



BILDUNG X BUSINESS – EIN PODCAST DER IHK BERLIN

## Folge 1: Vielfalt ist kein Ziel

*Mit Robert Franken. Manuskript zur Hörfassung. Erst-Veröffentlichung 11.11.2024*

Studiotext: Bildung X Business der Podcast ist die Supercut-Audio-Version von einer ganzen Kampagne, einem Festival, zig Services der IHK Berlin, alles zusammengeschmissen in einen Pott, neu gerührt und gewürfelt, gewürzt und serviert als zehnteilige Podcast-Serie der IHK Berlin.

Herzlich willkommen. Mein Name ist Maria Tzankow. Zehn Folgen erwarten Sie, jeden Tag wird eine neue veröffentlicht – alle kurz und knackig. Wenn Sie jetzt sagen: Bildung. Business. Was hat das eine mit dem anderen zu tun? Dann ist diese Podcast-Serie genau richtig für Sie. Denn in jeder Folge erfahren Sie, was Ihr Berliner Business mit Bildung zu tun hat. Der ehrenamtliche Präsident der IHK Berlin, Sebastian Stietzel, hat es so formuliert auf unserem Bildung X Business Festival im September 2024:

Sebastian Stietzel: Bildung betrifft uns alle und es ist eine Grundvoraussetzung für Erfolg – sowohl persönlichen als aber auch geschäftlichen, und ist deswegen auch wichtig für unsere Berliner Wirtschaft.“

Studiotext: Wo jetzt anfangen mit dem Thema? Wir haben uns überlegt, eins nach dem anderen. Bevor wir in die praktischen Tipps gehen, brauchen wir vielleicht erst mal ein Wissens-Update. Denn am Anfang wissen wir nichts, besagt die erste der vier Stufen des Lernens. Und noch nicht mal das wissen wir.

Robert Franken: Wir fangen alle an als Menschen auf Stufe eins oder Sprosse eins, die der unbewussten Inkompetenz. Wir wissen nicht, dass wir etwas nicht wissen.

Studiotext: Robert Franken war das. Und, das muss ich jetzt sagen, er hat das Zitat in einem ganz anderen Kontext gebracht, nämlich wirklich, als er etwas über das Vierstufenmodells des Lernens erzählt hat, aber “unbewusste Inkompetenz” – so fühlt sich das für uns vielleicht auch ein bisschen an, wenn wir anfangen, uns damit zu beschäftigen, wie die Zukunft aussieht. Unsere Zukunft. Die Zukunft der Berliner Unternehmen.



Robert Franken also, er war einer der Speaker auf dem Festival Bildung X Business. Er berät Unternehmen in der Transformation. Eines seiner Steckenpferd-Themen: Diversität. Diversität, Vielfalt – diesen Begriff möchten wir erst einmal klären.

Robert Franken: Nach wie vor fragen mich Unternehmensvertreter innen Wann sind wir denn am Ziel? Wann sind wir denn vielfältig? Was müssen wir denn tun? Wen müssen wir denn alles noch an Bord holen? Es ist halt nicht checking the boxes und dann gucken wir mal und kippen rein und am Ende des Tages kriegen wir dann einen Score und sind dann vielfältig, oder nicht? Nein, Vielfalt ist kein Ziel. Vielfalt ist Ausgangssituation. Vielfalt ist da.

Studiotext: Es gibt kein Patentrezept. Schade, aber das ist der Komplexität des Themas geschuldet.

Robert Franken : Vielfalt ist da und das geht auch weit hinaus über diese Kategorien Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ethnie etc. sondern das ist ja auch noch viel komplexer. Wir sind nun mal komplexere Wesen als man Frau schwarz, weiß, behindert oder nicht behindert. Wir sind all das zusammen und dann wird es halt komplex.

Studiotext: Komplex ist die Sichtweise des Beraters Robert Franken. Und das issie auch, wenn es um das Thema und den Begriff "Inklusion" geht.

Robert Franken:

Inclusion. Nicht Inklusion. Deutsch. Inklusion. Die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung. Inclusion geht viel weiter. Inclusion meint eigentlich alles. Die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass möglichst wenig Hindernisse für möglichst viele Menschen auftreten.

