

Podcats Folge 19: Work IT Out!

Transkript

Natascha Heinisch

Bilder, die von einer KI erstellt wurden, sind ja momentan in aller Munde und auch ich habe mir mal ganz niedrigschwellig und aus Jux und Tollerei Bilder vom Computer erstellen lassen, weil mich einfach interessiert hat, wie so was aussieht und was dabei rauskommt. Ich habe dann einen ganz random Satz genommen: „Der Babydelfin isst Pfannkuchen in der Wüste.“ Pfannkuchen muss man hier sagen, damit meine ich Pancakes und nicht das, was man in Berlin als Pfannkuchen bezeichnet, weil das ist richtigerweise ein Krapfen – ist aber auch egal – Dann habe ich einen Stil ausgewählt für mein Bild. Das war der Stil 3D, weil ich wollte, dass das Ganze so ein bisschen Lego-mäßig aussieht. Und dann habe ich gewartet, was dabei rauskommt und da waren einige wirklich sehr witzige Sachen dabei und tatsächlich auch ein paar, die ich mir so passend zum Thema Frühstück in die Küche gehängt hätte. Auffällig war bei den Bildern, die da rausgekommen sind, allerdings, dass der Delfin oft ein extra Augenpaar hatte und oft auch ein extra paar Flossen am Bauch. Da kann man sich jetzt fragen, warum? Meine Theorie ist, dass Delfine ihr Ohr direkt hinter dem Auge haben und es ist so ein kleines schwarzes Loch im Endeffekt nur. Vielleicht liest der Computer das als ein extra Augenpaar aus und vielleicht ist es auch, weil Haie ja auch grau sind und von der Statur her so ähnlich wie ein Delfin und Haie haben tatsächlich neben ihrer Brustflosse auch noch eine Bauchflosse. Und das Ganze wurde dann vielleicht vom Computer zusammengelegt und ist deswegen ein extra Augenpaar und ein extra Flossenpaar. Aber wer weiß, was der wirkliche Grund ist. Ich fand es so oder so sehr faszinierend zu sehen, was auch bei so einer Basic-Variante von KI alles an Bildern rauskommt und auch, was da in Zukunft wohl noch alles rauskommen wird und wie es verbessert werden wird. Um die Zukunft geht es auch in unserer heutigen Folge, nämlich die Zukunft der Arbeit, also New Work. Und dazu habe ich mir zwei Kolleginnen aus dem *Work It Out!* Podcast eingeladen. Das sind Anna-Maria Sperber und Nina Kohl. Hallo ihr beiden, schön, dass ihr da seid.

Nina Kohl

Hi, Natascha! Schön, dass wir hier sein dürfen.

Anna-Maria Sperber

Hallo, Natascha. Vielen Dank für die Einladung.

Natascha

Das ist unsere allererste Crossover-Folge ever. Die Uta und ich waren ja bei euch im Podcast. Jetzt seid ihr bei mir im Podcast. Erzählt doch vielleicht erst mal ganz kurz, sowohl beruflich als auch privat, was macht ihr? Worum geht es in eurem Podcast?

Anna-Maria

Ja, sehr gerne. Danke für die Frage. Ja, ich bin Anna-Maria und lebe in der wunderschönen Stadt München. Da wird Nina gleich noch was dazu sagen. Wir spannen uns nämlich über Deutschland auf. Und wie du gesagt hast, haben Nina und ich gemeinsam einen Podcast. Der Podcast geht über das Thema New Work, also die Zukunft der Arbeit. Und da laden wir interessante Gäste ein aus Wirtschaft und Forschung, mit denen wir gemeinsam die Zukunft der Arbeit gestalten wollen, weil wir finden, die Zukunft der Arbeit können wir nur gemeinsam gestalten und brauchen ganz viele Perspektiven. Und so gibt es auch verschiedene Folgen mit verschiedenen Themenschwerpunkten, wie mit euch einmal das Thema equal pay. Und was macht mich ansonsten aus: Ich bin beruflich bei einem IT-Dienstleister tätig, bei dem gleichen Unternehmen wie Nina. Dort haben wir uns auch kennengelernt und bin dort auch in der Beratung, klassisch als Consultant, nennt sich das, unterwegs und beschäftige mich da mit zwei Themen, einerseits auch mit dem Leidenschaftsthema New Work und zusätzlich aus meiner Vergangenheit habe ich einen Innovationschwerpunkt und begleite Unternehmen bei der Frage: „Wie können wir denn Innovationsmanagement und neue Ideen in unser Unternehmen bekommen?“. So würde ich es mal ganz einfach dabei belassen.

Und dann den Ball virtuell nach Hamburg werfen Sie Nina.

Nina

Genau, nämlich in die schönste Stadt Deutschlands. Da sind uns Anna-Maria und... wir sind uns ganz oft einig in sehr, sehr vielen Dingen, aber was denn dann doch der schönste Ort oder die schönste Stadt zum Leben ist, da werden wir uns nicht einig. Anna-Maria sagt immer: „Nein, aus Bayern bekommt mich keiner raus. München ist die schönste Stadt. Und ich sage quatsch, komm nach Hamburg, ist viel schöner da. Zusammen haben wir unseren Podcast Work IT Out!, weil wir beide riesengroße leidenschaftliche Podcast-Fans schon immer waren. Ich kann mich noch daran erinnern, als wir uns kennengelernt haben in einem Projekt, haben wir uns immer über die neuesten True-Crime-Podcasts ausgetauscht und irgendwann gesagt, es wäre so cool, auch einen eigenen Podcast zu haben und so ein bisschen aus Leidenschaft, aber vielleicht auch Schmerz heraus, weil wir uns gerade während Corona ganz viel mit der Frage beschäftigt haben: Was passiert hier eigentlich gerade mit unserer Arbeitswelt? Wir arbeiten, wie Anna Maria sagt, bei einem IT-Dienstleister, haben also auch vor Corona schon viel mobil gearbeitet; virtuelle Zusammenarbeit, das war für uns nicht neu, aber das hat irgendwie eine andere Dimension eingenommen. Und deswegen hat uns die Frage so stark umgetrieben: Wie verändert sich denn jetzt die Arbeitswelt für uns?

Anna-Maria sagte, sie ist Consultant. Ich bin quasi das Pendant in die Organisation. Als Solution-Managerin beschäftige ich mich viel damit: Wie können wir unser Portfolio, unsere Beratungsleistung für unsere Kunden rund um Future of Work, Zukunft der Arbeit, weiterentwickeln? Also ganz klassisch mal einen Ansatz zu finden „Wie sieht denn jetzt dein Büro der Zukunft aus? Wie kannst du hybride

Zusammenarbeit gestalten? Wie gestaltest du Change Management bei dir?“ Und das sind die Themen, mit denen ich mich dann beruflich auch auseinandersetze.

