
#DMW – INTERVIEW MIT LARA STEIN (Co-Founder von Boma Global)

„Gleichberechtigung ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen“

Von der TEDx zu Boma

TEDx kennt jeder, irgendwie. Wer hinter der Idee und der Ausführung steckt vermutlich weniger. Es ist [Lara Stein](#). Doch nicht nur die TEDx prägte ihr Leben. In den letzten 15 Jahren arbeitete sie sowohl für Non-Profit als auch For-Profit Unternehmen. Sie wollte stets Systeme und globale Netzwerke schaffen, die sowohl Gewinn als auch positive Wirkung im Außen erzielen können und zudem skalierbar sind. TED bildete einen wichtigen Auftakt vor 10 Jahren, als sie damit betraut wurde, die hochrangige Konferenz in die Welt zu tragen. Das Framework von TEDx startete im März 2009. Es war eher experimentell – niemand wusste, ob die Idee aufgehen würde. Zweifler unkten, die TEDx würde den Brand TED nun endgültig zerstören. Sie sollten Unrecht haben.

"So what, now what?"

Im ersten Jahr gab es 250 TEDx-Events auf der ganzen Welt, im letzten Jahr mehr als 3000 weltweit. Aus persönlicher Sicht sollte es für Lara nach dem Erfolg von TEDx nun weitergehen. Der nächste Schritt des Systemwechsels stand an. Er befasste sich mit der Frage: Wie können wir echten, positiven Impact, positive Wirkung auf der Welt erzielen und nicht nur Impulse und Inspiration aussenden? Ein persönliches Conclusio mit Blick auf TEDx war, dass es sehr schwierig ist, ein globales Netzwerk von Freiwilligen aufrechtzuerhalten. Es brauchte demnach mehr. Sie nutzte die Chance und begann, das nächste globale Netzwerk für die Singularity University zu entwickeln. Das Novum: es war eine Kombination aus positivem Impact und wirtschaftlichem Erfolg, der an Profite geknüpft war. Doch ihre Vision entwickelte sich weiter. Was, wenn man Impuls, Impact und Gewinnstreben nicht nur am technologischen Wandel orientiert, sondern einen ganzheitlichen Ansatz entwickelt, der die wahre Komplexität der Veränderungen in der Welt widerspiegelt? Die Grundidee „Boma“ war geboren.

Lokale Partner für globale Herausforderungen

Lara nahm Kontakt mit drei ihrer ehemaligen Partner auf, die sie die letzten 12 bis 15 Jahre auf ihrer Reise begleitet hatten. Kernfrage des Gründerteams: Können wir ein globales Netzwerk aufbauen, das die Art von Systemveränderung darstellt, die wir in der Welt sehen wollen? Das Team wollte etwas Neues, etwas Dezentrales und Agiles schaffen - eine intelligente Lernplattform, die alle Beteiligten einbezieht - nicht nur Unternehmen und Organisationen, sondern auch Regierungen, Gemeinden, Jugendliche, NGOs und Bildungseinrichtungen. Lokale Partner würden den Antrieb bilden, um auf globaler Ebene etwas zu bewegen. Boma Global sollte diese globale Ebene abbilden. Boma Germany stellt neben Boma France, Boma New Zealand u. a. die lokale Ebene dar. Weitere sollen folgen.

„Wir leben in komplexen Zeiten - Veränderungen sind nicht nur technologisch geprägt“

Lara betont, dass die Welt auch von starken geopolitischen Veränderungen, sozialem Wandel, wirtschaftlichem Wandel, Klimawandel und anderen Veränderungen beeinflusst wird. Traditionelle Institutionen seien oft Top-Down-Modelle, die auf den „Command and Control“ - Ansatz sowie Effizienz und Leistung ausgelegt seien. Dieses traditionelle Führungsmodell sei jedoch nicht auf die aktuellen und bevorstehenden radikalen Veränderungen zugeschnitten. Während sich Systeme öffnen, bleiben Führungsmodelle häufig unverändert und erzeugen damit immense Spannungen. Darüber hinaus müssten Arbeitskräfte geschult werden. Unternehmen müssten ein Gegenstück zu den tiefgreifenden, technologischen Entwicklungen schaffen – der Mensch müsse wieder ins Zentrum des Handelns rücken. Zusätzlich, sagt Lara, müssten Unternehmen echte Verantwortung dafür übernehmen, einen positiven Einfluss auf den Planeten zu haben. Ihr Fazit: Unternehmen sind derzeit nicht so strukturiert, dass sie diese Veränderungen aktiv vorantreiben und ihre Belegschaft durch den Wandel führen könnten.

