

Audiodatei

Finanzrauschen Folge 24: Diversität – ja! Aber wie? So gelingt Vielfalt in der Praxis (Teil 2)

Transkript

00:00 Sascha Wolf

Willkommen zurück bei Finanzrauschen, dem Podcast für Banker von heute. Mein Name ist Sascha Wolf von DG Nexolution und ich bin Redakteur und Produktmanager im Bereich Digitaler Content.

Eine besondere Folge wird das werden. Das hab ich ja schon angekündigt. Denn heute ist tatsächlich die letzte Folge Finanzrauschen, die ich als Host begleiten werde. Es hat sich ergeben, dass ich zukünftig eine neue Aufgabe bei DG Nexolution übernehmen werde. Wie immer bei sowas hat man gemischte Gefühle, aber ich freue mich, dass wir heute noch mal hier zusammensitzen, dass wir heute die Möglichkeit haben, unsere kleine Serie zum Thema Diversität in Unternehmen noch abzuschließen.

Nachdem wir in den vergangenen beiden Folgen über den theoretischen Hintergrund und die Umsetzung von Maßnahmen in Unternehmen bei der Etablierung an der Diversitätsstrategie gesprochen haben, gibt uns Vera Viehöfer heute Einblicke in die Rolle der Führungskräfte und vor allem was ratsam ist, wenn die Mitarbeitenden nicht mitziehen und man seinen eigenen angestrebten Wandel möglicherweise abwandeln muss. Seien Sie gespannt.

Finanzrauschen der Podcast für Bänker. Hier geht es um regulatorische Themen und das speziell für Bankangestellte.

Darüber hinaus stellen wir Best Cases aus der Praxis vor. Im Gespräch mit Leuten, die sich auskennen, geben wir Impulse für ihren Arbeitsalltag.

Aller guten Dinge sind drei. Starten wir mal mit einer echt abgenutzten Phrase. Aber schön, liebe Vera, dass wir hier wieder zusammensitzen und noch ein letztes Mal einen Blick auf eine andere Perspektive zu dem Thema werfen. Die Führungskräfte und was ist denn eigentlich, wenn ein Plan mal nicht funktioniert?

Im Sinne der Diversitätsstrategien, also wenn der Plan nicht aufgeht, wenn man die Mauer nicht einreißen kann, wenn die Stolpersteine zu groß sind. Zunächst jetzt mal aus Sicht einer Führungskraft.

Welche Kompetenzen und Qualifikationen sollten Führungskräfte denn entwickeln, um ja eine Diversitätsstrategie effektiv umsetzen zu können?

02:13 Vera Viehöfer

Hallo Sascha erstmal und schön, dass du immer wieder Anlässe findest, dass wir uns wiedersehen.

02:16 Sascha

Klar, gerne.

02:18 Vera Viehöfer

Ja OK, lass uns mal schauen was also grundsätzliche Skills von Führungskräften, ne, da können wir natürlich drüber diskutieren. Wir brauchen natürlich Führungskräfte, die sich mit ihrem Führungsstil im transformativen Spektrum bewegen. Das ist ganz wichtig.

Transaktional, Top-down, machtorientierte Führungsstile, die sind heute ehrlich gesagt out und auch nur noch an wenigen Stellen durchsetzbar.

Das heißt, wir brauchen Menschen, die sich eher im Bereich Positive Leadership, Servant Leadership bewegen, die also in den transformationalen Führungsstilen stark sind. Und das ist schon mal ganz, ganz wichtig, weil dann sind unsere Führungskräfte eher enabler und lösen Konflikte durch Gespräche, haben eine transparente Kommunikation, bauen Vertrauen auf, hören nicht nur zu, sondern auch hin und befähigen Menschen vor allen Dingen auch nicht nur Probleme zu sehen, sondern Herausforderungen mit Lösungen entgegenzutreten.

Ich glaube, das ist schon mal ein ganz, ganz wichtiger erster Punkt, was Führungskräfte haben müssen.