Studiotext: Die Einbeziehung von allen Menschen eben. Robert Franken sagt, Diversität ist eine Ausgangssituation. Und für Unternehmen geht damit einher:

Robert Franken: Das ist kein Projekt, sondern ein Prozess. Wenn wir uns mit Inklusion beschäftigen, da geht es sehr viel darum was ist unsere Ambition und weniger was ist richtig und falsch und welche Checkpoints können wir da setzen?

Studiotext: Robert Franken berät Unternehmen in der Transformation. Dafür analysiert er die erst einmal. Mit der systemischen Brille macht er das und findet das so



erkenntnisbringend, dass er auch im Vortrag rät: "Wir sollten uns mehr mit Systemen und Strukturen auseinandersetzen und hinterfragen. Was ist ihr Sinn und Zwecke? Wem nutzen sie?". Denn:

Robert Franken: Wir haben es viel mit Hierarchien zu tun. Wir haben es mit Hierarchien in Organisationen zu tun, wo wir merken, je höher wir gehen, desto monokultureller wird unsere Belegschaft und werden die Führungspositionen.

Studiotext: Das System bevorzugt den einen und den anderen nicht. Weiß, männlich, gute Bildung, gutes Einkommen – Robert Franken nimmt sich selbst als Beispiel für Privilegiertheit her. Privilegien, wenn bestimmte Rechte oder Vorteile nur für bestimmte Personen oder Gruppen zur Verfügung stehen.

Robert Franken: Von mir als Organisationsberater ist zum Beispiel zu sagen, dass Privilegien nichts anderes sind als strukturell verankerte Vorteile. Ich profitiere von Dingen, die das System bereitstellt, ohne dass ich dafür etwas tun muss. Ich beziehe eine patriarchale Dividende einfach nur, indem ich ein Mann bin.

Studiotext: Die Lösung lautet für Robert Franken allerdings nicht "Quoten schaffen".

Robert Franken: Wäre Repräsentation das Problem, dann wäre eine Quote die Lösung. Wir haben zu wenig Frauen in Führungspositionen. Quote zack, Problem gelöst. Eine Quote ist niemals eine Lösung. Ich bin pro Quote. Aber eine Quote ist eine starke Intervention in eine Organisation, die sich von sich selbst heraus nicht bewegen will oder bewegen kann. Aber sie ist nie die Lösung, denn es geht um Teilhabe, es geht um Partizipation.

Studiotext: Und hier sind wir noch lange nicht im Gleichgewicht, hört man Robert Franken zu,. Es gibt immer noch eine Gender Pay Gap. Es gibt eine Gender Care Gap – also Gender Care Gap ist der Indikator für unbezahlte Sorgearbeit in der Familie, und da wenden Frauen signifikant mehr Zeit auf als Männer. Und es gibt in Unternehmen auch...

Robert Franken: ...die sogenannten Doppelstandards. Männer und Frauen werden für das exakt gleiche Verhalten völlig unterschiedlich beurteilt.

Studiotext: Privilegien, Doppelstandards – all das sind Merkmale der Strukturen, innerhalb derer wir uns bewegen.



Robert Franken: Wenn wir es immer noch nicht verstehen, was ist der Unterschied zwischen durchsetzungskräftig sein und aggressiv sein? Ihre Geschlechteridentität.

Studiotext: Und damit schließen wir auch schon fast Folge 1 des Podcasts Bildung X Business. In dieser Serie geht es an vielen Stellen darum, dass wir eigene Denkmuster, Verhaltensweisen und innere Überzeugungen aufbrechen und erstmal im Kopf anders sehen. Stichwort Mindset. Wir versuchen aber auch immer wieder, Sie in den kommenden Folgen mit praktischen Tipps und Impulsen zu versorgen. Das letzte Wort hat Unternehmensberater Robert Franken, Tschüss bis zur nächsten Folge!

Robert Franken: Wir müssen differenzieren zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Wir müssen unterschiedliche Maßnahmen für unterschiedliche Probleme uns überlegen. Wir müssen differenzieren im Sinne von "Fix the system", dont fix women oder oder Menschen generell.