Boma ist ein Kompass für Führungskräfte

Boma wurde entwickelt, um Institutionen nicht nur dabei zu helfen, die Veränderungen und zukünftigen Herausforderungen in ihrer Branchen zu verstehen und nachhaltige Strategien und Führungsmodelle zu entwickeln, sondern auch, wie sie messbar positive Wirkung erzielen und dabei profitabel bleiben können. „Nur über technologische Veränderungen zu sprechen, wird der Komplexität des Augenblicks nicht gerecht. Es ist zu simpel.“ Jeder müsse lernen, diese neue Komplexität zu akzeptieren, anstatt sich von ihr abzuwenden und an alten Mustern festzuhalten. Lara glaubt, dass dies der einzige Weg ist, um die gesellschaftlichen, globalen Herausforderungen zu lösen. Gleichzeitig müsse dies auf lokaler und globaler Ebene geschehen.

Der Shareholder Value darf nicht der einzige zentrale Wert bleiben

„Wir sind ein winziger Planet und die Welt wird stets kleiner“, sagt Lara. Die Herausforderungen würden jedoch wachsen. Wie sehen demnach zukünftige globale und dezentrale Netzwerke aus, um den Dialog zu diesen Herausforderungen zu beginnen und Maßnahmen zu ergreifen? „Wir müssen unsere zukünftigen Führungskräfte schulen. Wir brauchen mutige Manager, die die erforderliche Agilität akzeptieren und Entscheidungen treffen, die der Geschwindigkeit der Veränderung gerecht werden.“ Außerdem müsste das Wertesystem in Unternehmen radikal angepasst werden. Um positiven Einfluss auf dem Planeten zu bewirken, brauche es mehr als den reinen Shareholder Value und die Gewinnmaximierung als alles dominierende Werte. Dies sei der schwierigsten Teil der Gesamtentwicklung. „Wir alle wissen, dass Unternehmen eine große Verantwortung gegenüber ihren Aktionären tragen. Es bedarf daher einer ganz anderen Art von Führung und einer sehr mutigen Gruppe von Führungskräften, die sagen: „Genug ist genug. In den letzten 50 Jahren haben wir den Planeten enorm strapaziert und in großen Teilen zerstört. Wir müssen anders über die Zukunft nachdenken, die wir für unsere Kinder schaffen.“

Gleichstellung ist ein entscheidender Zukunftsfaktor

„Ich würde gerne glauben, dass wir uns einer Welt nähern, in der meine Töchter künftig an jedem Arbeitsplatz den gleichen Respekt erfahren, wie ihre männlichen Kollegen. Ich habe das Gefühl, dass wir noch einen langen Weg vor uns haben“, resümiert Lara über den aktuellen Status Quo zur geschlechtlichen Gleichberechtigung. „Der Sexismus ist im Silicon Valley nicht offensichtlich. Er ist subtil.“ Sie beschloss, Frauen bedingungslos zu unterstützen, als Mentorin und als Begleiterin. Lara ist überzeugt, dass ein radikaler Wandel immer mit einem Systemwechsel verbunden ist - ein kultureller Wandel würde nicht genügen. Sie erinnert an die Führungsmodelle im Norden, bei denen die Frauenquote für Führungspositionen als Teil eines gesellschaftlichen Gesamtgerüsts eingeführt wurde. Diese systemische Veränderung braucht es, damit der Wandel auch von Dauer ist. Ohne diese neuen Grundstrukturen wird es keinen echten Wandel geben, glaubt Lara.

Wie muss eine Führungskraft in Zukunft führen?

Boma ist Teil eines neuen Management-Curriculums, so Lara, in dem Unternehmen und andere Institutionen lernen, Führung anders zu denken, mutige Führung zu leben. Profit und positiver Impact müssen in Zukunft Hand in Hand gehen - sie ergänzen sich und bedingen sich gegenseitig. „Junge Generationen streben heute nach einer sinnvollen Existenz. Sie möchten, dass ihre Arbeit ihrem Leben einen Sinn verleiht. Sie möchten für Unternehmen arbeiten, die ihr Bestes darin geben, eine nachhaltige Zukunft für die neuen Generationen aufzubauen. Spätestens dann entscheidet sich der Kampf um die besten Talente, Ideen und Werttreiber.

Das Interview führte Nadine Bütow (Quartier Berlin, Digital Media Women)

+++++

Der Link zum Video-Interview (englisch)

<https://youtu.be/4dcd4PBIAtQ>

Link zu Boma Global: <https://boma.global>

Link zu Boma Germany: <https://www.de.boma.global>