03:13 Sascha Wolf

Offenheit zum Wandel klar, ein wichtiger Punkt, aber nicht alle Führungskräfte sind jetzt in ja den Themen, die zu wandeln sind, sage ich mal, schon bewandert, wie kann man denn Führungskräfte dabei unterstützen, dass man jetzt Diversität nicht nur als Konzept versteht, sondern dass es tatsächlich in ihren Arbeitsalltag integriert wird.

03:33 Vera Viehöfer

Aus meiner Sicht ist es wichtig, damit auch nachher eine Diversitätsstrategie in Organisation funktioniert ist, dass wir unsere Führungskräfte sensibilisieren, aber auch das Thema Weiterbildung auf dem Zettel haben. Das heißt, dass wir das Thema Schulungen und Workshops frühzeitig auch ansetzen, damit die Führungskräfte in der Lage sind, das Thema auch mitzutragen.

Ne, dass sowas wie unconscious biases, interkulturelle Kommunikation, Inklusion, so was muss vermittelt werden dauerhaft, auch mit Übungen. Also Praxisbeispiele oder auch Rollenspiele, damit man das Gelernte auch nicht nur in der Theorie lernt, sondern auch in der Anwendung, dann darüber hinaus auch ein fachliches Niveau aufbauen. Also dass wir Knowhow haben, auf das wir aufsetzen können.

Wir haben über die Karte der Vielfalt jetzt in den beiden vorangegangenen Folgen schon gesprochen. Die ist aber ein guter Nordstern mit den sieben Dimensionen, damit eine Art fachliches Knowhow auch tatsächlich entsteht.

Ich persönlich finde auch immer Peer Learning wichtig. Also das heißt, dass wir eine Plattform schaffen, wo Führungskräfte auch ihre Erfahrungen austauschen können, das heißt auch, da am lebenden Beispiel auch miteinander arbeiten und voneinander lernen. Und dann ist halt die Frage, was stelle ich als Unternehmen meinen Führungskräften an Tools auch zur Verfügung. Habe ich Checklisten oder brauchen wir Leitfäden dafür?

Wie schaffe ich zum Beispiel im Rekrutierungsprozess, also einen standardisierten Prozess zu schaffen, damit wir unconscious Bias eliminieren, damit wir eben neutraler bewerten und nicht unsere ganzen Schubladen immer wieder aufgehen.

Und Kandidat:innen aus irgendeinem in uns gespeicherten Grund abgelehnt werden. Das ist ein ganz wichtiges Thema.

Und wenn wir es messen wollen, brauchen wir KPIs, also Vielfalt KPIs.

Ich weiß nicht, wie ich sie gerade besser nennen soll, damit wir auch Ziele und Messgrößen haben. Ne, das kann zum Beispiel die Diversität anhand der sieben Dimensionen gemessen in Teams sein. Wie divers ist mein Team? Oder wenn ich Projektteams zusammensetze, achte ich darauf, dass es ein diverses Team ist, was komplexe Themen besser lösen kann oder aber auch wie ist das Thema Zufriedenheit bei Mitarbeitenden?

Das sind zum Beispiel Punkte, die wir ganz konkret machen können, wo so diese ganzen Grundlagen geschaffen werden, damit Menschen in Führung dann auch in der Lage sind, als Vorbild auch zu fungieren.

05:46 Sascha Wolf

Ist ja auch ne relativ ja ich sag mal einfache Methode sich ein Feedback abzuholen und eine Entwicklung zu sehen.

05:52 Vera Viehöfer

Absolut. Und bei Mitarbeitenden ist es oft auch ganz wichtig, dass wir ein anonymes Feedback einholen, damit Menschen auch sich trauen, etwas zu sagen. Ein gutes Voice behavior in einem Unternehmen ist mega wichtig, dass Menschen sich trauen, alles zu sagen.

Das muss man aber etablieren. Dafür brauchst du ne große psychologische Sicherheit in Unternehmen, damit Menschen sich trauen, Dinge zu sagen. So und die meisten Unternehmenskulturen haben das noch nicht.

Die können durch anonyme Befragungen das ein Stück weit aushebeln an der Stelle und wenn dann Führungskräfte Diversität auch vorleben also das auch ernst meinen und da auch Mut zur Offenheit mitbringen, dann haben wir einen riesen Gamechanger.

