

#ConnectLife – der Podcast von A1

Folge 10: Ali Mahlodji: „Unternehmen müssen die Vielfalt der Welt abbilden“

Transkript

Ali Mahlodji: Ich will, dass sie sich an den Augenblick in ihrem Leben erinnern, wo sie irgendeine Erfahrung gemacht haben, wo sie das erste Mal gespürt haben, wie das ist, wenn sie in eine Schublade gesteckt werden. Ich habe als Kind gestottert, ich habe die Schule hingeschmissen, weil ich mit 13 begonnen habe zu stottern, und ich habe gestottert, bis ich 25 war. Ich habe nur Glück gehabt, dass es Menschen gab, die in mir Dinge gesehen haben, die ich nicht gesehen habe. Und das hat mich weitergebracht.

Verena Binder-Krieglstein: Ich lade da immer eher ein auf eine Reise, dass man einfach schaut, was wünschen wir uns, was können wir ermöglichen, was kann man als Unternehmen tun, dass sich jeder optimal entwickeln kann, egal ob Mann oder Frau oder divers.

Ali Mahlodji: Wenn man es als Unternehmen nicht schafft, die Vielfalt der Welt da draußen im Unternehmen abzubilden, dann wird man gar nicht verstehen: Wer sind die Menschen da draußen?

Martina Hammer: Vom stotternden Schulabbrecher zum internationalen Unternehmer und Mutmacher der Generation global – ihr wisst, von wem die Rede ist? Genau: Ali Mahlodji. Ich freue mich sehr, dass er und Verena Binder-Krieglstein, Leiterin von Employee Experience bei A1, heute meine Gäste bei #ConnectLife – dem Podcast von A1 sind. Mit Verena und Ali spreche ich heute über Diversity und darüber, wie Vielfalt und Chancengleichheit in Unternehmen gelebt werden kann.

Eines ist klar: Diversity geht uns alle an, es betrifft uns alle und wir alle können auch einen Beitrag zu einer besseren, diverseren Welt leisten.

Ali, ich fange gleich bei dir an. Was bedeutet Diversität, Diversity, Vielfalt – was bedeutet das für dich ganz persönlich?

Ali Mahlodji: Aus meiner Sicht ist es die Konfrontation mit dem Menschsein, mit der Lebendigkeit jeder einzelnen Person. Wir leben in einer Welt, in der wir immer Dinge managen wollen, aber Diversity ist etwas – da muss man mal lernen, die Dinge zu sehen, die schon da sind. Wir haben durch Corona gemerkt, dass Führungskräfte plötzlich überrascht waren von einigen MitarbeiterInnen, weil sie plötzlich Talente und Fähigkeiten entdeckt haben, die sie ihnen niemals zugesprochen hätten, und sie davor in eine Schublade gesteckt haben. Und bewusstes Diversity-Management, wenn man so möchte, ist, aus meiner Sicht, zu realisieren, was einfach da ist.

Martina Hammer: Was sind jetzt deiner Meinung nach noch die größten Herausforderungen bei diesem Thema?

Ali Mahlodji: Die größte Herausforderung, die ich in den europäischen Ländern sehe, gerade im deutschsprachigen Raum, ist, dass wir glauben, wir bekommen es gut hin. Wir haben alle das Gefühl, wir sind so weltoffen, wir kriegen das eh gut hin. Und immer, wenn ich in Diskussionen merke, dass wir in einer eigenen Blase manchmal denken, eigentlich sind wir ja eh super, genau dann blicken wir nicht mehr hin, dann sehen wir nicht das, was vorhanden ist. Ich habe Unternehmen erlebt, die sind so extrem weltoffen, auch in Richtung Diversity – und dann merkst du, dass zum Beispiel Diskussionen oder Gespräche zwischen den Generationen überhaupt nicht stattfinden, man teilweise im eigenen Unternehmen nicht mal weiß, welche Talente sind vorhanden, welche Dinge können wir lernen von den Jüngsten, aber auch von den Ältesten. Das heißt, die größte Gefahr, die ich wirklich sehe, ist, zu glauben, wir haben es eh schon sehr gut hinbekommen. Und das ist aktuell das, was ich in den europäischen Ländern sehe.

Martina Hammer: Warum ist das jetzt für Unternehmen so wichtig: Diversity, die Vielfalt, was bringt es den Teams und – du hast es schon angesprochen, es ist vielleicht auch schwer zu schaffen – wie schafft man es, wie schaffen es die Führungskräfte in den Unternehmen, dass Diversity wirklich gelebt wird und auch geschätzt wird von allen?

Ali Mahlodji: Es geht darum, den ganz starken Fokus auf den Markt zu legen, auch auf die Kunden. Wenn ich vor 15 Jahren in den Flieger gestiegen bin aus Wien und ich bin, sagen wir, in Istanbul gelandet, da haben die Jugendlichen dort ganz andere Lieder gehört als wir heute. Würde ich heute in den Flieger steigen und in Istanbul landen, wären die Charts dort dieselben wie bei uns. Unsere Welt ist durch das Internet, durch die Digitalisierung, durch die Globalisierung ein kleiner Planet geworden; und wenn man es als Unternehmen nicht schafft, die Vielfalt der Welt da draußen im eigenen Unternehmen abzubilden, dann wird man immer am Markt vorbeiproduzieren, dann wird man gar nicht verstehen, wer die Menschen da draußen sind. Und wenn ein Unternehmen marktgetrieben ist, einem Unternehmen der Kunde wirklich wichtig ist, was auch die Mitarbeiter verinnerlichen, dann wird man automatisch das Thema Diversity gar nicht mehr diskutieren, sondern wissen: Das ist die einzige Möglichkeit, um in dieser Welt überhaupt noch relevant zu sein in den nächsten 20 Jahren.

