



steinbock spricht...

Transkript zum Interview zwischen Nikola Steinbock und Paul von Preußen

00:00:07:

Nikola Steinbock: Lieber Paul, herzlich willkommen zu unserem Podcast. Steinbock spricht. Heute mit Paul von Preußen, dem Gründer von Digital8, einem Digital Natives Netzwerk. Und daraus kann man schon so ein bisschen ablesen, worum es heute gehen soll, um Digital Natives und vielleicht nicht so Digital Natives. Wir wollen heute gemeinsam sprechen über den Dialog zwischen den Generationen, den großen Wandel, den wir in unserer Gesellschaft haben, wie Werte sich verändern und wie das unsere Gesellschaft und vor allem die Zusammenarbeit und auch das Zusammenleben letzten Endes zwischen Generationen verändert. Und ganz spannend dabei ist, dass du der Ur-Ur-Urenkel des letzten deutschen Kaisers bist. Also sicherlich für eine sehr beständige und traditionelle Familiengeschichte stehst und dich trotzdem mit so ganz modernen Themen beschäftigst. Und für mich und jeder, der dich erlebt, wir haben eben schon gesagt, die Fan-Group aus People Management hat dich schon abgepasst, für die stehst du für Modernität, für die digitale Generation und all das, was jungen Leuten heute so wichtig ist. Und dieses Spannungsfeld zwischen der Tradition und der Moderne finde ich zusätzlich ganz spannend. Aber ich finde es vor allem super spannend, was du jeden Tag machst und was ihr mit eurer Plattform erreichen wollt, nämlich unter anderem junge und erfahrene Köpfe zusammenzubringen und den Austausch zwischen Jung und Alt, besonders in Unternehmen, die Zusammenarbeit, den Dialog zwischen Jung und Alt zu verbessern.

00:01:45

Nikola Steinbock: Und wenn ich jetzt sage, du willst ihn verbessern oder ihr wollt ihn verbessern, scheint es da ein Thema zu geben. Ich erlebe das hier gar nicht. Nein, Quatsch. Natürlich wissen wir, dass wir Themen haben zwischen den Generationen, hatten wir immer. Aber ich denke, heute ist das schon aufgrund der Schnelligkeit, wie die Welt sich verändert, durchaus drängender. Und von daher wunderschön, dass du da bist, Paul.

00:02:04

Paul von Preußen: Ich freue mich drauf. Vielen Dank, dass ich da sein darf.

00:02:06

Nikola Steinbock: Ich habe es schon gesagt, deine Familiengeschichte ist beachtlich und sicherlich für viele von uns total beeindruckend. Und viele von uns haben sicher viel auch darüber gelesen und das ist ja auch sehr wechselhaft durch die Zeitgeschichte. Wie hat dich diese Geschichte in Bezug auf deinen Umgang mit Werten und auf deinen Umgang für den Dialog zwischen den Generationen geprägt?

00:02:34

Paul von Preußen: Boah, danke für diese Frage. Das macht richtig Spaß, gleich mit so einer Knallerfrage reinzustarten. Habe ich selten, also... Nice. Das Erste, was ich dazu sagen muss, ist, ich kann ja nichts dafür, dass ich in dieser Familie geboren wurde. Sondern man kommt einfach zur Welt und irgendwann erklärt einem, in dem Fall war das mein Vater, als ich 6 Jahre alt war, auf meiner Bettkante vor meinem ersten Schultag, dass wir einen speziellen Nachnamen haben und dass es sein kann, dass ich in der Schule darauf angesprochen werde. Und da wurde mir zum ersten Mal bewusst, ah, okay, irgendwas ist anscheinend anders. Vorher habe ich das nie wirklich mitbekommen.

