

Es ist Januar 2020.

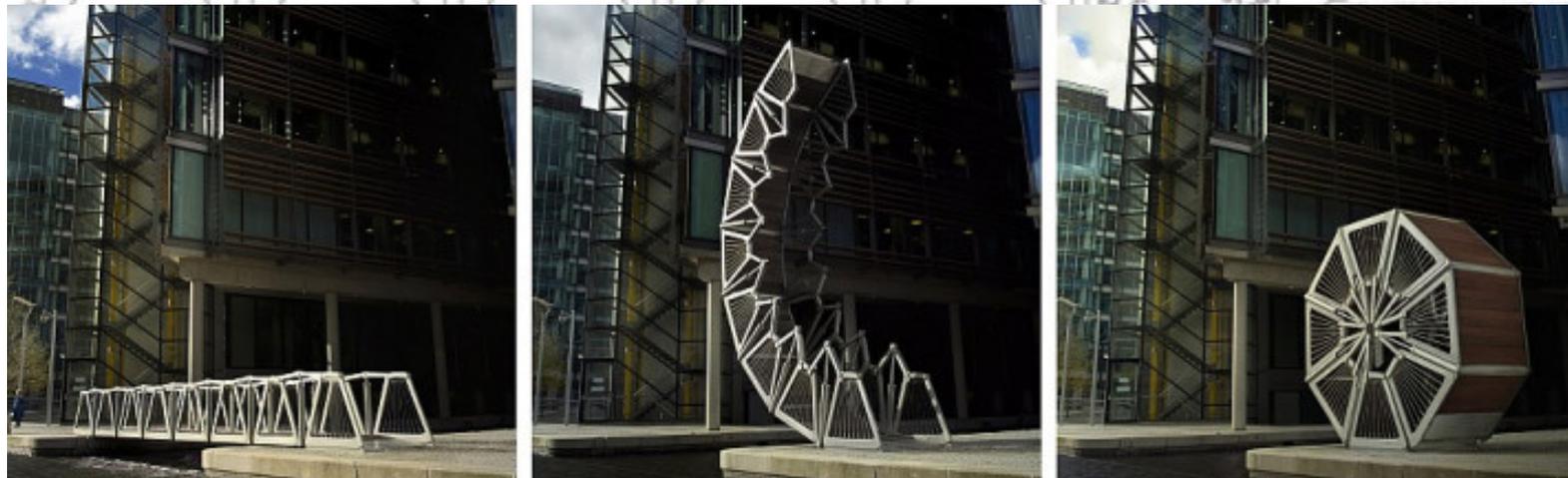
Die Arbeitswelt.

Seit vielen Jahren hat sich die Management-Rhetorik neue Vokabeln antrainiert. Alle wollen agil in einer VUKA-Welt sein, wünschen sich „New Work“, vermessen fortlaufend und App-basiert die Zufriedenheit des knapper werdenden Humankapitals, bauen mehrdimensionale Matrix-Organisationen und träumen von Holokratie. Und dann, ja dann wird der Geschäftsbericht für das nächste Jahr erstellt. Und siehe da: Das Organigramm unseres (ach so modernen) Unternehmens sieht immer noch aus wie das der preußischen Heeresverwaltung im 19. Jahrhundert. Liegt das nur an unserer mangelnden Fantasie bei der Visualisierung von Organisationsstrukturen? Oder ist es doch Ausdruck einer Autoritäts- und Hierarchiegläubigkeit, die noch immer tief in uns sitzt? Wie bereit sind wir selbst für andere Formen des Arbeitens, des Führens und Geführtwerdens und letztlich des Lebens?

Die Gesellschaft.