Martina Hammer: Verena, was verstehst du unter Diversity, wo setzt A1 denn hier an?

Verena Binder-Krieglstein: Mein ganz persönlicher Zugang oder Treiber bei dem Thema ist die Begegnung auf Augenhöhe. Alles andere ist mir sehr fremd und tut mir auch sehr weh, wenn ich das beobachte, dass sich Menschen über andere stellen, aufgrund von Kriterien, die willkürlich gewählt wurden. Bei A1, wo setzen wir an und was ist uns wichtig? Wir beschäftigen uns jetzt seit gut über einem Jahr sehr intensiv mit dem Thema Diversity und es war uns immer bewusst, dass wir da auch ein sensibles Thema ansprechen, dass wir da auch bis zu einem gewissen Grad eine hohe Verantwortung eingehen gegenüber unseren KollegInnen. Und insofern war hier immer unser Zugang und unser größtes Ziel, einmal ins Unternehmen hineinzuhören, und das sehr genau zu tun, und bei den verschiedensten Zielgruppen: Wie erleben wir denn eigentlich Diversity, wie erleben wir unsere Kultur und was sind die Themen, wo wir auch ansetzen müssen und sollen und wo wir näher hinschauen müssen und sollen. Und ein zweites Thema, das uns da im Zusammenhang sehr wichtig ist und das wir seitdem forcieren, ist das Thema Transparenz. Also auch hinsichtlich der Zahlen und auch hinsichtlich unserer Maßnahmen, weil wir überzeugt sind, dass wir nur ein gemeinsames Verständnis schaffen werden, wenn wir einen gemeinsamen Blick haben. Und da schaffen Zahlen einfach doch die Realität, die es da häufig braucht, und geben uns auch gleichzeitig eine Messbarkeit, um zu sehen: Sind wir denn erfolgreich mit unseren Maßnahmen? Und zu einem dritten Punkt in dem Zusammenhang: Zahlen ermöglichen natürlich auch bis zu einem gewissen Grad eine Diskussion mit weniger Emotionen, die ja in dem Thema oftmals vorhanden sind. Also das ist sicherlich unsere zweite Säule, und unser drittes Thema ist das Thema „Gemeinsam lernen“. Also wir nähern uns dem Thema, wir sind bei den Anfängen, wengleich gute Schritte gemacht wurden, aber es ist uns durchaus klar, dass man Diversity oder auch das Mindset dazu nicht voraussetzen kann, so wie Wertschätzung oder andere Dinge oder Kultur, und dass wir uns dem einfach gemeinsam nähern müssen, uns gemeinsam nähern wollen. Und hier stellen wir sehr, sehr viele Workshops zur Verfügung, sehr viele Diskussionsrunden, Learning-Plattformen, starten diverse Initiativen, um uns da gemeinsam weiterzuentwickeln.

Martina Hammer: Du hast gesagt, die Begegnung auf Augenhöhe ist euch wichtig, das Reinhören ins Unternehmen. Was ist da schon zurückgekommen?

Verena Binder-Krieglstein: Was ist da zurückgekommen, das ist eine gute Frage. Wir sind ein bisschen zielgruppenspezifisch vorgegangen. Wir haben gestartet bei den Karenz-Rückkehrerinnen, weil das eben über ein Reinhören auch passiert ist, dass das wohl nicht überall ganz so reibungslos erlebt wird. Rein generell, und das zeichnet A1 auch ein Stück weit aus, haben wir eine sehr offene Kultur, wir reden sehr offen über Dinge, wir

geben sehr, sehr offen und unbeschönigt Feedback, wie es uns denn so geht und wie wir Dinge erleben. Und ja, wir haben durchaus viel Potenzial erkannt, wo wir ansetzen können und wo wir weiterwachsen können, und hier ist bestimmt eines der großen Themen das Thema Gender-Balance. Das ist für uns natürlich auch irgendwo mitgegeben – das soll keine Ausrede sein, aber wir sind doch ein Telko/IT-Unternehmen, wir wissen auch hier um den Kampf um weibliche Talente, dass schon aufgrund der Ausbildungswege einfach wesentlich weniger Frauen auch diesen Ausbildungsweg für sich wählen. Soll aber, wie gesagt, keine Ausrede sein; wir versuchen hier stark, für Frauen und auch junge Frauen attraktiv zu sein und auch Quereinsteigerinnen für die Technikberufe zu motivieren und da zu überzeugen und zu unterstützen. Generell haben wir in unserer Struktur einen großen internen Technikbereich, der natürlich aus einer langen Tradition gewachsen ist. Das heißt, wir haben durchaus hier Potenzial, mehr Frauen ins Unternehmen zu bekommen, Gender-Balance zu schaffen.

Martina Hammer: Ali wird schon ein bisschen unruhig, nickt zustimmend, möchtest du dazu noch etwas sagen?