Natascha

Bevor wir zum Thema kommen, möchte ich zu den Lebenssituationen natürlich noch was sagen. Ich wohne in Berlin, ich arbeite in Berlin, ich bin aber Oberfränkin, insofern werde ich einwerfen: Hier oben, wenn man hier oben wohnt, dann ist München auch ganz okay. Wenn man in Bayern ist, dann ist natürlich Oberfranken der place to be, wo es auf der Welt am schönsten ist.

Für diejenigen, die es noch nicht wissen, ganz kurz: Wie kann man denn New Work einfach beschreiben? Was ist das?

Anna-Maria

Die Frage bekommen Nina und ich häufiger gestellt, und zwar am besten „New Work in einem Satz“. Challenge, genau! Ich würde mal sagen, New Work in einen Satz, wie Nina und ich die Frage mittlerweile tatsächlich beantworten, ist die Frage: „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ und eine Antwort darauf zu finden, und das auch gemeinsam, weil Zusammenarbeit – es sind immer mehrere Menschen – jetzt habe ich vielleicht ein Interesse, wie ich arbeiten möchte und Nina hat aber ein ganz anderes Interesse vielleicht. Und da muss man gerade im Unternehmenskontext, wenn wir über neue Arbeit sprechen, dann natürlich eine Gemeinsamkeit finden. Ich würde nicht missen wollen, trotzdem kurz auf den Urgedanken einmal einzugehen. Und zwar der Begründer von New Work ist Friedhof Bergmann und der hat das Ganze bereits in den 70er Jahren zur Sprache gebracht und damals das Konzept der neuen Arbeit, also dort noch unter einem deutschen Titel - er war österreichisch-amerikanischer Forscher -herausgebracht. Mittlerweile sprechen wir von New Work, weil vieles einfach auch durch die Internationalisierung dementsprechend, glaube ich, dem englischen Begriff dann unterlegen ist. Und Friedhof Bergmann sagt vor allem, dass für ihn New Work in drei Säulen sich zeigt. Und das ist Selbstständigkeit, also der Gedanke von Autonomie, Freiheit - eine gewisse Handlungs- oder Meinungsfreiheit - und Teilhabe an der Gesellschaft oder Teilhabe an Organisationen.

Das heißt also, das Thema Autonomie und die Menschen zu geben in Organisationen ist New Work für mich und ist auch, finde ich, viel wichtiger geworden im Vergleich zu Entwicklungen von früher, wo wir klassisch Arbeitsteilung hatten, Fließbandfertigung. Da hat oben einer gedacht, der hat gesagt, so wird es gemacht und die unten sollten stupide eine Handwerksstätigkeit ausführen. Und das ändert sich mehr, dass die Menschen eben sagen, auch wenn ich hierarchisch in Unternehmenspyramiden weiter unten mich befinde, reflektiere ich genauso, wie meine Arbeit besser funktionieren kann. Ich will machen und denken gleichzeitig. Und das ist für mich der Ur-Kern auch von New Work.

Natascha

Ich würde gerne ein bisschen auf eine Reise gehen durch ein paar der Themen, die ihr in eurem Podcast besprochen habt. Unter anderem habt ihr ja mit Anastasia Barner gesprochen. Das ist eine junge Gründerin, die der Gen Z angehört. Wir sind ja immer noch jung, möchte ich sagen, aber Gen Z sind wir

jetzt nicht mehr. Über die Millennials wird ja auch schon gesagt, dass ihr eigentlich nicht gerne arbeitet und die Gen Z wollen noch weniger arbeiten. Aber ich nehme an, dass ihr in eurer Folge und mit ihr auf ganz andere Erkenntnisse gekommen seid, wie die Gen Z denn zur Arbeit steht. Was könnt ihr mir denn dazu erzählen?

Anna-Maria

Genau. Mittlerweile unterscheiden wir grob fünf Generationen, die fast gleichzeitig im Arbeitsmarkt sind. Die letzte Generation - Alpha - ist nach 2010 geboren und kommt jetzt erst sukzessive eigentlich in die Organisationen. Und all das sind erst mal Stereotypen, Schubladen. Wir versuchen als Menschen, uns einfach ein Gedankenmuster zu finden. Wir vereinfachen uns gerne Dinge, deswegen essen wir jeden Tag zum Beispiel das Gleiche zum Frühstück, weil so viele Entscheidungen sind jeden Tag von uns zu machen. Deswegen benutzen wir gern Stereotype und so wird eben auch die Generation Z, nach der du gerade gefragt hast, stark in Stereotype auch beschrieben. Geboren ist sie zwischen 1996 und 2010 und sie wird häufig auch als „Digital Natives bezeichnet, weil es eben die erste Generation ist, die wirklich von Geburt an mit digitalen Technologien groß wird. Und dann hast du natürlich auch gefragt was macht denn jetzt die Gen Z eben einmal aus. Das erste Überraschende war für mich, dass Anastasia gesagt hat, die Verteilung der Berufswünsche in dieser Generation ist grob in drei Kategorien, und zwar ein Drittel will gründen, also einen ganz starken Unternehmergeist, was für mich schon mal das erste Argument ist, zu sagen, die Generation kann nicht nur faul sein, sondern die haben einen extremen Drive, Unternehmen gestalten zu wollen, weil sie haben auch einen sehr starken Unternehmensgeist.

Das zweite Drittel macht dann eben aus Influencer-Dasein, weil sie eben auch mit verschiedenen Apps wie Instagram, LinkedIn, TikTok groß geworden sind und auch wissen, dass dahinter richtige Geschäftsmodelle eigentlich stecken und man sich selbst zur Marke werden lassen kann. Ja, und der dritte Anteil sind die Personen, die sich eine klassische Karriere im Angestelltenverhältnis vorstellen können, so wie Nina und ich die heute zum Beispiel haben. Und das war für mich einerseits überraschend, aber gleichzeitig muss man eben sagen, dieses Klischee sie sind faul ist für mich einfach nicht da. Es gibt viele Statistiken, die wirklich belegen, sie wollen arbeiten, aber die Frage wie sie arbeiten wollen, was auch die Frage ist, die New Work aufwirft, die wird einfach ganz anders beantwortet vor dieser Generation, weil sie wollen vor allem eine sinnstiftende Arbeit. Sie fragen sich vielmehr „Warum machen wir das eigentlich so? Wofür machen wir das?“. Und ich glaube, das ist schon auch in Anbetracht der Zeit, dass frühere Generationen, gerade Nachkriegsgenerationen, da gab es diese Frage einfach nicht zu stellen, warum machen wir das? Die mussten ein Land wieder aufbauen. Es gab viele finanzielle Sorgen und die Zeit hat sich aber geändert und deswegen finde ich, ist es schon gerechtfertigt, dass man sich bei einem Angebot fragt wofür mache ich das und warum mache ich das?