00:03:08

Paul von Preußen: Wir haben ganz normal mit allem gespielt und wie das eben so ist, man ist einfach Kind. Und in der Schule dann auch nach und nach habe ich das dann gemerkt, zum Beispiel bei Geschichtslehrern, die das sehr interessant fanden, aber auch bei manchen, die sehr ablehnt mir gegenüber waren, wo ich gar nicht wusste, woran das lag, bis ich dann gecheckt habe, ah, okay, es könnte an der Familienhistorie liegen. Und an dem, was eben alles so passiert ist. Das hat mich also schon in irgendeiner Art und Weise geprägt, beziehungsweise es genauer zu sagen, der Punkt, dass ich von vornherein immer wusste, dass jede Person zu meinem Namen eine Meinung hat. Und das kann eine gute oder eine schlechte sein. Und was ich irgendwie im Laufe der Zeit dann auch erlebt habe, hat mich eigentlich darin bestärkt, dass ich so nicht sein möchte. Also dass ich, es schwingt bei uns, das ist ja ganz menschlich, immer mit, dass irgendwie, wenn man was mitbekommt, man sich schnell eine Meinung dazu bildet. Und das hat ja auch was mit Vorsicht zu tun und ist ja auch irgendwie überlebensnotwendig in manchen Punkten vielleicht ja, aber dieser Punkt, dass ich eigentlich einer Person, egal wie sie heißt oder wer sie von der Position her ist oder was auch immer, genau gleich gegenüber treten möchte und wenn wir jetzt über dieses Thema Generationen sprechen, dann ist das ja etwas, was aus meiner Sicht da ganz stark mit rein spielt.

00:04:24

Paul von Preußen: Ich habe das häufig gehört, gerade auch im Konzernumfeld, wenn es hieß, ja, also jetzt machen wir mal halblang. Bei uns wird man bis 35 sowieso gar nichts, ja. Oder auch umgekehrt, wenn ich mitbekommen habe, dass erfahrene Kolleginnen oder Kollegen Dinge gehört haben oder mitbekommen haben oder ihnen gesagt wurden, die sie irgendwie angepiekst haben, oder wo davon ausgegangen wurde, du bist so, weil du einfach zum Beispiel 55 plus bist oder 25 oder was auch immer. Ja, und das waren schon so die ersten Punkte, wo ich relativ jung gesagt habe, irgendwie ich möchte das so nicht und später kam dann der Punkt dazu, ich würde gerne was daran ändern.

00:05:07

Nikola Steinbock: Super spannend und was ja für mich daran so spannend ist, ist diese Bodenständigkeit, die ich bei dir erlebe, genau dieses zu versuchen, diese Vorteile nicht zu haben und wenn ich das so sagen darf, auch diese Eitelkeit in keiner Weise auszuleben. Das finde ich wirklich, und das meine ich jetzt aus tiefstem Herzen, das finde ich wirklich einen Verdienst, weil es wäre dir ein leichtes, das zu tun und das nach außen zu stellen. Aber du tust es eben nicht. Und ich habe aber nicht den Eindruck, dass es ein Bemühen ist, sondern ich habe den Eindruck, das bist du. Und ich mag sehr gerne mit dir zusammensitzen. Einfach aufgrund dieser Tatsache.

00:05:44

Paul von Preußen: Danke, Also ich hasse nichts mehr als Menschen, die sich irgendwas einbilden auf etwas, wofür sie nichts können. Sorry also ja. Und in dem Fall auch da wieder, glaube ich,

kann ich gar nicht so viel dafür. Das durfte ich von meinen Eltern so erleben. Und bei denen musste ich genauso auch dann Rasen mähen oder die Spülmaschine ausräumen, oder wenn der Hund irgendwo einen Garten gemacht hat, dann musste ich das halt wegkratzen.

00:06:09

Nikola Steinbock: Kamen nicht Deliverierte die Ecke.

00:06:11

Paul von Preußen: So, und das gerade auch, wenn man eben diese Erfahrung macht, dass man selbst in manchen Situationen vielleicht abgestempelt wird, ohne dass man es sogar weiß. Oder man hört das dann erst und merkt, wie blöd das ist. Ja, dann ist es eigentlich das Beste, wenn man selber nicht in die gleiche Kerbe haut.

00:06:27

Nikola Steinbock: Jetzt hast du schon früh Verantwortung übernommen. Ich finde, Du hast jetzt relativ früh geheiratet, auch wenn der Zeitgeist auch gerade so ist, dass man wieder früher heiratet als in meiner Generation, hat man ja als Frau geguckt, dass man sich von dem Thema total fernhält, weil man ja erstmal seinen eigenen Weg gehen wollte und eben gar nicht früh in so eine Bindung gehen wollte. Aber du hast früh geheiratet, ihr habt euch entschieden Kinder zu bekommen relativ früh. Und du hast sehr früh, nachdem du bei der Commerzbank zuletzt Assistent von der Sabine Schmidtroth, von der Personalvorständin, und du hast dann früh entschieden, nee, das ist es nicht. Hast du vorhin ja auch schon angedeutet, hast gesagt, wir gründen selbst, wir übernehmen diese Verantwortung, wir trauen uns das zu. Wie kommt das, dass du in so einem jungen Alter so viele Schritte in Bindung und Verantwortung schon gemacht hast?