Ali Mahlodji: Also, ich glaube, ja, alles richtig! Ich kann nur sagen, ich habe A1 selbst kennengelernt, als ich damals mein erstes Start-up gegründet habe. Whatchado, das war 2011, und A1 war das erste Unternehmen, mit dem wir kooperiert haben damals, und wir haben damals über 40 Personen interviewt. Ein großer Teil davon waren auch zum Beispiel die Lehrlinge. Die waren im Arsenal damals, das war die Ausbildungsstätte der Lehrlinge – und das Unfassbare war: Es waren jetzt nicht sehr viele Mädels dort, aber die, die dort waren, haben auf mich nicht so gewirkt, als müssten sie dort kämpfen, um gesehen zu werden. Das war damals schon so und das ist mittlerweile zehn Jahre her; das habe ich also damals schon erlebt, dieses Thema der Augenhöhe hat immer dann gegolten, wenn jeder bereit war, seine Leistung zu bringen, sich einzubringen, an das Team zu glauben. Und das hat uns damals als Team extrem begeistert. Wir wollten eigentlich nur zwei, drei Lehrlinge interviewen damals, und weil das so gut funktioniert hat, haben wir gleich viel mehr interviewt. Und was ich hier noch sagen muss: Ich glaube, wenn du im Telekommunikationsbereich bist, dann bist du ein Abbild der Gesellschaft. Weil deine Kunden, das ist die Breite der Gesellschaft. Das geht von einem 14-Jährigen, der sein erstes Handy kriegt, bis zu der Oma, die irgendwo zu Hause ist. Und wir haben es durch Corona gemerkt, dass wir Gott sei Dank in der heutigen Welt leben, weil wenn Corona vor 50 Jahren passiert wäre, hätte man keine Videotelefonie gehabt, das ist auch was Verbindendes. Und ich glaube, gerade wenn du als Telekommunikationsunternehmen die Bandbreite der Gesellschaft ansprechen willst, kannst du dir diese blinden Flecken intern einfach nicht erlauben. Deshalb ist der Diversity-Bereich gerade in solchen Unternehmen das Fundament der Entwicklung. Das ist kein Nice-to-have, das ist kein Das-machen- wir-jetzt-aus-dem-Trend-heraus. Wenn du das nicht machst, dann wirst du auch langfristig nicht überleben da draußen und es werden andere einfach deinen Platz einnehmen.

Martina Hammer: A1 hat im November auch eine Diversity Community gelauncht. Verena, was macht diese Community genau?

Verena Binder-Krieglstein: Diese Community treibt die Diversity-Initiative von A1, und hinter dieser Community steckt eine Menge an Kolleginnen und Kollegen, die freiwillig das Thema treiben wollen, sich dafür einsetzen wollen, auch Botschafter sind im Unternehmen. Hinter dieser Community stecken alle wichtigen Schnittstellen im Haus, die auch zulassen, dass die Diversity-Initiative lebendig wird bei uns, sichtbar wird und erfolgreich wird. Ja, und im Rahmen dieser Community gibt es auch zu den unterschiedlichen Dimensionen Diversity Leads, Dimensionen-Leads, die sich da speziell auch für gewisse Dimensionen einsetzen. Wir haben da regelmäßige Jour fixes implementiert, wir haben, wie ich es schon erwähnt habe, diverse Veranstaltungen, wo wir auch die KollegInnen mit hineinholen ins Boot, durch Workshops, durch Role Models, die wir vorstellen, durch Learning-Plattformen. Und ganz oben über dieser Community

steht unsere CFO Sonja Wallner, sie hat hier die Schirmherrschaft zum Thema Diversity und treibt das auch wahnsinnig tatkräftig mit.

Ich bin da auch in einem sehr regelmäßigen, unkomplizierten

Austausch zu jeder Zeit mit ihr zu diesem Thema, sie steht hinter der Initiative, sie ist das Gesicht der Initiative, sie treibt die Initiative, und das macht uns alle sehr froh und erfolgreich aktuell.

Martina Hammer: Diese ganze Vielfalt, die bringt ja neue Herangehensweisen, mehr Kreativität, ganz unterschiedliche Inputs von den MitarbeiterInnen, und das klingt alles super – funktioniert das auch reibungslos? Was sind da eure Erfahrungen?

Verena Binder-Kriegelstein: Zuerst einmal die Frage, was funktioniert überhaupt reibungslos? Weil, wenn Menschen zusammenkommen in jeglichem Kontext – aber in dem Zusammenhang ist es auch meine persönliche Überzeugung, dass eben gerade die Reibung das ist, was uns weiterbringt. Weil sie uns eben, wie Ali vorher gesagt hat, blinde Flecken aufweist, uns zwingt, auf Themen näher hinzublicken, und sie dann auch eine Weiterentwicklung letzten Endes fördert und ermöglicht. Und ich stimme da auch total dem Ali zu. Und bei uns ist das ja auch der Treiber dieser Initiative, einerseits weil wir natürlich wollen, dass sich alle KollegInnen willkommen fühlen und geschätzt fühlen und akzeptiert fühlen. Aber da hängt natürlich auch die Intention daran, dass wir wissen: Nur wenn sich jemand auch willkommen und akzeptiert fühlt, wenn er sein gesamtes Leistungspotenzial entfalten kann, sich kreativ einbringen kann, wird er am Ende des Tages auch Vertrauen fassen zum Unternehmen und zu den Teammitgliedern. Und wir sind natürlich auch überzeugt, dass genau diese Menschen dann ihr gesamtes Potenzial und die beste Version ihrer selbst den Kunden zeigen und auch für die Kunden Lösungen mitbringen und zeigen. Das heißt, ja, es ist absolut ein Kulturthema für uns, es ist uns ein sehr, sehr großes Anliegen, dass hier eine Kultur bei uns herrscht, in der jeder willkommen ist, sich entfalten kann und Entwicklung ein großes Thema ist. Aber natürlich, am Ende des Tages geht es auch um den wirtschaftlichen Erfolg, und da sind wir einfach überzeugt, dass uns ein diverses Mindset wirtschaftlichen Erfolg sichert, wir hier die besten Kundenlösungen hervorbringen und auch die beste Leistung direkt an den Kunden erbringen.