Und insbesondere, wenn ich dann noch, wir in Bayern würden sagen, die heiße Semmel auf dem Arbeitsmarkt bin, weil wir haben demografisch einfach Fachkräftemangel. Die Generation Z muss in Zukunft den Job von zwei Personen übernehmen. Also eine Person aus der Generation Z hat ungefähr die Arbeitslast von zwei Personen zum aktuellen Zeitraum. Und ich finde, da dürfen die sehr wohl hohe Ansprüche stellen und da dürfen Organisationen sehr wohl überlegen was biete ich denn diesen Fachkräften an, die so heiß begehrt sind? Und deswegen sind sie meiner Ansicht nach nicht faul. Sie

haben sich einfach das Recht rausgenommen, besser zu fragen „Wer ist der passende Arbeitgeber für mich?“

Nina

Und ich würde da gerne noch was ergänzen wollen. Es geht ja immer darum, wir sprechen über die Zukunft der Arbeit, aber nicht nur, weil wir irgendwie in so eine Glaskugel gerne schauen und uns fragen, was sind mögliche Szenarien. Es geht ja auch darum, dass Unternehmen sich zukunftsfähig aufstellen müssen. Und dann muss ich mich ja fragen: Wie entwickelt sich dann auch meine Arbeitnehmerschaft sozusagen. Wie ist die Zusammensetzung? Welche Bedürfnisse sind da? Und sowohl wir als auch die Generation Z sind ja erst mal die, die jetzt noch am längsten im Unternehmen sein werden und irgendwann eben auch den Erfolg maßgeblich dieses Unternehmens gestalten müssen und können. Und wenn wir jetzt eben nicht drauf hören „Wie denken agieren wir?“, weil wir auch unsere zukünftigen Kunden sind, dann verpassen wir da eben ganz viel. Also muss nicht nur sein: „Ich darf mir das rausnehmen, weil ich vielleicht mehr Arbeitslast habe und die Suppe auslöffeln muss“, sondern eben auch eher zu sagen: „Lass uns diesen Perspektivwechsel doch wirklich mal eingehen und darauf hören. Was bedeutet denn das für die Zukunft der Arbeit? Weil am Ende sind wir, die noch da sind. Wenn die Babyboomer in Rente sind, müssen wir den Laden quasi schmeißen. Und darum geht es eben, sich da genau aufzustellen. Nicht nur die eine oder andere Seite zu sehen, sondern da gemeinsam das auch zu gestalten. Und ich finde, da darf man ruhig mal laut sein und das anders machen.“

Natascha

Auf jeden Fall! Anna-Maria, du hast vorhin auch das Wort Diversität genannt. Eine Dimension der Diversität ist ja auch die Dimension Geschlecht. Und in dem Zusammenhang habt ihr über das, finde ich, sehr, sehr spannende Thema Fertility Benefits gesprochen, also Unterstützungsmaßnahmen von Arbeitgeber:innen rund das Thema Familienplanung und Fruchtbarkeit. Ich kannte den Begriff davor überhaupt nicht: Wie kann ich mir denn so eine Unterstützung vorstellen? Was für eine Bedeutung hat das, insbesondere natürlich für Frauen?

Anna-Maria

Zu deiner Frage, Natascha, was sind Fertility Benefits: Manche Arbeitgeber bieten besondere Benefits an, die darauf abzielen, eben Familienplanung und Fruchtbarkeitsbehandlung zu unterstützen. Tatsächlich sind es sehr viele internationale Konzerne, die wir aus den USA kennen und weniger deutsche Unternehmen. Seit letztem Jahr gibt es aber auch hier den ersten Vorreiter. Als Dax-Konzern ist da Merck zu nennen, ein Pharmakonzern, und die bieten auch Benefits dazu an. Und die können ganz unterschiedlich sein, was Nina und mich auch überrascht hatte. Also es geht nicht nur darum, jetzt zum Beispiel Fruchtbarkeitsbehandlungen zu finanzieren, also für Frauen wäre das insbesondere, Eizellen einfrieren zu lassen, sondern es geht rund das Thema Familienplanung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das kann auch so was sein wie das Thema Elternzeit, Leihmutterchaften, Adoptionen, wo

durch beide Geschlechter betroffen sind. Und es geht auch nicht nur eine finanzielle Beteiligung, sondern häufig eben auch Beratungsgespräche, Vermittlung an eine bei mir ortsansässige Arztpraxis, die mir eben dabei helfen kann. Also sehr umfangreich und unterm Strich möchte man aber dadurch schaffen, eigentlich Familie und Beruf besser vereinbar zu gestalten, was ich insbesondere wichtig finde, weil wir haben grob wenn man sich die Verteilung anschaut, unserer Bevölkerung, ja fifty-fifty Geschlechter, männlich, weiblich.