06:30 Sascha Wolf

Das wollte ich eben gerade nachfragen. Also wie wichtig ist es denn aus deiner Sicht, dass Führungskräfte da selbst als Vorbilder wirken? Und wie kann man sie denn dabei unterstützen, falls sie diese Rolle nicht so fühlen?

06:42 Vera Viehöfer

Also zum einen Führungskräfte müssen da als Vorbild fungieren. Es gibt eigentlich keine Entscheidung tun sie es oder tun Sie es nicht? Da brauchen wir schon Commitment aus den aus den verschiedenen Managementebenen definitiv, das geht gar nicht anders.

06:51 Sascha Wolf

Aber manchmal mangelt es ja an der Glaubwürdigkeit.

06:54 Vera Viehöfer

Das stimmt. Und dann, ich sag mal, wenn es, wenn es an der Glaubwürdigkeit mangelt, dann müssen wir uns überlegen, ob der Mensch in die Kultur passt, die wir gerne hätten.

An irgendeinem Punkt vielleicht auch mal ehrlicherweise. Aber wir können natürlich auch über individuelle Begleitung sprechen. Wenn jemand jetzt sehr festgefahren ist mit seinen Vorurteilen und sich wenig öffnet für Diversität, dann kann natürlich ne individuelle Begleitung durch Coaches auch so etwas lösen, weil wir wollen ja auch langgediente Mitarbeitenden nicht einfach abschreiben, weil sie das Konzept der Diversität nicht verstehen, weil es nicht zu wollen bedeutet einfach es noch nicht verstanden zu haben. Das heißt, da müssen wir ein bisschen mehr tun, um das aufzuweichen und dann kann individuelle Begleitung richtig und wichtig sein.

Da kann auch ein Diversitätsexperte oder Expertin im Unternehmen unterstützen. Es können aber auch Mentoringprogramme sein.

Das heißt, Menschen, die da schon intrinsisch sehr weit nach vorne sind und das Thema auch treiben.

Vielleicht auch als Mentoren einzusetzen bei Menschen, die vielleicht nur etwas verkrusteter sind, wenn es da-

rum geht, sich zu öffnen. Also wir, wir schreiben Menschen ja nicht immer direkt beim ersten Nein ab, das wäre auch schade, weil jeder von uns hat die Chance. Lebenslanges Lernen ist keine Worthülse, sich zu verändern.

Wir haben eine sehr, sehr starke Sozialisierung. Darüber haben wir in den letzten Podcasts auch schon gesprochen, aber wir sind in der Lage zu lernen. Wenn wir wollen.

08:09 Sascha Wolf

Jetzt malen wir uns mal eine optimale Welt. Es funktioniert einfach, aus Sicht der Führung funktioniert alles. Aber Wie kann man jetzt Widerstände bei Mitarbeitenden erkennen und gezielt adressieren, ohne den kompletten Prozess zu gefährden.

08:24 Vera Viehöfer

Das ist eine sehr komplexe Frage, wenn ich das so sagen darf.

08:28 Sascha Wolf

Gern geschehen.

08:28 Vera Viehöfer

Eben. Wir haben in der letzten Folge schon drüber gesprochen. Aufklärung und Bewusstseinsbildung, das sind so diese Punkte. Sich überhaupt dessen bewusst zu werden, es zu verstehen und so Grundlagen zu kriegen, da kann ich natürlich mit Workshops und Trainings irgendwo auch im positiven Sinne daran arbeiten, dass sich da die Einstellung und die Haltung verändert und auch, was wir eben schon mal besprochen haben, das Voice behaviour fördern.

Das heißt, dass Menschen auch Bedenken, aber auch positive Aspekte äußern, damit man auch da voneinander lernt.

Wir haben im letzten Podcast auch mal ein paar Fakten genannt. Ne, also was bewirkt Diversität für Unternehmen?

Und wir diskutieren gerade ganz oft, was wird aus dem Wirtschaftsstandort Deutschland? Wenn ihr euch an die Zahlen erinnert, aus dem vorangegangenen Podcast, könnten wir mit Diversität einige unserer komplexen Themen lösen.