Martina Hammer: Erlebst du auch solche Reibungsprozesse auf dem Weg zur Diversität?

Ali Mahlodji: Ich bin jetzt seit drei Jahren verheiratet, kenne meine Frau seit über sechs Jahren und es wäre eine Illusion zu glauben, dass es keine Reibungen gibt, weil wir uns immer wieder neu entdecken. Und Reibungen sind ein Spiegel für die vielleicht ungewollte Neugierde des Menschen, sich auf neues Terrain einzulassen. Wenn du immer in demselben Gewässer unterwegs bist, wirst du auch nicht mehr überrascht von neuen Dingen – und Überraschung löst in den Menschen immer Reibung aus, Widerstand. Das verstehe ich nicht. Es gibt so eine ganz einfache Übung, die ich manchmal bei Teams mache, die sich seit Jahren kennen und zusammenarbeiten. Ich sage denen immer, Leute, ich sage euch jetzt ein Wort und jeder sagt die erste Assoziation, die hochkommt bei dem Wort. Da sitzen die alle da, kennen sich seit sieben, acht Jahren, arbeiten jeden Tag miteinander, und dann sage ich das Wort ROT zum Beispiel, und dann sagt der eine LIEBE, der andere sagt HERZ, einer sagt FEUER, dann hat einer gesagt DRAMA, MORD und TOTSCHLAG. Das heißt, du hast ein Team von Menschen, die sich alle kennen, und bei einem Wort sagt der eine Liebe und der andere Mord und Totschlag. Wenn uns das mal bewusst ist, dass jeder von uns nur die Summe seiner Lebenserfahrung ist, dann müssen wir verstehen, dass es eine Welt ohne Reibung einfach nicht gibt. Das heißt, wir müssen uns lösen von diesem Irrglauben, dass wir, wenn wir den Weg wirklich gemeinsam bestreiten, dann irgendwann eine Phase haben werden ohne Reibungen. Wenn man wirklich ein Jahr lang keine Reibung hat, dann entwickelt man sich nicht weiter. Dann spielt jeder in seiner Ecke, ist save, quasi, und das, glaube ich, wollen wir nicht, dafür sind wir nicht auf dieser Welt, dafür haben wir uns nicht diese geile Welt erschaffen, in der wir heute leben. Und ja, die Probleme gibt es überall. Aber das Interessante bei diesen Problemen ist: Sie sind immer lösbar, wenn alle Beteiligten

sagen, da schauen wir jetzt hin, warum das so ist. Du kannst die Probleme nicht wegdelegieren an eine höhere Ebene, also „du Chef oder du Chefin, lös das“. Man muss da gemeinsam hinschauen, da braucht es manchmal auch einen Prozess der Moderation, der immer gut ist, bei dem man Leute an einen Tisch bringt und mal versucht, herauszufinden, wie die Perspektiven auf ein Thema sind. Das geht gerade, wenn man Projekte hat, bei denen die jüngsten Generationen und die ältesten Generationen drin sind, mit einer guten Moderation, die alle einbindet auf Augenhöhe und eben das Gefühl gibt, Teil der Ideenfindung zu sein. Das sind oft die Unternehmen, Organisationen, wo du siehst, dass nach solchen Prozessen die Reibungen weniger werden und man die Reibungen eher begrüßt, weil man eben überrascht ist wegen etwas und es nicht mehr als Angriff auf die eigene Meinung sieht.

Martina Hammer: Ich möchte noch kurz bei dir bleiben, dich ein bisschen vorstellen, dass du ein bisschen was von dir erzählst. Du bist ja als Flüchtling nach Österreich gekommen, hast die Schule abgebrochen, hast über 40 verschiedene Jobs gehabt. Was hat dir dabei geholfen, zu dem Menschen zu werden, der du heute bist? Unter anderem erfolgreicher Unternehmer, ein gefragter Speaker, ein Buchautor, ein Mutmacher ...

Ali Mahlodji: Es waren zwei Dinge. Es waren erstens die Dinge, die ich mein Leben lang verteufelt habe, die mich ausgemacht haben. Ich habe als Kind gestottert, ich habe die Schule hingeschmissen, weil ich mit 13 begonnen habe zu stottern, und ich habe gestottert, bis ich 25 war. Wenn du an einer HTL bist und du bist der Einzige, der stottert, dann stehst du im Pausenhof, alle reden und du bekommst kein Wort raus. Aber du wirst darin trainiert, Menschen zu beobachten. Ich habe halt eine unfassbare Gabe, die mir zumindest nachgesagt wird. Ich kann Menschen treffen und kann ihnen nach fünf Minuten sagen, wo ihr Talent ist, sofort! Ich weiß aufgrund ihrer Körperhaltung sofort, was ist das Problem, welche vier Fragen muss ich stellen, und finde den Knoten. Und das aber nur, weil ich in meiner Kindheit nicht geredet habe und Zeit hatte, alle zu beobachten, und mir die Sinnfrage gestellt habe: Warum ich? So, das heißt, in meiner Kindheit war es eine Katastrophe, heute ist es eine Art Superpower, das hat mir geholfen. Und als ich begonnen habe, alle Fehler, alle sogenannten Fehler meiner Kindheit zu untersuchen, habe ich eigentlich dahinter immer eine unfassbare Stärke entdeckt. Aber das habe ich auch erst entdecken müssen mit 26, 27. Das Zweite, was mir geholfen hat – ich hatte wirklich Glück in meinem Leben. Wir leben in einer Welt, in der wir glauben, dass der Einzelne der Stärkste ist, also wir reden immer vom Mann des Jahres und solchen Sachen auf den Titelblättern der Heftln. Ich habe noch niemanden erlebt, der allein erfolgreich war.