Wenn wir jetzt mal bei diesen Zweien bleiben und weitere Geschlechter jetzt erst mal quasi damit einfassen. Und da ist es eben so, dass wenn wir nicht darauf auf Abzielen, auch Frauen besser zu integrieren, indem wir die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf da besser gestalten, dass uns einfach 50% des Erwerbspotenzials wegbrechen. Es liegt einfach brach. Und da zahlen auch gute Fertility Benefits eben darauf ein. Vielleicht blicken wir da noch mal auf die Punkte, die ihr auf eurer Internetseite auch habt, zum Thema: Warum gibt es eigentlich kein equal pay? Wir hatten ja einmal über das Thema horizontale Segregation gesprochen, dass Frauen also durchschnittlich häufiger in dienstleistungsnahen Berufen tätig sind. Und das sind insbesondere Bereiche, die einen schlechteren Verdienst haben. Wie können jetzt speziell Fertility Benefits dazu beitragen? Na ja, so eine Fruchtbarkeitsbehandlung für eine Frau kostet im Schnitt 7.000 Euro, wird häufig nicht von der Krankenkasse übernommen. Das heißt also, ich muss mich entweder entscheiden, ob ich Mutter werden will oder ob ich das Ganze nicht machen will. Während zum Beispiel einen Samen einzufrieren, kostet viel weniger und das geht auch viel schneller. Das ist kein operativer Eingriff und das wäre erst mal so ein erster Fakt, wo das drauf einzahlt. Was vielleicht auch noch aber wichtig ist, es geht das Thema familienbedingte Unterbrechung, die häufig ja auch dazu führt, dass Frauen weniger in Organisationen tätig sind. 12% der Frauen kündigen während einer Kinderwunschbehandlung und 14% der Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit, weil es eine hohe emotionale Belastung für die Frau ist, eine hohe körperliche Belastung und die Ausfallzeiten und Krankheitstage sind viel, viel höher. Und wenn ich da einen guten Ansprechpartner habe und eben die richtige Praxis bei mir vor Ort und auch mein Arbeitgeber sagt: „Ich weiß, dass du emotionale Probleme hast und ich weiß, dass du als ganzer Mensch Arbeit kommst und ich unterstütze dich dabei“, zeigt sich eben, dass bei Organisationen, die Fertility Benefits anbieten, diese Ausfallzeit bei Frauen viel, viel, viel, viel geringer ist und die im Durchschnitt drei Monate früher wieder einsteigen, auch bei so einer Behandlung. Deswegen super Zeichen für New Work, würde ich sagen. Super Zeichen, wie auch New Work in Blue-Collar oder niedrigverdienenden Berufen stattfinden kann und auch, wie wir Frauen dabei unterstützt werden können, als eine Zielgruppe von Fertility Benefits.

Natascha

Ihr packt auch in jeder Folge zum Thema New Work euren New Work Koffer mit euren Gästen und Gästinnen. Was kommt denn da zum Beispiel rein in so einen „New Work Koffer? Was ist euer Best-Of aus dem Koffer oder euer Lieblingsteil aus dem New Work Koffer?

Nina

Vielleicht können wir kurz noch mal erzählen, wie es überhaupt zu dem „New Work Koffer gekommen ist. Die erste Folge, die wir aufgenommen haben mit Anna Schnell, ging um die Modern Work Tour. Sie hat sich angeschaut, wie wird New Work denn weltweit gelebt? Das hat sie nicht alleine gemacht, sondern mit ihrem Mann, mit dem Nils Schnell zusammen. Und sie sind insgesamt mittlerweile in der ersten Tour durch 50 Länder gereist, jetzt noch mal über 50 Länder. Sie haben quasi die Welttour jetzt einmal, weil Corona dazwischen kam, voll gemacht und sie machen wirklich einen internationalen Vergleich, wie wird Arbeit gelebt. Und in der Vorbereitung auf die Folge war ich tatsächlich auf dem Weg in den Urlaub, habe quasi Workation gemacht und ihr kennt vielleicht alle das Spiel: Ich packe meinen Koffer und nehme mit... ein bekanntes Kinderspiel, zum Trainieren des Gedächtnisses. Und das haben wir uns einfach genommen und daran angelehnt, unseren New Work Koffer zu packen. Da kommen jetzt aber nicht, wie wenn wir so schön sagen, Flipflops, Bikini und Handtuch rein, um dann die nächste Workation zu starten, sondern es geht um praktische Tipps, New Work-Praktiken, ein gutes Buch, eine Podcast-Empfehlung. Es ist ein relativ breites Spektrum, was da reinkommt und wir finden es schön, dass so hoffentlich ein schöner Methodenkoffer irgendwann entsteht, den wir dann auch mal wieder auspacken werden, weil zurzeit packen wir noch ganz viel rein.

Also heute Premiere, Natascha, dass wir es noch mal auspacken. Wir teilen auf unserer LinkedIn-Seite auch immer mal so ein paar Highlights: Was haben unsere aktuellen Gäst:innen dort gerade reingepackt? Genau, das ist der New Work Koffer und ich hatte in Vorbereitung auf die Folge lange überlegt, nehme ich eine Praktik? Ich habe mich aber für etwas anderes entschieden. Und zwar möchte ich gerne das Koffer-Item von Katrin auspacken, mit der wir in der Folge über moderne Bürowelten gesprochen haben. Katrin ist Creative Director von USM, also USM Möbel, und sie hat gesagt, wir brauchen Mut. Und das fand ich sehr inspirierend. Mut für eine neue Arbeitswelt. Und das kann man jetzt ja in verschiedene Richtungen auslegen. Also mutig sein, ein Neues ausprobieren. Vielleicht ich auch, mutig sein, vielleicht den nächsten Schritt zu wagen, indem ich sage, gerade hier in meinem Arbeitsumfeld fühle ich mich nicht genug gefördert, nicht wohl. Ich nehme vielleicht die neue Job-Opportunity an. Mut auf Menschen zuzugehen, ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen über New Work, Mut zu haben, auf Menschen zuzugehen, die vielleicht so ganz anders sind als ich. Das macht mir auch gerne, dass man sich mit Gleichgesinnten umgibt und das gerade im Kontext von Förderung für Diversität da auch mal hinzuhören. Und ich habe letztens auf LinkedIn gelesen: „Wir Frauen brauchen mehr Mut“. Ja, ich glaube, das tatsächlich auch. Ich würde nicht unterschreiben, dass wir alle nicht mutig sind, ganz im Gegenteil, aber sich noch mehr herauszunehmen. Nein, wir müssen nicht leise und genügsam sein, sondern da wirklich auch mal zu sagen, wir können ganz viel und sollten uns auch mehr zutrauen. Also deswegen Mut.

Anna-Maria

Gut, ich würde noch was mit dazulegen. Du hast ja gefragt, was packen wir jeweils rein? Und ich würde einfach gerne an die Folge erinnern, die ihr damals mit uns aufgenommen habt. Und zwar hat Uta Zech da ja den Gleichstellungsscheck noch mit reingelegt und ich finde, das passt wunderbar eben, den noch mal hochzuholen, gerade in der Folge mit dir heute gemeinsam, wo ihr euch mit dem Thema equal pay beschäftigt. Und da können Organisationen eben einmal für sich selber prüfen, wie gut stehe ich denn da, was das Thema Gleichstellung angeht, ja oder nein. Und das fand ich sehr spannend, auch das für die eigene Organisation mal durchzuklicken. Und das, denke ich, ist für den einen oder anderen da draußen

auch ganz erhellend, weil ich glaube, manchmal hat man auch Vorurteile und denkt: „Ach, das mache ich doch schon alles ganz gut, und muss vielleicht aber auch darauf aufmerksam gemacht werden oder sensibilisiert. Es geht mir auch so im Alltag. Manchmal ist es mir gar nicht bewusst, dass vielleicht eine bestimmte Äußerung für andere Personengruppen negativ wahrgenommen wird. Und dann bin ich froh, wenn mich jemand darauf hinweist und sagt: „Du, das könnte auch anders ankommen“, weil wir leben ja alle nur in unserer Gedankenwelt und deswegen finde ich diesen Gleichstellungsteck super und den habt ihr damals in unseren Koffer gelegt.