00:07:15

Paul von Preußen: Also eine Sache muss ich klarstellen, diesen Punkt als Vorstandsassistent zu sagen, nee, das ist es nicht, das war es nicht. Sondern es war eigentlich so, dass immer relativ klar war, also ich weiß nicht, ob das ein unausgesprochener Deal ist oder, dass diese vorstandssouveräne Tätigkeit immer so anderthalb bis zwei Jahre geht. Das ist so die normale Laufzeit. Und das war eben der Punkt, an dem ich dann stand und dann die Überlegung, okay, nehme ich jetzt das Angebot als Führungskraft an oder nicht? Okay. So, genau. Da kann ich auch gerne dann später nochmal was zu sagen, aber deine Frage war ja eigentlich zum Thema Verantwortung. Ich habe fünf Geschwister und häufig war es so, dass auch meine Eltern mal gesagt haben, so wir sind jetzt, wir gehen mal ins Kino oder so. Paul, viel Spaß.

00:08:00

Paul von Preußen: Und das hat mich natürlich sehr geprägt, später auch als Schülersprecher dann oder Präsident des Studentenparlaments. Ich denke, das lag aber auch daran, dass ich relativ früh gemerkt habe, hey, wenn man Sachen selber anpackt und sie so machen will, wie man sie am besten findet, dann muss man auch manchmal die Hand heben und sagen, okay, ich mach's. Und dann muss man das vielleicht auch in manchen Situationen machen, wo kein anderer die Hand hebt, weil die Leute vielleicht denken, ach, das ist jetzt zu viel Arbeit oder so. Aber wenn man wirklich was bewegen oder erreichen will, dann sind das ja die Momente, wo man dann eben sagt, nee, okay, ich traue mich jetzt so ungefähr. Und das führt dann automatisch dazu, dass in anderen Sachen, wo dann vielleicht alle das wollen, einem durch die Vorerfahrung das vielleicht stärker zugetraut wird und deshalb dann auch solche Aufgaben gegeben werden. Also ich habe mich nie davor gescheut und es hat mir auch Spaß gemacht, weil ich immer diesen Gedanken hatte, okay, wenn es jetzt ein anderer machen würde oder eine

andere, was würden die jetzt machen? Wie würden die das gestalten? Und dann habe ich überlegt, also meine Vermutung ist nicht so, wie ich das gerne machen wollen würde. Warum dann also das nicht selbst machen? Der einzige Nachteil ist natürlich der zeitliche Aspekt. Wenn man Verantwortung übernimmt, das weiß niemand besser als du. Ja, dann kostet das meistens extrem viel Zeit und die muss man bereit sein, dann zu investieren.

00:09:18

Paul von Preußen: Und auch das Umfeld, in dem man lebt, muss bereit sein, das dann mitzutragen oder wie auch immer man das nennen möchte. Aber wenn man das von vornherein so klar anspricht und das immer von vornherein mit dazu gehört. Dann hat das auch eigentlich, war das dann gar kein Widerspruch auch zum Beispiel dann zu sagen, ich heirate früh oder so. Was ehrlicherweise, jetzt plaudere ich ein bisschen aus dem Nähkästchen, ich glaube das habe ich noch nie erzählt, nie mein Plan war. Mein Plan war ja nie früh zu heiraten. Eigentlich dachte ich auch, jetzt möchte ich erstmal hier voll durchstarten. Ja genau, oder leben bedeutet für mich vor allem arbeiten. In dem Fall, ich will einfach ganz viele Sachen ausprobieren, viel unterwegs sein. Ja, aber wenn man dann die Frau fürs Leben trifft, dann muss man zuschlagen. Was soll ich sagen?

00:10:00

Nikola Steinbock: Muss man festhalten, ne?