Ich habe das Glück gehabt, dass für zehn Leute, die in meinem Leben nicht an mich geglaubt haben, mindestens eine Person mich bedingungslos angesehen hat und gesagt hat, hey, du weißt nicht, wofür das eine Gelegenheit ist. Sei es beim Schulabbruch, als ein Lehrer zu mir gesagt hat, pass auf, du passt wahrscheinlich nicht in die Schule, weil du wahrscheinlich mal deine eigene Firma gründen wirst. Du passt halt in kein System. Plötzlich habe ich mir gedacht:

Klar, ich werde Unternehmer! Dann bin ich es echt geworden! Vielleicht hat er mich damals angelogen, weil er sich gedacht hat, ich brauche Trost. Aber du brauchst im Leben immer Menschen, die bedingungslos an dich glauben, weil – es war dieser Mechanismus des bedingungslosen, also dieses Glaubens von anderen, die jeden Menschen dazu gebracht haben, die zwei schwierigsten Dinge für unser Gehirn aus dem Nichts heraus zu lernen. Nämlich die Muttersprache, also die erste erlernte Sprache: Das ist das Komplexeste fürs Gehirn bis zu unserem Tod. Das haben wir gelernt ohne Vokabelheft, ohne Druck von außen, ohne Prüfungsstress.

Und wäre ich nicht in Österreich auf die Welt gekommen als Österreicher, sondern in China, würde ich heute Kantonesisch und Mandarin fließend sprechen.

Und das Zweite ist der aufrechte Gang. Jedes Kind fällt am Tag vierzig- bis fünfzigmal auf die Schnauze beim Versuch, gehen zu lernen, aber da steht niemand daneben und sagt, du hast einen Fehler gemacht, sondern die Eltern stehen daneben, trauen es dem Kind zu, freuen sich fürs Kind für jeden Versuch, und jeder Mensch meistert innerhalb von zwei Jahren die schwierigsten und komplexesten Dinge für ein Gehirn. Und da müssen

wir die Menschen wieder zurückbringen und das hat mir in meinem Leben geholfen. Menschen, die mich immer wieder daran erinnern haben, auf was ich aufbauen kann, weil ich genug Dinge hatte, die einfach nicht funktioniert haben. Abschließend noch: Ich hatte mal, als ich die Schule geschmissen habe, vierte Klasse HTL, nein, fünfte Klasse HTL, da hatte ich im Zeugnis nur Vierer und Fünfer und das Verhalten in der Schule war „nicht zufriedenstellend“. Weil ich die meisten Fehlstunden hatte, ich hatte Angst, in die Klasse zu gehen, wegen des Stotterns, habe deshalb immer geschwänzt. Aber ich hatte in Informatik eine gute Note, das war ein Freifach. Und ich habe einen Lehrer gehabt, der mir nach dem Schulabbruch gesagt hat, schau mal, in Informatik bist du gut. Vielleicht ist es das und es gibt Abendschulen, hat er zu mir gesagt. Dann habe ich eine Abendschule gemacht und habe die Matura mit Auszeichnung bestanden. Ich habe in Rekordzeit Informatik studiert. Berufsbegleitend in zwei Jahren statt in drei Jahren. Wäre aber dieser Lehrer nicht gewesen, der gesagt hat, schau mal, da gibt es etwas, was du besser kannst als alle anderen, dann würde ich heute wahrscheinlich noch irgendwo Boden putzen und mir denken, gut, das wars, warte ich halt bis zur Pension. Obwohl Boden putzen nix Schlechtes ist. Aber leider sagt unsere Gesellschaft heutzutage, dann gehst halt Boden putzen, und stempelt die Leute ab. Ich habe nur Glück gehabt, dass es Menschen gab, die in mir Dinge gesehen haben, die ich nicht gesehen habe, und das hat mich weitergebracht.

Martina Hammer: Schöne offene Worte von dir, danke.

Ich würde jetzt gern noch zum Thema Gleichstellung von Männern und Frauen switchen. Frauen sind bei uns ja weiterhin die Ausnahme in unseren Chefetagen, da tut sich sehr wenig, und das auch noch sehr langsam. Wie kommen wir da weiter, Ali?