Natascha

Freut mich sehr, dass das, was wir da reingetan haben, dass wir das heute noch mal anschauen. Sehr, sehr schön. Nina, du hattest die Folge mit Anna Schnell gerade schon mal genannt als Beginn eures New Work Koffers. Deswegen würde ich da gerne noch mal daran anknüpfen. Und zwar hattest du ja gesagt, sie hat eine Weltreise gemacht und dabei hat sie sich auch mit der Frage beschäftigt, was so New Work-Vorurteile oder vielleicht nicht Vorurteile angeht. Also, dass New Work zum Beispiel nur was für reiche Länder ist oder nur für große Unternehmen oder nur für Menschen, die ihren Lebensunterhalt dadurch verdienen, dass sie denken, sage ich mal, also Wissensarbeiter:innen. Inwieweit habt ihr denn in eurer Folge die Frage klären können, ob das Vorurteile sind oder ob da wirklich was dran ist?

Nina

Ich glaube, ganz abschließend konnten wir das nicht klären, aber in ganz vielen kleinen Beispielen sind wir immer mit ihr wieder darauf zurückgekommen, dass New Work eigentlich für jedes Land, jede Unternehmensgröße, für jeden Einzelnen von uns umsetzbar ist. Das hat Anna-Maria in der Einleitung, wie sie New Work definiert, hat ja auch noch mal herausgestellt. Es geht gar nicht im ersten Schritt darum, was wir machen, sondern wie wir es machen. Es geht da also einen Mindset-Paradigmen-Wechsel. Das heißt, dass man vom Kerngedanken von New Work, das viel mehr betrachten müsste. Zum Beispiel das Thema Mindset. Ja, das ist so ein Begriff, der immer wieder so: „Wir sprechen viel darüber, aber was heißt das denn jetzt eigentlich?“ Oder Purpose. Was ist denn jetzt unser Purpose dahinter? Warum machen wir etwas? Und da gibt es Unternehmen, die einen Chief Purpose Officer haben. In Sydney, in Australien, Anna und Nils haben sich Nomos angeschaut und der Unternehmensgründer hat seine Position als CEO aufgegeben und wurde dann zum Chief Purpose Officer und hat sich da dann eben viel mehr damit beschäftigt: „Wie schaffe ich es bei meinem Unternehmen?“ - Finanzdienstleister, Finanzberatung - wurde dann zum Softwareentwickler, weil er hat quasi seinen Angestellten dabei geholfen, was wollen sie eigentlich machen. Und die sind irgendwann beim Programmieren da draufgekommen, das macht viel mehr Spaß, Spiele zu entwickeln, und hat dann so geholfen, das Unternehmen sich weiterzuentwickeln. Und da sieht man eben, dass man vielleicht einfach neue Ansätze braucht. Ich habe gerade dazu auch einen Artikel gelesen. Es findet ja in den USA einmal die Megakonferenz South by South West. Das ist ein Konglomerat aus Business, Film, Musik und da hat eine Besucherin reflektiert: Ich setze mich ja auch viel mit dem Thema „New Work auseinander, aber komischerweise in diesen ganz, ganz vielen Vorträgen fällt der Begriff New Work eigentlich gar nicht. Ist das jetzt irgendwie so was Deutsches, was irgendwie auf so

einer sehr theoretischen Diskussion geführt wird und sind andere Länder da anders unterwegs? Und sie ist zu dem Schluss gekommen, dass New Work da sehr wohl ein Thema ist, aber vielleicht nicht unter diesem großen Container-Begriff New Work, sondern noch mal eine Ebene tiefer geht. Das heißt, sie fragen sich: „Was macht denn Was ist eigentlich das Thema künstliche Intelligenz mit uns? Welche Zukunftsskills brauchen wir? Wie können wir das Thema hybrides Arbeiten, zeitflexibles, ortsflexibles Arbeiten konkret gestalten? Welche Ansätze finden wir da an Unternehmen? Und genau das, finde ich, machen Anna und Nils Schnell ja auch, dass sie quasi den Deckel hochheben und mal tiefer reinschauen, mit verschiedensten Menschen unterschiedlicher Hintergründe sprechen und sagen: „So, wie lebst du gerade Arbeit und wie möchtest du diese Arbeit auch in Zukunft gestalten?“, und daraus ergibt sich dann eben ein schönes Zukunftsbild.

Also das Vorurteil, finde ich schon, dass sich das ein bisschen bestätigt. Wir müssen aufpassen, dass New Work nicht in so einer Blasendiskussion geführt wird, was so sehr ein Hochglanzthema ist, ein elitärer Kreis von Wissensmitarbeitenden, gut verdient und vor allen Dingen liegen wir alle nur am Strand und arbeiten von da, wenn es gut geht, anderthalb Stunden am Tag. Das soll es eben nicht sein. Die Gefahr ist hoch, dass sie genau dorthin driftet, sondern eher zu überlegen: Wie können wir Menschen enablen - also der Empowerment-Gedanke - ein gesundes, nachhaltiges das Leben zu leben, dabei gut leisten zu können und gleichzeitig Unternehmen damit zu helfen, auch erfolgreich zu wirtschaften. Also es hat verschiedene Dimensionen und von daher, es gibt Vorurteile, die bestätigen sich, wenn das so eine Hochglanzdiskussion ... Früher vor Nachhaltigkeit haben wir immer gesagt, das ist so Greenwashing. Jetzt müssen wir halt aufpassen, dass wir nicht New Workwashing machen.

Natascha

Du hast den Begriff Purpose jetzt schon genannt. Dazu wollte ich auch noch was fragen, weil Purpose, also der Sinn oder das Ziel, auch ein ganz wichtiger Begriff im Bereich New Work ist. Ihr hattet auch eine Folge, in der es ein Purpose-Turnier als Workhack ging. Was ist denn ein Purpose-Tournier? Kann ich das auch spielen?