So das heißt Fakten und Vorteile kommunizieren, verändert das Thema auch noch mal wenn ich sag mal gewisse Ängste entstehen und die offene Kommunikation brauche ich, glaube ich nicht betonen, wenn wir nicht transparent sind mit den Themen funktioniert gar nichts. Ein Riesending und ich glaube, das haben wir in ganz vielen Bereichen auch in unserer Transformation als Agenturgruppe gemacht, die Mitarbeitenden einbeziehen, sie mitnehmen, sie zu Verbündeten machen, Fokusgruppen erstellen, die Mitarbeitenden, die Themen auch selber erarbeiten lassen also sie nicht aufdiktieren und Top down gestalten, sondern gemeinsam machen und dann auch vielleicht sowas wie interkulturelle Tage. Also wie mache ich eine Diversität auch erlebbar unter Umständen. Wie fühle ich das denn, dass es Diversität gibt?

Und da können interkulturelle Tage super wichtig sein, auch um mal unterschiedliche Kulturen oder Perspektiven, Lebensweisen, verschiedene religiöse Ansichten auch einfach mal zu teilen.

Wir tun das am Mittagstisch bei uns in der Agenturgruppe. Wir haben da eine sehr sehr offene Haltung dazu und wir haben genauso viele Menschen, die an nix glauben oder die in einer Philosophie angehören oder auch der katholischen oder evangelischen Religion.

Es wird offen darüber gesprochen und es wird niemand verurteilt. So, das kann auch schon ne ganz Menge verändern und wenn wir dann gute KPIs haben, können natürlich messbare Erfolge die man dann auch mal betont und feiert gemeinsam, auch noch mal ein Gamechanger sein.

Aber wir müssen Ängste und Vorurteile natürlich an der Stelle abbauen und hier auch so, so wie nennt man das, Mythen entkräften. Manchmal gibt es ja so Glaubenssätze, die etwas verteufeln oder etwas auf den Thron heben. Nehmen wir mal die Frauenquote, dass Diversität nicht bedeutet, dass Qualität oder Leistung zugunsten von der Quote geopfert wird, darum geht es dabei nicht. Also das sind ja so Mythen, wenn man über die Frauenquote spricht.

Ich nehme jetzt das Thema mal, dass Männer sagen, ja dann kriegt aber nicht der beste den Job. Fängt schon damit an, dass die sagen: der Beste kriegt doch dann den Job nicht, wenn wir eine Frauenquote einführen. Merkst du schon was passiert und das sind so die Dinge, da können wir eine ganze Menge verändern, indem wir auch durch offene Gespräche, Ängste und Vorurteile bei Mitarbeitenden abbauen. Positive Beispiele setzen und auch am Ende Konflikte konstruktiv managen und auch den Verhinderern zuhören, weil dann, wenn wir

zuhören und hinhören, natürlich ne Chance haben, auch argumentativ etwas zu verändern und zu begeistern.

11:32 Sascha Wolf

Aufklärung ist der Schlüssel. Also wenn Leute wie du sagst, wenn Leute sich noch sträuben, dann haben sie sich verstanden. Wie ist es denn mit dem Konfliktmanagement? Welche Rolle spielt das in diversen Teams? Also gibt es da Werkzeuge, die unterstützen können.

11:45 Vera Viehöfer

Also toll ist natürlich, wenn wir unsere Führungskräfte auch als Mediatoren gut ausbilden. Das heißt, wenn Konflikte entstehen, dass er auch durch Mediation das gelöst werden kann. Wenn wir das von innen heraus nicht schaffen, können natürlich auch externe Mediatoren zum Beispiel sehr hilfreich sein, so etwas zu beheben oder etwas zu verändern oder den Konflikt auch entgegenzuwirken.

Aber nur weil Teams divers sind, heißt das nicht, dass die zwangsläufig mehr Konflikte haben.

Das ist ja schon auch so ein erstes Vorurteil.

12:10 Sascha Wolf

Das ist dieser Mythos.