00:10:01

Paul von Preußen: Und in dem Fall war das dann, mit Anfang 20 haben wir geheiratet und für mich nach wie vor die beste Entscheidung des Lebens. Und trotzdem auch eine der wichtigsten Karriereentscheidungen. Ich mag das eigentlich nicht, wenn man so zwei Dinge miteinander vermengt. Von LinkedIn kennt man das ja ganz viel. Ich habe einen Goldfisch. Diese 10 Dinge habe ich fürs Business gelernt, so ungefähr. Aber trotzdem war das für mich auch eine ganz wesentliche Entscheidung dafür, wenn ich auch lerne, in privaten Verantwortung zu übernehmen, ist das auch eine Lebenssektion, die ich mitnehme, natürlich in alle anderen Bereiche des Lebens. Und ich weiß das von einem früheren Vorgesetzten, der hat auch gesagt, und das fand ich extrem fortschrittlich, obwohl das im Investmentbanking war, also im Corporate Finance, der sagte, die Leute arbeiten dann am besten, wenn sie glücklich sind.

00:10:49

Paul von Preußen: Und glücklich sind sie, wenn es im Privaten läuft. Und das fand ich richtig stark. Also natürlich war immer noch der Fokus am Ende, wie machen wir daraus dann was für die Organisation? Ist ja auch ein fairer Deal. Aber das ist auch etwas, was man dabei mit berücksichtigen kann. So, ich habe jetzt weit ausgeholt für die Verantwortung. Ich hoffe, das hat trotzdem gepasst.

00:11:03

Nikola Steinbock: Nee, das macht nichts. Das ist sogar super spannend. Und ich finde das ganz wichtig, was du gerade sagst mit dem Glückliche oder wie immer man es formuliert. Ich glaube, früher hat man gesagt, es gibt drei Säulen Arbeit, Privates und Glaube. Und diese drei Säulen tragen dich durchs Leben. Und wenn eine wackelt, kannst du es aushalten. Wenn zwei wackeln, wird es eng und wenn drei wackeln, dann musst du dir echt was überlegen. Und ich glaube, das ist das, was wir uns alle wieder auch ins Gedächtnis rufen sollen, welcher Glaube es auch immer ist.

00:11:29

Nikola Steinbock: Wir brauchen ein Fundament und das speist sich eben aus drei Säulen. Dieses Fundament, für mich war es auch immer Arbeit, aber halt Freude an der Arbeit und nicht was, was ich notwendigerweise erledigen muss. Und mit dem mit dem Privaten und dem Glauben, ich finde das ist mega wichtig und ich sage jeden Tag, ich könnte das hier nicht machen, wenn ich zu Hause nicht so was von zufrieden und erfüllend in einer Partnerschaft wäre. Also von daher, ich finde das super spannend. Und ja, vielleicht ist es auch wichtig, dass wir uns alle ins Gedächtnis rufen, dass wir Säulen benötigen als Menschen, um im Leben einfach auch zurechtzukommen.

00:12:03

Paul von Preußen: Also man könnte den Podcast jetzt schon beenden, weil du bringst es richtig schön auf den Punkt. Und das hat wahrscheinlich auch seinen Grund, dass diese Aussage eben über viele Generationen so weitergetragen wurde. Und ich würde dem genauso zustimmen. Und auch hinzu kommt, auch das ist wieder vielleicht etwas Persönlicher, auch das Thema Glaube ist bei mir eine ganz wesentliche Säule. Sicherlich auch, weil ich das durch die Familie ein bisschen mitbekommen habe, aber ich denke trotzdem, im Leben eines Menschen gibt es immer diesen Punkt, wo man selber dann auch hinterfragt, okay, was habe ich jetzt durch meine Eltern eigentlich mitbekommen, was ist etwas, worauf ich aufbauen möchte, was ist etwas, was ich auch loslassen möchte. Und dieser Punkt war in den Teenie-Jahren bei mir genau der gleiche. Aber auch da wieder, also viele Dinge, bei mir ist jetzt in dem Fall der christliche Glaube. Viele Dinge, die ich tagtäglich entscheide, oder worüber ich mir Gedanken mache, sind sehr gespeist aus diesem Fundament, wie du es nennst. Oder man kann es auch Kompass nennen oder Orientierungshilfe, wie man das nennen möchte.