Anna-Maria

Ja, das kannst du auch spielen, und zwar einfach mit deinem Team. Also ihr, zum Beispiel bei der Equal Pay Day-Kampagne, könnt das gerne spielen. Wo kommt er her? Erst mal von jemandem, der bei der Neuen Narrative arbeitet. Das ist ein Magazin. Das können Nina und ich auch ganz wärmstens empfehlen. Einerseits, weil sie das, was sie schreiben über New Work, selber bei sich wirklich umsetzen. So was wie zum Beispiel, dass sie Urlaubstage gar nicht mehr festgeschrieben haben, sondern wirklich gemeinsam in der Aushandlung Antworten finden: Wer hat denn wie viel Urlaub? Zum Beispiel. Also ganz viele Selbstbestimmungsansätze und die veröffentlichen auch immer ganz praktische Tipps und Tricks, wo man sieht, New Work ist wirklich was zum Anfassen. Und da kommt eben einmal dieses Purpose-Tournier her und im Kern steht da eigentlich die Frage im Raum: Wofür mache ich etwas? Also Natascha, könntest du dich hinsetzen und deiner Organisation sagen: Was ist eigentlich der Sinn und Zweck des

Handelns, den wir als Team verfolgen bei der Equal Pay Day-Kampagne? Und dann geht es eben darum, eine Antwort genau auf diese Frage zu finden. Und dafür zieht sich dann jeder erst mal für sich zurück und versucht, in 20 Minuten diese Frage für sich selbst zu beantworten.

Also du für dich, Natascha. Und dann hat man wirklich so einen Turnierbaum gleichzeitig, wo alle Namen der Teammitglieder eben sind. Und wie wir das sonst vielleicht beim Fußball kennen oder Basketball, wird ja das immer von den Vorrunden zum Achtelfinale, Viertelfinale, immer, immer weniger bis zum Finale, weil es treten dann immer zwei miteinander an. Das sage ich ganz bestimmt miteinander, weil du trittst dann zum Beispiel mit Uta zusammen und sagst: „Meine Antwort auf die Purpose-Frage ist die folgende.“ Dann sagt Uta: „Meine Antwort auf die Frage ist die folgende.“ Und dann erarbeitet ihr gemeinsam die beste Synergie aus diesen beiden Purpose-Statements oder Argumentationen, Gründen, die ihr da gefunden habt. So geht es also nicht darum, dass du als Gewinner rausgehst, weil Natascha, deins war noch besser oder Uta, sondern wirklich gemeinsam eine Synergie zu finden, mit dem ihr sagt, das ist besser als der erste Entwurf von jedem von uns. Und so kaskadiert sich das dann nach oben, geht das immer wieder weiter, bis man dann eben einen gemeinsamen gefundenen Purpose als Antwort hat. Und das ist ja das Wichtige daran, der soll uns jeden Tag eigentlich erinnern und motivieren. Warum machen wir das? Warum setzen wir uns für das Thema Gleichstellung, gleiche Bezahlung für Männer und Frauen ein? Was ist der Sinn und Zweck, warum wir jeden Tag aufstehen und für diesen Zweck in unsere Organisation gehen und dort arbeiten?

Natascha

Ich werde es auf jeden Fall ins Team mitnehmen, mal gucken, was auch die anderen Kolleginnen dazu sagen. Jetzt sind wir schon schön in die Praxis eingestiegen. Ein ganz praxisnahes Thema, das ihr besprochen habt, war zum Beispiel auch die Gestaltung moderner Büroräume. Ich würde gerne, also vielleicht mit dieser Frage und auch mit der nächsten, was so ganz kleine einfache Sachen sind, die ihr mitgenommen habt, die alle, die uns zuhören, direkt bei sich zu Hause umsetzen können, die meisten zumindest, weil jeder Arbeitsplatz ist ja auch ein bisschen anders, aber was kann ich denn bei so Raumgestaltung vielleicht einfach bei mir zu Hause direkt auch machen oder in meinem Büro?

Nina

Genau, und ich würde es gerne auch auf das Thema Homeoffice oder eigenes Büro zu Hause konzentrieren, weil wenn wir das Ökosystem-Büro, wo mehrere Personen miteinander arbeiten, wird es dann vielleicht nicht mehr ganz so leicht in der Umsetzung. Von daher würde ich mal im Homeoffice starten. Und da finde ich, ist so das Erste, was man verbessern kann, immer das Thema Ergonomie. Also mal zu checken, wie sitze ich und wie ist mein Schreibtisch ausgerichtet? Da gibt es so diese rechte Winkelregel. Das heißt, wenn ich am Tisch sitze und meine Hände auf den Tisch liegen, sollten mein Unterarm zum Oberarm im rechten Winkel sein und meine Schultern möglichst nicht so hoch zu den Ohren gehen. Und Gleiches gilt dann entsprechend auch für meine Beine, wenn ich sitze, auch das im rechten Winkel eben und nicht irgendwie die Knie weiter oben, weiter unten. Das hilft schon mal, gesünder zu sitzen. Generell hilft es aber auch zwischendurch mal aufzustehen. Also das ist vielleicht so

von der Arbeitsweise her. Vielleicht hat man einen höhenverstellbaren Schreibtisch oder hat überlegt, ich möchte investieren. Man muss ihn ja nicht neu kaufen, sondern man kann ihn ja auch gebraucht kaufen. Finde ich eh vor dem Nachhaltigkeitsgedanken ein bisschen sinnvoller.

Das würde schon mal helfen. Dann ganz wichtig: das Licht. Das Licht sollte entweder von der Seite, am im besten Fall ja immer noch von der Seite kommen. Man kann aber auch gucken, wie arbeite ich mit Tageslicht, damit ich im Video besser ausgeleuchtet bin. Dann brauche ich vielleicht nicht die Lampe oder das Influencer-Licht, sozusagen, das TikTok-Licht, diese runde Lampe, sondern nutze das Tageslicht von vorne, dann eben auch im Video gut zu erscheinen. Und gerade technisch gesehen, würde ich auch sagen, ist das das Wichtigste für hybride Zusammenarbeit, wenn ich aus dem Homeoffice arbeite, eine gute Kamera, die also wirklich ein gutes Bild überträgt, damit das nicht ist, damit eben die Emotionen eben doch auch im hybriden Arbeiten besser übertragen werden können. Dann auch ein entsprechend gutes Headset, dass ich gut höre. Vielleicht nicht den ganzen Tag in-ear Kopfhörer zu tragen, sondern eben eine größere Ohrmuschel zu haben, ist dann fürs Ohr auch besser. Oder zwischendurch mal auf so ein Speakerphone, also einen externen Lautsprecher zu wechseln, dass ich nichts auf den Ohren habe. Das ist aber eben gut und dann mit einem Mikrophon am Headset für eine bessere Tonübertragung und das kann ich dann auch gut mit-, wenn ich auf Reisen bin, zum Beispiel mitnehmen.