Ali Mahlodji: Ich glaube, es ist wichtig, dass wir mal verstehen, wie weit wir gekommen sind. Wir brauchen die Kraftquellen der Vergangenheit, um zu verstehen, dass wir zum Beispiel in Österreich erst seit 100 Jahren das Frauenwahlrecht haben. Aber heute haben wir eine Welt, in der, wenn wir das mal erzählen, die Leute sich wundern und sagen, das gibts ja gar nicht. Was, erst seit 100 Jahren? Das sehe ich positiv, weil da eine Empörung da ist, weil wir sagen, das kann ja so nicht sein. Wir haben eine Welt, in der wir auf die Straße demonstrieren gehen und einfach Dinge nicht mehr akzeptieren. Wenn auf Social Media irgendein Unternehmen ein Foto postet zum Weltfrauentag und da sind zwölf Vorstände drauf, die alle Männer sind, gibt es darunter plötzlich einen Riesen-Shitstorm. Das heißt, wir haben eine Welt, in der plötzlich dieses Randthema Diversity, Frauenthemen, die früher immer so „Ja, redet halt mal drüber...“ waren – plötzlich sind das zentrale Themen der Gesellschaft geworden. Wir reden laut darüber, und das ist immer der erste Schritt, um etwas zu verändern. Aber was wir immer brauchen, und das ist, glaube ich, das Wichtigste bei so Diskussionen wie „Quote ja/ nein“ und anderen Inhalten: Wir denken immer nur an die jetzige Generation, die jetzt am Arbeitsmarkt ist, und ich sage immer, denkt nicht an die, die jetzt am Arbeitsmarkt sind. Die sind auch wichtig, aber denkt an das zehnjährige Kind, das jetzt in der Schule ist und in vier Jahren hört, im Berufsorientierungsunterricht, was willst du machen? Wenn man da Maßnahmen setzt, und sei es die Quote, und dieses Kind mit 14 Jahren zum ersten Mal sich die Arbeitswelt ansieht und plötzlich sieht, hey, da sitzen ja ganz viele Frauen, dann muss man diesem Kind nicht erst später im Alter von 27 erklären, dass es als Frau vielleicht doch gut genug ist.

Martina Hammer: Also ganz früh ansetzen?

Ali Mahlodji: Wir müssen sehr früh ein realistisches Bild von der Welt geben, wie es aber noch nicht abgebildet wird. Wir wissen aus Untersuchungen, dass bei manchen Leadership-Skills Frauen wirklich besser abschneiden. Wir wissen im Bereich der IT, dass die Gründerin der Informatik Ada Lovelace war, eine Frau. Wir wissen, dass die erstens Software-Entwickler der Welt Frauen waren. Würden wir diese realistischen Geschichten schon im Kindergarten erzählen, in den Volksschulen erzählen, einfach die Realität

widerspiegeln, dann müssten wir später nicht quasi reparieren. Und das ist aus meiner Sicht etwas, wo wir uns aber hinentwickeln, weil ich aktuell in allen Bereichen sehe, dass die Leute was tun. Wir müssen nur mit uns selbst auch geduldig sein. Nur weil wir das Wissen haben, werden wir es nicht morgen verändern, sondern wir müssen Rollenvorbilder schaffen, wir müssen unsere eigene Haltung verändern, wir müssen ständig draufbleiben, mit dem Finger darauf zeigen, die tollen Vorbilder zeigen, dort, wo es gut funktioniert. Und wir werden dann nicht in einem Jahr die großen Fortschritte haben, aber in zehn Jahren. In zehn Jahren müssen wir zurückblicken und werden unfassbar stolz auf uns sein, weil wir dürfen nicht den Fehler machen, in 365 Tagen zurückzublicken und zu glauben, wir haben jetzt schon die Riesensprünge gemacht. Dinge brauchen ihre Zeit, und ich glaube, wir sind auf einem extrem guten Weg, nur: Wir dürfen nicht loslassen.

Martina Hammer: Verena, wie löst ihr das Gender-Thema bei A1? Wo steht ihr da gerade und was sind eure Ziele?

Verena Binder-Krieglstein: Wo stehen wir? Ich würde sagen, relativ am Anfang, aber wir haben bereits große Schritte getan. Am Anfang fortgeschritten, würde ich meinen. Es ist uns ein sehr wichtiges Thema, mir ist in dem Zusammenhang auch sehr wichtig – und auch bezugnehmend auf vieles, was Ali gesagt hat –, dass da eine gute Energie in diesem Thema ist. Es soll nicht eine Situation sein, die man jetzt irgendwie reparieren muss, und das muss jetzt auch nicht von heute auf morgen passieren. Ich lade immer eher ein bei dem ganzen Diversity-Thema, aber auch gerade bei dem Gender-Thema, auf eine Reise – dass man einfach schaut, was wünschen wir uns? Was können wir ermöglichen? Was kann man als Unternehmen tun? Welche Rahmenbedingungen, Prozesse und Voraussetzungen braucht es, dass sich jeder optimal entwickeln kann, egal ob Mann oder Frau oder divers. Und aus meiner Sicht – auch wenn es, ja, schon auch tragisch ist, dass wir 2021 uns noch mit diesen Themen befassen müssen in dieser Intensität, so finde ich es dennoch sehr schön, dass wir das jetzt tun, und hoffe da einfach auf eine gute Energie, dass man da einfach auch wirklich diese Vielfalt verbreiten kann. Und im Konkreten, was tun wir? Wir haben uns eben, wie ich es vorhin gesagt habe, stark auch mit den Zahlen und der Ist-Situation bei uns auseinandergesetzt. Wir haben ein sehr transparentes Diversity-Dashboard, wo alle Zahlen nicht mehr wegzudiskutieren sind, auch in puncto Eintritte, wie hoch ist die weibliche Quote, auch bei dem Thema Lehrlinge, auch bei den Karriereveränderungen und intern, wie schaut das aus bei den Frauen, was setzen die für Schritte, wohin gehen sie, wie schaut das aus nach der Karenz? Also da haben wir jetzt ein sehr transparentes Bild, mit dem wir auch stark arbeiten, die Dinge hinterfragen. Wir haben das Karenz-Programm etabliert, eben vor gut eineinhalb Jahren. Es ist wahnsinnig umfassend, sehr, sehr erfolgreich und wird auch sehr geschätzt. Das ist tatsächlich von dem Moment an, wenn die Kollegin Bescheid gibt, dass sie schwanger ist, dass sie ein Kind erwartet, da fangen die ersten Coaching-Gespräche an, fängt die Vorstellung an, durch eine Karenzmentorin, zu dem ganzen Karenz-Programm. Wir bieten auch Coachings an für die Gesprächsführung mit der Führungskraft zur Planung. Wie ist die Karenz? Wie kommt der Wiedereintritt? Wir kontaktieren die Kolleginnen sechs Monate vor dem Wiedereintritt und fragen, warst du schon in einem Austausch, hast du dir schon überlegt, wie soll denn dein Wiedereintritt sein und die berufliche Karriere weitergehen? Wir arbeiten in dem Zusammenhang auch sehr sehr stark mit den Führungskräften zusammen, die wir auch darauf hinweisen, deine Kollegin kommt zurück, wie soll denn der Start so aussehen? Wir haben das Programm „Family kann was“, das ist ein externes Training. Das haben wir als erstes österreichisches Unternehmen hineingeholt, das ist inzwischen sehr erfolgreich bei uns verankert. Das sind zwei Tage Reflexion für Mütter, die wieder zurückkehren, wie jetzt ihre Rolle ausschaut, wie sie sich ihre berufliche Karriere vorstellen. Welche Ideen sie haben, um die Mutterrolle und die berufliche Rolle zu vereinen, was sie auch für Backup-Lösungen haben. Also hier ganz, ganz vielfältig. Wir bringen zweimal oder nein, viermal im Jahr alle in Karenz befindlichen Kolleginnen und Kollegen zu einem Business-at-Breakfast-Termin zusammen, bei dem wir einen Austausch fördern, ein Wrap-up geben über die aktuellen Themen bei A1 – das zumeist durch die Sonja Wallner, unsere CFO.

