



© Kittiphan - stock.adobe.com

KI?

MEHR FREIRAUM FÜR FÜHRUNG

Maschinen sind einfach viel schneller als wir Menschen und können daher eine erheblich größere Anzahl an Erkenntnissen verarbeiten als unser menschliches Gehirn. Ich will das hier bewusst nicht als Bedrohung sehen, sondern als Chance und Wegweiser in eine Zeit, die uns mehr und bessere Führung bescheren wird. Denn wenn KI mehr Entscheidungen trifft, dann wird das Spielräume für ein Mehr an Führung von Menschen ermöglichen.



Frank Weber

Das geht aber einher mit einer Änderung der Anforderungen an die Kompetenzen von Führungskräften: EQ und Soft Management Skills werden an Bedeutung gewinnen, während IQ sowie spezifische Fachkenntnisse verlieren werden. Schlechte Nachrichten für die, die bislang eher über die „weichen“ Faktoren gelächelt haben und sich über ihr Fachwissen definiert haben und den

IQ als wichtigen Wettbewerbsvorteil angesehen haben. Das mag gegenüber anderen menschlichen Mitbewerbern noch zutreffend sein. Doch gegenüber KI-Maschinen ist das ein verlorener Wettkampf.

Vormalig wichtige Qualitäten wie tiefgreifende Fachkenntnisse, Entschlossenheit, Autorität und kurzfristige Aufgabenorientierung werden sukzessive an Bedeutung verlieren. Die KI wird die bislang so geschätzten „harten“ Faktoren von Führung verdrängen. Denn die Teile der Arbeit einer Führungskraft, die auf einer rein kognitiven Verarbeitung von Informationen und Daten beruhen, sind bei den KI-Maschinen besser aufgehoben. Andere Themen werden an Bedeutung gewinnen: vor allem Haltungen, Persönlichkeitsmerkmale oder Verhaltensweisen, die es den Führungskräften erlauben werden, Mitarbeitende auf ein gemeinsames Ziel auszurichten, und ihnen helfen, diese auf der Reise zum Ziel mitzunehmen.

Renaissance des EQ?

Emotionale Intelligenz als Fähigkeit, die eigenen Emotionen und die anderer zu erkennen, zwischen verschiedenen Gefühlen zu unterscheiden und sie angemessen zu benennen, das kennen wir doch irgendwoher. Wie auch emotionale Informationen zu nutzen, um Denken und Verhalten zu lenken, und Emotionen anzupassen, um sich an die Umgebung anzupassen. All das erinnert

stark an den Bestseller „Emotionale Intelligenz“ von Daniel Goleman, der seit 1995 viel gekauft und wahrscheinlich weniger gelesen und noch weniger verstanden wurde. Das war seinerzeit auch nicht verwunderlich, angesichts der mächtigen Front der Anhänger „harter“ Faktoren. Doch die Zeiten werden sich ändern. Warum nicht darauf vorbereitet sein? Ich gehe davon aus, dass nicht wenige von Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, das Buch im Bücherregal stehen haben. Warum es also nicht aus dem Dornröschenschlaf wecken, ein wenig darin stöbern und sich inspirieren lassen?

Golemans Erkenntnisse werden Managerinnen und Managern helfen, sich auf die neue Zeit der Führung einzustellen. Denn es ist zu erwarten, dass die anstehende KI-Revolution alle datengesteuerten Aspekte von Führung automatisiert und die weichen Aspekte in den Vordergrund rückt. Fähigkeiten in den folgenden Bereichen werden helfen, wirkungsvoller zu führen:

- Selbstbewusstheit
- Selbststeuerung
- Selbstmotivation
- Empathie
- Soziale Kompetenz
- Demut
- Zwischenmenschliche Kommunikation
- Integrität

Funfact in diesem Kontext: Emotionale Intelligenz ist das wichtigste Kriterium der Partnerwahl. Eine bei Statista veröffentlichte Studie zeigt, dass 79% der Deutschen EQ für attraktiv und als wesentlich bei der Partnerwahl erachten.

Sicherlich geht's bei der eigenen Chefin bzw. beim eigenen Chef nicht um Attraktivität. Wohl aber um die Fähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen zu gestalten. Es würde mich wundern, wenn eine Frage zur Bedeutung der EQ in Bezug auf die eigene Führungskraft zu nennenswert anderen Ergebnissen führt. —

Über den Autor

Frank Weber ist Gründer von weber.advisory und Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius. Er beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Entwicklungs- und Veränderungsvorhaben von Unternehmen und auch Topmanagern. Dabei widmet er sich der Effizienzsteigerung von Führungsprozessen.

BUCHTIPP

Lena Marie Glaser

Arbeit auf Augenhöhe

„Arbeit auf Augenhöhe“ von Lena Marie Glaser hat den Untertitel „Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten“, der schon sehr viel über den Inhalt des Buches aussagt.

Das Arbeitsleben hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Nicht mehr nur die älteren, zumeist männlichen Führungskräfte prägen das Berufsklima. Die „Revolution“ geht vielmals auch von den jungen Menschen aus.

Eine wichtige Zielgruppe des Buches sind daher auch junge (weibliche) Millennials, die die Transformation der Arbeitswelt mitgestalten möchten.

Aber auch andere Personengruppen profitieren von den vielen Ansätzen und Inputs, die Lena Marie Glaser gibt. So beantwortet sie u.a. die Frage, was New Work eigentlich bedeutet und wie Unternehmen durch die Etablierung neuer Arbeitsformen die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen steigern können.

Ein Buch, das sich nicht nur an Führungskräfte richtet, sondern alle Mitarbeiter*innen anspricht.

Lena Marie Glaser schreibt anders, sie denkt anders und gibt so der Leserschaft, die jung und alt sein kann und sollte, ganz viele Inputs mit, um sich eigene Gedanken zu machen.

Mit diesem Buch kann die Revolution zur Arbeit auf Augenhöhe beginnen. — ns



2022
192 Seiten
ISBN 978-3-218-01330-7
24,00 €

MITMACHEN & GEWINNEN

Sie haben wieder die Möglichkeit, eins von drei Verlosungsexemplaren zu gewinnen!

Schreiben Sie uns eine E-Mail unter dem Stichwort „Buchverlosung“ und teilen Sie uns kurz mit, warum Sie DFK-Mitglied geworden sind.

essen@dfk.eu

Einsendeschluss ist der 15.01.2023.