Genau, und wenn man zu Hause kein eigenes Büro hat, sondern zum Beispiel am Küchentisch sitzt oder einen offenen Schreibtisch im Wohnbereich hat, würde ich empfehlen, einen Rollcontainer zu kaufen, dort die Arbeitssachen reinzumachen und den Rollcontainer dann vielleicht auch wegzuschieben, sodass man die bessere Trennung ... Wir haben ja eine gewisse Entgrenzung, die stattfindet durch hybrides Arbeiten. Irgendwie verschwimmt alles miteinander. Da auch mal zu sagen, ich mache jetzt Feierabend und habe dann so ein kleines Ritual; ich packe alle meine Arbeitssachen weg und schließe sie auch optisch weg, damit sie dann raus sind und ich abschalten kann. Das sind so ein paar Hacks für zu Hause. Genau.

Natascha

Auch zu agilen Organisationsstrukturen – großer Begriff –, wollte ich auf die Schnelle eine von euch beiden bitten, uns eine kleine Methode an die Hand zu geben, die in Klammern in „allen“ Arbeitsbereichen einsetzbar ist.

Nina

Okay, ich fange mal an mit einer und Anna-Maria, vielleicht magst du noch mal eine andere zweite kurz dann ergänzen. Ich würde immer sagen, die Retrospektive. Das sage ich jedes Mal und jeder hat das schon mal gehört und ich glaube, jeder macht auch schon Retros. Ich glaube aber, das ist ein ganz einfaches und gleichzeitig mächtiges Instrument, wenn es darum geht, dass wir im Team besser zusammenarbeiten, gesünder zusammenarbeiten, wirklich am Teamklima, den Dynamiken arbeiten, weil wir uns drei einfache Fragen stellen: Was läuft denn aktuell gut an unserer Zusammenarbeit? Was läuft aktuell nicht gut an unserer Zusammenarbeit? Was wollen wir verändern und wie machen wir das? Das ist dann die Ableitung davon. Also drei Fragen: Was ist gut? Was läuft schlecht? Was wollen wir verändern? Und sich das regelmäßig zu fragen, weil wir machen immer ganz tolle Reviews. Wir gucken

uns an, was wir an Ergebnissen geschaffen haben, aber wir fragen zu selten nach: Wie geht es uns als Team dabei? Und das entsprechend dann mitzunehmen. Genau, das wäre mein Vorschlag für eine einfache, umsetzbare Aufgabe. Retrospektive kann man zusammen machen, wenn man vor Ort ist, kann man aber auch genauso gut virtuell machen und sich dafür digitale Whiteboards zum Beispiel zur Hilfe nehmen.

Anna-Maria

Ja, und vielleicht darf ich noch eins ergänzen. Virtuelle Whiteboards ist nämlich ein gutes Stichwort. Man kann Arbeit nämlich auch visualisieren und das ist eins der Kernelemente, die auch in agilen Arbeitsweisen sich finden lassen, und zwar Arbeit zu visualisieren. Und dafür verwendet man häufig eben Whiteboards, kann man vor Ort eben eins nutzen oder auch ein virtuelles aufbauen. Nina und ich haben das zum Beispiel zum Aufgabemanagement für unseren Podcast und das nennt sich Kanban Board. Ist aber eigentlich ganz leicht. Eigentlich gibt es drei Spalten, Die eine Spalte heißt „To Do“, also was sind die ganzen Aufgaben, die wir haben? Und da stehen dann einzelne Aufgaben. Und wer von uns macht die denn bis wann? Und sobald ich mit einer Aufgabe anfangen, sagen wir mal, ein Skript schreiben für die nächste Folge – Anna Maria ist dafür zuständig bis Ende der Woche –, dann packe ich mir das Ganze und schiebe das in meine „In Progress“-Spalte. Das heißt, ich arbeite daran. Und - Visualisierung von Arbeit - Nina sieht das dann auch gleich, und zwar ohne, dass wir uns wieder meeten müssen. Und ein weiteres Meeting im Kalender haben, was ja auch häufig heutzutage echt schon Ballast geworden ist, Meeting an Meeting, und deswegen auch ein gutes Tool für asynchrone Arbeit. Und wenn meine Arbeit getan ist, dann schiebe ich das Ganze auf „Done“. Das hat auch noch einen schönen psychologischen Effekt, dass wir Menschen uns eben freuen, wenn wir Dinge abgeschlossen haben und das ein gutes Gefühl uns gibt. Das ist ganz einfach. Könnt ihr tatsächlich auch schon mit Kindern machen. Das hat uns zuletzt Alisa Stolze erzählt bei unserem Thema eduScrum. Man könnte zum Beispiel auch die Haushaltsaufgaben mit seinen Kindern zu verteilen. Zum Beispiel einkaufen gehen, Wäsche waschen, Zähne putzen und dann schiebt man da so eine kleine Zaumbüste übers Board. Hilft auch, den Nachwuchs vorzubereiten auf die Arbeitswelt.

Natascha

Kann ich nur bestätigen, habe ich auch in einem meiner Jobs schon mit meiner Chefin damals zusammen, ein Kanban, immer das Verschieben macht, also einfach diese Handlung, das Blatt von A nach B zu schieben und es dann in die Gemacht-Spalte. Auch wenn es nur was Kleines ist, das hat immer was sehr, sehr Positives. So „schau, wie lang die Seite schon ist, wo die ganzen Dinge hängen, die ich schon gemacht habe“. Ja, kann ich bestätigen. Das ist ein sehr, sehr tolles Tool.

Nina

Und es ist vor allen Dingen gut, es ist schön, wenn vor allen Dingen hinten die Spalte mit „done“ immer länger wird. Ganz oft haben wir aber die Herausforderung, dass die In-Progress-Liste zu lang ist und wir genau das mal aufzeigen: „Hey, da ist zu viel Last drauf, da kommt es zu Stau“. Das ist das Spannende,

wirklich zu sehen, woran arbeite ich und wo kommt es da eben auch zu bottlenecks und woran müssen wir arbeiten? Auch mal zu sagen: Stopp, ich kann hier nicht mehr machen. Ich kann auch was Neues machen, aber dafür muss was anderes raus. Und da in die Verhandlung zu gehen, dafür ist es eben auch sehr schön.

Natascha

Was natürlich nie fehlen darf bei uns, ist unsere Abschlussfrage. Was bringt dich aktuell zum Fauchen? Und was bringt dich zum Schnurren beim Thema equal pay.