00:12:57

Paul von Preußen: Und mir hilft das immer auch wieder zurückzukommen, was auch immer das heißt. Ja, also aus, wenn ich mich, wenn es um bestimmte Herausforderungen geht oder auch bestimmte Situationen, in denen ich mich irgendwie fremd fühle oder so, dass ich auch weiß, okay, wer bin ich und wo gehe ich hin oder wo gehe ich auch wieder hin zurück? Was ist meine Heimat oder mein Zuhause? Was auch immer das wieder heißt. Aber das sind für mich ganz wesentliche Fragen, die ich für mich auch beantworten wollte, damit das geklärt ist, sage ich mal. Und durch dieses nicht wackelnde Fundament, Lebensstürme werden sicherlich noch kommen. Ja, wer bin ich? Ich bin jetzt Ende 20. Ja, es wird bestimmt noch viel passieren. Aber also einfach über solche Fragen sich früh genug Gedanken zu machen. Und das kann man ja auch genauso als junge Person.

00:13:45

Nikola Steinbock:

Aber ich glaube, es ist eine Gnade, dass du das schon so früh machst. Wir wechseln jetzt wirklich gleich zu Digital8, aber wir könnten nochmal einen Philosophie-Podcast machen, finde ich. Sehr gerne. Ich glaube wir hätten uns da gut was zu sagen. Aber ich finde diese Gnade, das so früh erkannt zu haben, dass man ein Fundament benötigt und dass man sich damit beschäftigt. Das finde ich, bist du ein sehr gesegneter Mensch. Aber ich würde mir wünschen, dass wir das für junge Menschen, wo wir das heute wissen, wie wichtig das ist und welche Einflüsse das auch hat auf die weitere Lebensentwicklung, Ich fände es gut, wenn wir uns als Gesellschaft drum kümmern, dass wir mehr Menschen ermöglichen, sich früh damit auseinanderzusetzen.

00:14:20

Paul von Preußen: Starke Aussage.

00:14:21

Nikola Steinbock: So, Generationendialog im Alltag. Darüber wollen wir jetzt sprechen. Du bist der Gründer von, sagt ihr Digital8 oder Digital8? Genau, hab ich doch noch richtig im Kopf. Und das ist eine Plattform, ich hab's vorhin schon gesagt, die den Austausch zwischen Digital Natives und erfahrenen Führungskräften fördert.

00:14:38

Paul von Preußen: Mhm.

00:14:39

Nikola Steinbock: Den Auslöser für die Idee hast du vorhin schon ansatzweise geschildert.

00:14:44

Paul von Preußen: Mhm.

00:14:45

Nikola Steinbock: Aber magst du noch mal was dazu sagen, wie ihr dazu gekommen seid? Du hast das ja mit einem Kollegen zusammen gemacht, der früher auch bei der Commerzbank gearbeitet hat. Wie seid ihr auf die Idee gekommen?

00:14:54

Paul von Preußen: Ja, der Auslöser war tatsächlich, dass wir im Konzern damals erlebt haben, dass häufig digitale Transformationsprojekte nicht so gelaufen sind, wie wir es erwartet hätten. Heißt, sie sind gescheitert, aber man hat über Jahre mit sehr viel Budget an einer Digitallösung gearbeitet, die am Ende keine Sau genutzt hat, sagen wir es jetzt mal so. Das ist jetzt alles etwas zugespitzt, aber es vereinfacht es auch. Und als wir uns dann die Frage gestellt haben, woran liegt das? Dann haben wir schnell herausgefunden, Thema Budget, was es ja ganz häufig eigentlich ist, war es in dem Fall, wenn wir ehrlich waren, nicht. Und es war, wenn wir ehrlich waren, auch nicht die Technologien, die irgendwie nicht funktioniert hätten oder was auch immer. Sondern, schnell ist uns aufgefallen, wenn es zum Beispiel darum ging, eine neue Software einzuführen, dass die Einstellung der Menschen, die damit arbeiten sollten oder denen man das vorgelegt hatte oder für die man das entwickelt hatte, wie auch immer man das jetzt nennen, dass die irgendwie Berührungsängste zum Beispiel hatten. Nimmt mir das meinen Job weg? Oder ich arbeite seit 20 Jahren nicht mit dem System. Was soll ich jetzt plötzlich damit so ungefähr? Und dann haben wir gesagt, okay, da müssen wir eigentlich ran.