12:13 Vera Viehöfer

Das ist dieser Mythos, diverse Teams, mehr Konflikte. Und ich glaube, wenn wir Konflikte haben, dann müssen wir darüber sprechen und lösungsorientiert drüber sprechen. Und wenn wir Menschen haben, die die Kultur, die wir haben wollen, nicht mittragen, dann werden wir uns von der einen oder von der anderen Seite über kurz allein voneinander trennen müssen.

Wir sind eine internationalisierte Welt, das geht nicht wieder weg, auch wenn jetzt gerade der Protektionismus zunimmt. Wir bleiben eine internationale Welt.

Internationalisierung ist auch kein Mythos. Das heißt, wir werden nicht mehr viel weniger divers.

12:43 Sascha Wolf

Und es ist ja ganz egal, in welchem Rahmen, ob es jetzt im privaten Umfeld ist, ob es im Unternehmen ist, ob es in den Banken ist, oder oder oder. Wir sind alle bunt, auch wenn das Kind anders heißt. Jetzt heißt es in

unserem Gespräch Diversität, aber kunterbunt ist diese Welt.

Und um da jetzt noch mal auf die die Führungskräfte zurückgekommen, wie, wie können wir denn sicherstellen, in dieser kunterbunten Welt, dass sich alle Teammitglieder gleichermaßen gehört und wertgeschätzt fühlen?

Das ist ja auch nochmal eine ganz andere Art der Sensibilisierung, die ne Führungskraft möglicherweise erlernen muss, weil es die ganzen letzten Jahrzehnte nie Thema war.

13:18 Vera Viehöfer

Ich hoffe, gute Kommunikation. Voice behaviour war auch damals schon ein Thema in den letzten Jahrzehnten. Aber es hat natürlich jetzt eine deutlich größere Bedeutung und wir haben da auch eine gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen, weil die die Medienkompetenz, also das Bewerten von Informationen, die ich über die verschiedensten Digitalkanäle bekomme, die ist ja bei den meisten Menschen nur gering ausgeprägt. So, das heißt, wie bewerte ich ein TikTok-Video, einen Post auf Instagram, eine Meinung auf LinkedIn. Glaub ich der, weil ich den Typen oder die Frau, die das gerade gepostet haben, richtig gut finde und dann denke ich, ja muss das ja wahr sein oder bin ich in der Lage auch mit Quellen informationsabgleiche vorzunehmen? So das haben wir sehr sehr wenig.

Dadurch entsteht natürlich ganz schnell auch mal eine Meinungsbewegung, die auch negativ sein kann, die auch umschlagen kann.

Und da haben wir als Führungskräfte, aus meiner Sicht, erstmal nen ganz großen Auftrag an uns selber, das anders zu machen und dann aber auch in unseren Teams weiterzugeben, um eben Meinungen, die entstehen, die oft natürlich auch durch digitale Strömungen entstehen, entgegenzuwirken.

14:26 Sascha Wolf

Ich find's teilweise erschreckend, weil dieses Medienbewusstsein eben fehlt. Das ist ja ist erst in kleinen Gruppen und dann ganz schnell die öffentliche Meinung tatsächlich beeinflusst, durch die ganzen Einflüsse, die so schnell über die Social Media Kanäle auf uns reinprasseln ohne irgendeine Überprüfung, wie krass da die ganze öffentliche Meinung so schnell beeinflusst wird.

14:47 Vera Viehöfer

Ja, absolut. Und jetzt haben wir natürlich generative KI im Zugriff für viele, das kommt noch mal dazu.

Das heißt, diese Deepfakes, die werden natürlich immer besser, und das führt zusätzlich dazu, dass Bilder oder auch Narrative entstehen, die dem Realitätscheck nicht standhalten.

Aber unter Umständen schon in ne Meinungsbildung geraten, ohne im Vorfeld überprüft worden zu sein.

Deswegen ist es für uns als Führungskräfte auch wichtig zu reflektieren, welche Meinung vertreten wir und wie transparent sind wir damit und welchen Teil unserer Meinungen können wir im großen Stil vertreten und womit müssen wir uns vielleicht auch einfach mal zurückhalten?

Du hast mich jetzt kennengelernt, ich habe fast zu allem eine Meinung, aber es gibt Momente, da kann selbst ich mir auf die Zunge beißen.