Die Welt wird irgendwie transparenter und zugleich doch für viele gefühlt unübersichtlicher. Wie stark das Populismus und Neo-Autoritarismus begünstigt, darüber ist in den letzten Jahren schon viel geredet und geschrieben worden. Aber sind es wirklich immer nur die anderen, oder neigen wir nicht alle dazu, Einzelpersonen und ihre Möglichkeiten zu überhöhen? Hat sich in Sachen Personenkult um Volkstribunen aller Couleur in den letzten Jahrtausenden auch nur irgendetwas geändert? Laufen wir nicht alle ein wenig vermeintlichen Helden (und zunehmend auch Heldinnen) hinterher, auf die wir unsere Sehnsüchte und unsere eigenen bürgerlichen Aufstiegsträume projizieren? Und ist uns wirklich klar, dass ein soziales Gemeinwesen mehr ist als die Summe der Individuen, oder wie erklären wir uns den zunehmenden Analphabetismus rund um Grundlagen des systemischen Denkens?

Brücken-Zyklus 2020/21 für soziale Nachhaltigkeit: (Post-) Heroische Führung von Organisationen, Ökosystemen, Gesellschaft und uns selbst



Heatherwick-Bridge (Foto: Heatherwick)

Unser Vorhaben.

Um uns all diesen Fragen zu nähern, haben wir das bewährt-paradoxe Denkmodell der post-heroischen Führung wieder aus der Klamottenkiste geholt. Wir wollen ein Spannungsfeld aufmachen zwischen den beiden Polen „besondere Zeiten brauchen mehr denn je HeldInnen, um soziale Normen zu durchbrechen und wirkliche Disruption zu ermöglichen“ auf der einen Seite und „am Ende ist es zuallererst dieser toxische Heroismus, der Kollaboration und Nachhaltigkeit verhindert“ auf der anderen Seite. In den nächsten 15 Monaten werden wir uns dieser Ambiguität über 9 abendliche „Brücken-Salons“ mit unterschiedlichen Themen-Schwerpunkten nähern und die hoffentlich zahlreichen Erkenntnisse dann im April 2021 in einem post-heroischen Konferenz-Format („Brücken-Symposium“) mit 48 Teilnehmenden im Frankfurter Bahnhofsviertel zusammenführen.

„Mir das meiste und noch mehr davon: Können wir unser Wirtschaftssystem eigentlich weiter entwickeln, ohne unsere eigene status-getriebene Lebensführung zu verändern?“ (Mai 2020)

„TopSharing anstelle von einzelnen Helden an der Spitze.“ (Mai 2020)

„Blinde Flecken im Top Management: Wenn der Heroismus in uns Veränderung verhindert!“ (Juni 2020)

„Neue HeldInnen braucht das Land?! Eine Reise.“ (Juli 2020)

„Wie können Wirtschaftseliten wieder Demokratie-Kompetenz erlernen?“ (Sep 2020)

„Digitale Transformation: It is the human being, stupid!“ (Okt 2020)

„Top-Management-Teams heute: Warum die Sehnsucht nach Helden oft die falschen Leute hinein- und die richtigen wieder herauspült!“ (Okt 2020)

„Anachronismen in der Start-up-Welt. Systemische Aufstellungen als Disruption.“ (Nov 2020)

„Private Equity: Wertschöpfer oder aktive Erfüllungsgehilfen einer untergehenden Welt?“ (Feb 2021)

Was ist ein „Brücken-Salon“?

Unsere „Brücken-Salons“ sind nicht Netzwerk-Veranstaltungen in der eigenen Filterblase. Es geht nicht um „Deal-Making“. Es geht nicht um bürgerliche Selbstbezüglichkeit und auch nicht darum, sich unter anderen „wichtigen Leuten“ noch wichtiger zu fühlen. Wir versuchen vielmehr, unsere eigene gesellschaftliche Rolle und den gewohnten Alltag ein Stück weit zu verlassen. Dafür bringen wir all unsere Fähigkeiten und Kompetenzen mit ein und üben uns im Perspektivenwechsel und Zuhören. Je nach Thema gibt es 8-10 Teilnehmende, die wir persönlich einladen. Dabei üben wir uns in der Kunst der „selektiven Diversität“. Gemeinsam haben alle Teilnehmenden ein unbedingtes Interesse, unsere Gesellschaft mitgestalten zu wollen, auch wenn es persönlich und kurzfristig vielleicht nicht zu nützen scheint!

„Brücken-Symposion“

*„(Post)-Heroische Führung: Herausforderungen und Manifest“
(April 2021)*