Wir gehen auch immer in diesen Meetings in kleine Mini-Workshops, in denen wir ein Thema, das aktuell die Organisation beschäftigt, näherbringen. Aktuell ist das zum Beispiel das große Thema New Work, weil wir sicherstellen wollen, dass die Kolleginnen und Kollegen mit uns in einem Austausch sind, die Dinge mitbekommen und nicht eine komplett andere Welt erleben, wenn sie wieder zurückkommen. Also das sind die Themen. Alle Jobs, die wir ausschreiben, schreiben wir auch in Teilzeit aus. Das heißt, auch hier wollen wir keine Einschränkung haben. Wir sind der Überzeugung, dass Talent und Engagement nicht in Stunden abzurechnen ist. Das ist uns ein wichtiges Anliegen. Einerseits zählt das sehr stark auf die Frauenförderung ein, aber auch auf das Thema Generationen. Ich glaube, wir – oder ich – gehören auch zu einer der letzten Generationen, die 40 Stunden arbeiten und sagen, das passt gut. Ich denke, dass die Leute sich immer breiter aufstellen werden, dass andere Themen, wie Weiterlernen, Familie, Hobbys, Entfaltung immer mehr Raum einnehmen und es hier einfach zu einer gesunden Balance kommt. Und wir haben ein Female Leaders Circle ins Leben gerufen, darauf sind wir sehr stolz, da führen wir alle Frauen in Führungsrollen zusammen. Das sind nicht nur Führungskräfte, sondern tatsächlich auch Frauen in führenden Rollen, wie bei den agilen Themen, die sich in regelmäßigen Abständen zusammenfinden und Themen gemeinsam treiben. Im Zusammenhang mit dem Thema Empowerment und Entfaltung freut mich auch ganz besonders, dass wir letztes Jahr im Herbst auch LGPT+Netzwerk gegründet haben in A1, das ist klarerweise unser erstes Netzwerk dazu, das sind ganz tolle Kolleginnen und Kollegen, die das motiviert ins Leben gerufen haben; und ja, das wächst seitdem unaufhörlich und ist eine ganz großartige Initiative, die uns wahnsinnig bereichert und auf die wir tatsächlich und mit Recht sehr stolz sind innerhalb der A1.

Martina Hammer: Ali, wenn du österreichischen Firmen ein Zeugnis für ihre Diversität ausstellen müsstest, welche Note oder Noten würdest du dafür geben?