00:15:29 Sascha Wolf

Spannen wir noch mal den Bogen zurück, auch um den Abschluss für unsere Folge heute zu finden zur Diversität.

Wie können Führungskräfte durch Dialog beispielsweise alle Mitarbeitenden einbinden, also Ängste verfliegen lassen und wirklich ein echtes Verständnis für Diversität schaffen?

15:47 Vera Viehöfer

Im besten Fall wandeln wir Ängste mal in Respekt um. Vor Dingen Angst zu haben ist ein eher lähmendes Gefühl. So das heißt der ganz große Berg, von dem wir als Führungskräfte oft stehen, ist das Changemanagement, ne, also die Veränderung auch im positiven Sinne vorantreiben.

Das heißt, an der Stelle müssen wir auch ein Gefühl dafür entwickeln, wo Ängste eventuell sind, wie wir mit denen sprachlich umgehen, ob wir die durch Aufklärung oder auch durch Geduld und Kontinuität auch entkräften können, so dass wir ne größere Offenheit generieren tatsächlich im Team, um Antihaltung auch abzubauen. Und ich glaube, wenn wir alle begreifen, jetzt mit Blick auf Diversität, was ja ein großer Change Prozess dann auch in den meisten Unternehmen und Organisationen ist, zu verstehen, dass wir alle Teil der Diversität sind, also ein echtes Verständnis dafür zu generieren, dass

wir alle Bestandteil einer diversen Unternehmenskultur sind und dass es auch durchaus ein langer Weg ist, solche Veränderungen herbeizuführen. Dann haben wir glaub ich ne Riesenchance. Gendern ist ja ein hart umstrittenes Thema, die einen machen es, die anderen weigern sich per se.

16:50 Sascha Wolf

Warum auch immer.

16:52 Vera Viehöfer

Genau, warum auch immer. Tut nicht weh unterm Strich by the way, wird aber auch ganz schnell mal zum Wahlprogramm gemacht, dass das Thema Gendern und schauen wir uns mal auch die nachfolgenden Generationen an wie die sprechen, wie die damit umgehen. Ich nehm mal ein blödes Beispiel. Ich erinnere mich noch gut an die Rechtschreibreform, ist erstmal ne Umgewöhnung, wenn etwas, was wir immer machen, was in unseren Routinen abgespeichert ist, sich verändert, dann ist das irgendwie seltsam.

Ich hab mich auch damit schwergetan am Anfang dieses das dann mit dem Doppel s und so ganz viele Sachen. Plötzlich kam manchmal auch das Komma an ne andere Stelle.

Es war schon herausfordernd zunächst, dann haben sich auch ganz viele Zeitungen am Anfang gewehrt, haben gesagt, wir machen das nicht, wir gehen nicht mit der Rechtschreibreform, und am Ende haben wir es dann doch irgendwann alle gemacht, wenn man gewöhnt sich, Sprache verändert sich. Sprache ist ein ganz wichtiges Instrument, aber es verändert sich.

17:39 Sascha Wolf

Ist immer im Wandel.

17:40 Vera Viehöfer

Ist immer im Wandel und das ist immer noch auch ne Handlungsfrage, gender ich oder gender ich definitiv nicht, aber diese ganze Genderdiskussion hat natürlich auch dazu beigetragen, dass wir deutlich mehr Aufklärung bekommen haben, zum Beispiel zum Thema Gender Pay Gap.

Dass Frauen in vergleichbaren Berufen schlechter bezahlt werden als Männer, das haben wir in einem System, in dem wir arbeiten und leben, so gelernt.

Und wir haben aber auch festgestellt, viele der Designs, viele der Forschungen beziehen sich auf den männlichen Körper.

Weil, na klar, wenn in diesen Positionen hauptsächlich Männer arbeiten, dann entstehen natürlich erstmal Designs, die für den Körper angepasst sind, der hauptsächlich während der Arbeit zur Verfügung steht.

