

13.09.2016 – 10:25 Uhr

## Neuer «GDI Impuls» zu «Liquid Leadership» erschienen

*Rüschlikon (ots) -*

Mit «Liquid Leadership» beschäftigt sich das renommierte Wissensmagazin «GDI Impuls» in seiner aktuellen Ausgabe. Denn neue Technologien, Kommunikations- und Arbeitsformen lassen auch neue Führungsmodelle entstehen. Führung wird kollaborativer und situativer, und das nicht nur bei Start-ups aus der Technologie-Branche, sondern in der gesamten Wirtschaftswelt.

Ein Zukunftsmodell der Schwarm-Leadership zeichnet MIT-Forscher Peter Gloor in seinem Beitrag für «GDI Impuls». In der Netzwerk-Ökonomie gehe es nicht darum, ein furchtloser Leader zu sein, sondern darum, einen Schwarm zu schaffen, der mit gemeinsamem Bewusstsein daran arbeite, Grosses zu leisten. Anders als oft vermutet, führe die Schwarm-Organisation aber nicht zu einem Verschwinden von Führungskraft, sondern zu einem neuen Leader-Typus: Es handle sich eher um Bienenköniginnen ihrer Schwärme als um Leitwölfe. Als Beispiele für diesen Typus nennt Gloor Jimmy Wales (Wikipedia) und Linus Torvalds (Linux): «Sie gehen weg vom 'homo competitivus' eines Donald Trump, hin zu einem 'homo collaborans', wobei sie die dem Menschen angeborene Wettbewerbsenergie in Richtung Zusammenarbeit kanalisieren.»

Leadership ist dabei kein fester, unveränderlicher Bestandteil des Arbeitslebens, weder für Führende noch für die Geführten. Bei letzteren konstatiert Nico Lumma, COO des Hamburger Unternehmens «Next Media Accelerator», eine Art Lebensabschnitts-Leadership: «Wir müssen Führung sehr facettenreich definieren, für jedes Unternehmen und jede Person neu austarieren - und alle sechs Monate von vorne anfangen. Jungen Talenten ist klar, dass sie in kurzer Zeit viel lernen können, wenn sie mit den richtigen Leuten zusammenarbeiten. Es wird für Unternehmen immer schwieriger werden, diese Ansprüche angemessen zu befriedigen, wenn sie weiterhin Führung eher hierarchisch definieren.»

Für die Führungskräfte selbst wird eine immer häufiger gewählte Lösung darin bestehen, Karriere nicht als Einbahnstrasse zu sehen. Gar eine «Rücktrittskultur» fordert Hermann Arnold, Gründer und Chairman des Software-Unternehmens Haufe Umantis. Heute würden Mitarbeiter befördert, bis sie ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen seien und das Unternehmen verlassen müssten. Das sei unmenschlich und unproduktiv, so Arnold.

«GDI Impuls» ist zu beziehen vom GDI Gottlieb Duttweiler Institute. Summaries und Bestellmöglichkeiten: [www.gdi-impuls.ch](http://www.gdi-impuls.ch)

Kontakt:

GDI Gottlieb Duttweiler Institute  
Daniela Fässler  
E-Mail: [daniela.faessler@gdi.ch](mailto:daniela.faessler@gdi.ch)  
Telefon: +41 44 724 61 11

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100002688/100792680> abgerufen werden.