Ali Mahlodji: Ich habe während Corona für sieben doch größere Unternehmen Schulungsprogramme entwickelt, sowohl für die Lehrlinge als auch für Führungskräfte, zum Thema Empathie, Perspektivenwechsel, solche Themen. Das waren alles Programme, die gingen so acht bis zehn Wochen, wo du wirklich im Unternehmen bist, wo du vieles mitbekommst. Und was man einfach erlebt, ist: Am Anfang haben sie alle gesagt, das Thema Diversity bei uns ist super aufgestellt. Dann machst du Sessions mit ihnen, du machst Übungen, bei denen sie sich einfach selber ertappen, bei ihren eigenen Glaubensmustern. Was ich wirklich interessant gefunden habe, war, dass dieser Aha-Effekt bei allen da war, so WOW, das war ihnen überhaupt nicht bewusst zum Beispiel. Ja, oder auch wenn du ihnen plötzlich beibringst, wie sie die richtigen Fragen stellen in Meetings, um wirklich herauszufinden, wie der andere denkt zum Beispiel, da waren viele Aha-Momente. Aber: Was ich erlebt habe, war, dass sie diese Aha-Momente nicht genommen haben, um sich zu rechtfertigen, dass sie ja eigentlich sowieso recht haben, sondern da war schon fast so eine Art Betroffenheit da, wo sie gemerkt haben, okay, sie müssen noch ein paar Hausaufgaben machen. Das heißt, das, was ich erlebe – das ist natürlich nicht die komplette Bandbreite – ist, dass viele Unternehmen, wenn sie sich bewusst werden, wo ihre blinden Flecken sind, sehr wohl bereit sind, Schritte zu setzen. Sie wissen oft nicht, wie sie es tun. Das Interessante ist, es gibt auch andere Unternehmen, die habe ich auch erlebt, denen war das Thema eigentlich in den letzten zehn Jahren egal, bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie keine Bewerber und Bewerberinnen mehr bekommen haben, und dann die Frage losgegangen ist, woran liegt's? Dann haben sie sich ausgedet auf den Fachkräftemangel, dann haben sie gemerkt, dass in derselben Stadt ein Konkurrenzunternehmen keine Probleme damit hat, und haben sich dann schon die Differenzen angesehen, und da kommst du immer auf das Thema Diversity, immer. Das heißt, früher oder später kommen sie alle dazu. In Österreich merke ich, dass wir eine große Lernbereitschaft haben, wenn die Leute sich bewusst werden, dass sie im Bereich Diversity eigentlich nicht gut aufgestellt sind. Aber das muss man auch sagen, wir sind auch eine Kultur, wie soll ich das sagen, es ist ein Land der Einwanderer. Es gibt den richtigen, echten Österreicher nicht mehr. Und das heißt, wir haben ja schon die Grundlage dafür, aber es ist noch viel zu tun, und zwar eben dort, wie

ich es am Anfang auch gesagt hab, wo alle schon glauben, eigentlich sind wir eh gut aufgestellt.

Martina Hammer: Was möchtest du jetzt selbst, das in den Köpfen unserer Zuhörerinnen und Zuhörer hängen bleibt, wenn es um das Thema Diversity geht?

Ali Mahlodji: Ich will, dass sie sich an den Augenblick in ihrem Leben erinnern, wo sie irgendeine Erfahrung gemacht haben, wo sie das erste Mal gespürt haben, wie das ist, wenn sie in die Schublade gesteckt werden. Und sie sich dann bewusst werden, dass es jedem Einzelnen da draußen so geht, wegen dem Vornamen, wegen der Herkunft, wegen dem Schulabschluss, wegen der falschen Frisur. Wir alle waren schon in dieser Situation, jeder Einzelne, und wenn wir uns dessen jeden Tag bewusst sind, dass wir das auch nicht wollen und wir eigentlich viel mehr sind als das Bild, das andere von uns haben, wenn wir dieses Bewusstsein haben, jeden Tag bevor wir ins Büro gehen, und sagen, ich will ja auch nicht, dass ich nur runterreduziert werde auf dieses eine Merkmal, dann haben wir, glaube ich, eine positiv betroffene Haltung, um mit anderen umzugehen. Und ich möchte jedem raten, das jeden Tag in der Früh zu machen, das macht das Leben bunter und schöner.

Martina Hammer: Eine letzte Frage noch: Auf deiner Website steht, dass du die Welt retten willst.

Ali Mahlodji: Natürlich.

Martina: Verrätst du uns bitte wie? Und vielleicht können wir ja dabei helfen?

Ali Mahlodji: Ja, klar! Wenn ein Mensch keine Perspektive für seine Zukunft sieht, egal ob 14 Jahre alt oder 89 Jahre alt, wenn ein Mensch keine Perspektive für seine Zukunft sieht, dann ist diese Zukunft dunkel für ihn. Sie kann dir Angst machen. Wenn ich es schaffe, auch nur einer Person jeden Tag eine Perspektive aufzuzeigen, bei der sie sich plötzlich selbst als Teil der Zukunft sieht, dann habe ich das Weltbild dieser Person für immer verändert. Und im besten Fall die Welt gerettet für diese eine Person. Und das ist immer mein Ansatz, den ich jeden Tag habe. Jeden Tag, meisten sind es eh mehr Leute, aber bei einer Person mindestens jeden Tag, zeig ich ihr nur das, was sie selber nicht sieht, und damit rette ich die Welt für diese Person. Das ist mein Ziel. Und bis zu meinem Tod möchte ich 25 Prozent der Weltbevölkerung erreicht haben, weil 25 Prozent der Weltbevölkerung sind unter 15. Das sind alle bis zu 14-Jährigen, die jetzt während Corona merken, wie wir Erwachsene es nicht immer gut hinbekommen.

Martina Hammer: Gut, dann geben wir uns alle ein bisschen mehr Mühe, um die Welt zu retten! Ich sage vielen Dank fürs Gespräch euch beiden.

Ali Mahlodji: Vielen, vielen Dank für die Einladung.

Verena Binder-Krieglstein: Vielen Dank.

Martina Hammer: Schöne Worte zum Abschluss von Ali Mahlodji, dem ist eigentlich nicht mehr viel hinzuzufügen. Diversity und Gleichstellung der Geschlechter – es ist gut zu hören, dass sich hier bereits viel bewegt hat und auch noch viel bewegen wird, denn wir sind auf einem guten Weg, das haben uns Ali und Verena heute bestätigt.

Das wars für heute, das war ConnectLife – der Podcast von A1. Wir freuen uns auf euer Feedback. Schreibt bitte an podcast@a1.at. Die Adresse findet ihr auch in den Shownotes. Ich freue mich, wenn ihr das nächste Mal wieder Reinhört. Bis dann!