Das ist ja erstmal gar kein Vorwurf. Aber haben wir ganze Industriezweige, ganze Bereiche, die rein Männer lastig geprägt sind, dann ist die Frau weniger präsent und damit weniger Mitbestandteil zum Beispiel einer Forschung und einer Entwicklung. Und wir haben in der Historie so oft erlebt, dass ich bleib mal bei Männer-Frauen-Themen, dass Frauen große wissenschaftliche Durchbrüche erlangt haben und ihre Männer dafür ausgezeichnet, gekürt wurden dann, man vergisst das manchmal so ein bisschen.

Ich glaube, bis zu meinem Geburtsjahr, ich bin 78 geboren, durften Männer noch darüber entscheiden, ob ihre Frauen arbeiten oder nicht.

Wow. Also ich will nur sagen, wenn man so ein bisschen mal in die Historie guckt und auf das Gendern guckt, es hat auch ganz viel gebracht, dass sich gerade etwas verändert. Medikamente, auch da in der Forschung das weibliche Herz funktioniert anders noch mal ein Stück weit als das männliche.

Es ist wichtig, diese Unterschiede zu kennen. Ganz viele Themen, und dafür ist Gendern und die Betrachtung der verschiedenen Geschlechter, wenn wir mal ganz zurückschauen. Gendern, wir gucken uns die Geschlechter an, ein unheimlich wichtiges Betrachtungsfeld, damit die Welt für uns alle besser passt.

19:30 Sascha Wolf

Ja. Wir haben uns jetzt 3 Podcastfolgen Zeit genommen, Vera, das Thema Diversität zu erklären, aufzuklären, es überhaupt mal aufzunehmen. Im besten Fall konnten wir ein Bewusstsein erzeugen.

Es sind Ansätze, es sind Empfehlungen, aber ich glaube, es ist noch ein langer Weg, bis die Notwendigkeit von vollständiger Akzeptanz aller wirklich in allen Köpfen angekommen ist. Oder wie siehst du das?

20:00 Vera Viehöfer

Ja, absolut. Ich durfte ja letztes auf der tollen Veranstaltung im genossenschaftlichen Finanzverbund, Treffpunkt Nachhaltigkeit, auch einen Vortrag dazu halten, diversity leads. Und ich bin danach mit ganz vielen

Organisationen im Kontakt gewesen, aus der Finanzbranche, die dazu auch Fragen hatten, die auch sehen: hey, ja, wir wollen uns verändern, aber wie sollen wir es denn machen?

Und alleine dann auch, egal ob nach so einem Vortrag oder hey, auch nach dem Podcast. Ihr dürft mir auch gerne schreiben oder auch dem Sascha und dann schauen wir, ob wir euch auf den Weg bringen können, einfach zu sagen, ja, lasst uns darüber sprechen, wir wissen halt nur nicht wie. Das kann ja schon mal ein Anfang sein und auch das wäre ein gutes Voice behavior, zu erkennen, wir können da ein bisschen was tun.

20:38 Sascha Wolf

Selbstverständlich. Und selbst wenn wir nicht direkt helfen konnten, wissen wir wahrscheinlich jemanden, der ein bisschen mehr Ahnung hat und weiterhelfen kann.

20:46 Vera Viehöfer

Genau. Weil oft ist erst fragen und dann in Ruhe drüber nachdenken, ein guter Weg.

20:51 Sascha Wolf

Richtig! Ja, vielen Dank, liebe Vera, für unser Gespräch und deinen erneut wertvollen Input. Ich bin mir sicher, dass sich unser beider Wege auf jeden Fall noch häufiger kreuzen werden. Vielen Dank.

21:04 Vera Viehöfer

Ich freue mich sehr darauf, Sascha und vielen Dank, dass ich dich gleich drei Mal besuchen durfte.

21:10 Sascha Wolf

Ja, ab der kommenden Folge begrüßt sie, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, mein Kollege Ares Abasi.

Mir hat es immer viel Spaß gemacht, unsere spannenden Gäste bei Finanzrauschen kennenzulernen, ich hoffe Ihnen auch. daher, ihnen am anderen Ende, ein letztes Mal danke fürs Zuhören. Seien Sie gespannt, wie es weitergeht bei Finanzrauschen. Man hört sich immer zweimal und bis dahin Ihnen eine gute Zeit.