Anna-Maria

Wir haben tatsächlich gesagt, wir teilen uns einmal auf und ich würde heute einmal fauchen und eür mich ist wirklich das Thema equal pay oder Gleichstellung von Männern und Frauen ein sehr emotionales Thema. Und ich merke mittlerweile auch, dass ich da sehr schnell zum Fauchen komme, weil ich da eine hohe Unzufriedenheit habe, weil ich generell ein Mensch bin, der die keine Nicht-Gleichberechtigung mag. Und das ist egal, auf welche Dimension sich das bezieht, ob das das Gehalt ist, ob das auch Internationalität ist, dass Ausländer zum Beispiel schlechter gestellt sind und weniger in Führungspositionen oder eben, wie genau in unserem Fall, wo wir direkt betroffen sind, also Nina und ich, ja, als Frauen tendenziell das benachteiligte Geschlecht sind. Und bin da schon teilweise ein bisschen sauer und wir pöbeln da auch gerne rum auf dem Thema, weil es gibt einfach keine Gleichberechtigung. Und das ist einfach statistisch auch nachgewiesen. Da brauchen wir gar nicht drüber diskutieren, dass das so ist, dass Frauen mit der Schwangerschaft erst mal einen wahnsinnigen Karriereknick haben. Es ist einfach so. Und dass wir Frauen auch immer noch viel zu wenig in Führungspositionen sind, gerade in hohen DAX-Unternehmen, die so viele Menschen beschäftigen und ich denke, mir einen guten Spiegel für unsere Bevölkerung eigentlich bieten sollten und ja auch meistens ökonomisch stark dastehen, sodass ich also sagen kann, ich kann auch Geld dafür in die Hand nehmen, dass wir gleichberechtigt sind.

Und das ist auch der Punkt, der mich momentan zum Fauchen bringt. Und zwar lese ich regelmäßig von Wiebke Ankersen, zum Beispiel von der AllBright Stiftung, die verschiedenen Publikationen. Und da ist es eben immer noch so, dass viele DAX-Unternehmen in Deutschland immer noch viel zu wenig Vorstände haben. Manche Vorstände haben gar keine Frau. Manche Vorstände schaffen es dann, sich eine abzurufen, irgendwie, was ich super schade finde. Und deswegen auch der Grund, warum wir ja die Quote haben, weil es ändert sich nicht von alleine. Wir haben das einfach gesehen, weil wir Menschen auch wie Mini-Mes ticken, einfach psychologisch. Ich wähle Menschen, die mir ähnlich sind, weil mir das ein Gefühl von weniger Konflikten zum Beispiel auch gibt. Und das ist einfach psychologisch. Wir müssen akzeptieren, dieser Bias ist da und wir schaffen das nur, wenn die Minderheit eben nicht mehr minder ist. Und das schaffen wir erst, wenn wir eben die Quote haben. Und warum macht mich das besonders traurig? Weil andere Länder zeigen, dass es besser geht. Zum Beispiel in den USA und in Frankreich haben knapp 90% der Großunternehmen zwei oder mehr Frauen in der oberen Führungsriege. Also frage ich mich: Welches Problem haben wir in Deutschland?

Haben wir einfach wirklich zu wenig qualifizierte Frauen und die alle haben auch keine Lust auf eine Führungsposition? So. I don't believe it, weil ich mache gerne eine Führungsposition und ich bin auch selber engagiert. Also deswegen, wenn ich alleine die Frauen bei mir im Umkreis und auf mich selber schaue, kann ich nicht sagen, dass das die Argumente sind, die sie davon abhalten, Frauen in Führungspositionen zu sein. Und das macht mich wirklich stark sauer und deswegen fauchen trifft es ganz gut. Aber wir müssen ja mit was Positiven enden. Also Nina, du musst schnurren.

Nina

Ich schnurre. Und zwar aufgrund eines Beispiels, das genau zeigt, dass es eben geht, dass wir Frauen haben, die gut sind, die Bock auf diese Position haben und auch Unternehmen, die den Schritt mitgehen. Als Hamburgerin habe ich nämlich ein Hamburger Unternehmen mitgebracht, OTTO, E-Commerce-Riese. Mittlerweile ja nach Amazon das zweitgrößte E-Commerce-Unternehmen in Deutschland, 40.000 Mitarbeitende weltweit. Ich wusste, dass sie groß sind, aber so groß wusste ich auch nicht. Und die haben tatsächlich gerade die Nachfolgeregelung bekanntgegeben. Ich glaube, vor zwei Wochen. Es wurde auch sehr viel medial aufgegriffen. Alexander Birken wird Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsrat wechseln und Petra Scharner-Wolff wird ihm auf die Vorstandsvorsitzendenposition nachfolgen. Nächstes Jahr, im März 2025, also eine Frau. Sie war vorher Finanz- und Personalvorständin und wird dann auch ersetzt, beziehungsweise ihre Nachfolgerin ist eine Frau. Also es ist wirklich eine Nachfolgerin, Kathy Roewer. Und das finde ich ziemlich cool, dass man nicht sagt, okay, jetzt haben wir doch eine Frau ganz oben. Da können wir wieder mit Männern nachfüllen?

Anna-Maria

Ist doch Ruhe.

Nina

Sie haben, glaube ich, sich wirklich eigentlich... Ruhe, genau. Haben wir doch geschafft. Ich weiß, ich würde Katy nie unterstellen wollen, du bist es nur geworden, weil du eine Frau bist, ganz im Gegenteil. Ich glaube, sie gucken eher genau da drauf, weil sie eben die richtige Erfahrung mitbringt. Wen können wir da wirklich gut draufsetzen. Und das, finde ich, ist einfach ein schönes Signal, vor allen Dingen vor dem Hintergrund, OTTO ist ein Familienunternehmen und die AllBight Stiftung hat nämlich auch gezeigt, dass gerade Familienunternehmen dann noch mal mehr Herausforderungen als die DAX-Unternehmen haben. Generell haben wir da viel Nachholbedarf und da will ich sagen: Guck doch mal in den Norden!

Natascha

Ich wollte gerade sagen, schön, dass wir die Folge mit etwas Positiven beenden. Falls ihr da draußen noch Fragen habt, dann könnt ihr die uns sehr gerne, wie immer, stellen unter info@equalpayday.de und uns natürlich auch sehr gerne folgen auf Social Media, wo wir unterwegs sind mit dem Hashtag #EPD.

Ja, dann bleibt mir nur noch euch beiden, liebe Nina, liebe Anna-Maria, vielen, vielen Dank zu sagen, dass ihr heute dabei wart und an euch alle da draußen ein fröhliches „tschüss!“.

Natascha

Danke und Tschüss.

Anna-Maria

Servus aus Bayern.