00:15:58

Paul von Preußen: Und wir haben zwei Thesen aufgestellt. Das erste, wir haben erlebt im Konzern, dass häufig, und das soll gar nicht diskriminierend sein, sondern es war eine Tatsache, die Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht so lange im Unternehmen waren, meistens waren es Jüngere, eine größere Offenheit hatten für neue Systeme und Ähnliches. Und das zweite, wir haben gesehen, dass die Teams, die am besten solche digitalen Tools genutzt haben und auch mit dem besten Outcome, diejenigen waren, in denen die Führungskräfte selber relativ aktiv dabei waren oder auch drin gesteckt hatten, wussten worum es geht oder im besten Fall selber es auch mitgenutzt haben. Und dann haben wir gesagt, das müsste eigentlich das Zielbild sein. Wie können wir schaffen, dass mehr Führungskräfte, wir müssen ja jetzt nicht gleich über Begeisterung sprechen, aber zumindest eine Offenheit für neue Technologien haben. Und diese zwei Thesen haben wir da eigentlich nur zusammengepackt und gesagt, okay, dann bringen wir doch mal die jüngere Generation, die in bestimmten Themen eine größere Offenheit einfach mitbringt, zusammen mit den erfahrenen Managern und versuchen, diesen ein bisschen neue

Einblicke reinzugeben. Das haben wir direkt für den Vorstand gemacht und das lief sehr erfolgreich. Und dann kam irgendwann eine andere Organisation auf uns zu und haben gesagt, was macht ihr da bei der Commerzbank, weil das klingt ja echt ganz interessant.

00:17:12

Paul von Preußen: Und als dann auch ein, zwei Medienhäuser die Geschichte so aufgeschrieben haben und veröffentlicht haben, da haben wir gemerkt, da scheint was zu gehen. Einen Spin haben wir dann noch gemacht. Wir haben gesagt, am coolsten ist es doch, wenn man nicht nur die Möglichkeit hat, mit jungen Menschen aus der eigenen Organisation zu sprechen, sondern theoretisch mit jeder jungen Persönlichkeit, die es so gibt, die zu den Themen, wo ich Fragen zu habe, mir am besten Auskunft geben kann. Also haben wir diesen Pool von aktuell zwischen 300 und 400 jungen Leuten gegründet. Die sind alle so im Alter zwischen 16 und 30. Die meisten haben ein Startup gegründet im Tech-Bereich, aber wir haben natürlich auch die obligatorischen TikTok-Influencerinnen oder Landesschülersprecher, Leistungssportler, Musikerinnen, Künstler, alles Mögliche. Und die matchen wir eben mit Top-Führungskräften, vor allem aus Großkonzernen, um denen so ein bisschen die Perspektive der jungen Generation zu geben.

00:18:04

Nikola Steinbock: Kannst du schon sagen, wie erfolgreich das ist oder was konkret die Resultate sind? Das müsst ihr ja wahrscheinlich aus den Feedbacks mit den Teilnehmenden nehmen. Was würdest du sagen, sind die herausragenden Resultate, die ihr feststellen könnt?

00:18:18

Paul von Preußen: Ja, eigentlich auf mehreren Ebenen. Ich fange mal auf der organisationellen Ebene an. Also was für eine Auswirkung kann so ein Programm, wenn ich mich zum Beispiel als Führungskraft jetzt mentoren lasse, von einer jungen Mentorin, die ihr AI-Startup zum Beispiel gegründet hat, die 30 Jahre jünger ist als ich. Was soll die mir schon groß erzählen? Hätte man vor ein paar Jahren vielleicht noch gesagt. Ein Thema, ein deutscher DAX-Konzern. Wir haben die IT-Vorständin gemacht mit einem jungen, damals hat er bei Palantir gearbeitet, einem jungen Mann, Mitte 20. Palantir, größtes Datenanalyseunternehmen der Welt, aus den USA, vorher hatte er in Oxford seinen Master in Machine Learning gemacht. Jetzt mittlerweile hat er seine eigene KI-Bude, sag ich jetzt mal so platt.

00:19:00

Paul von Preußen: Und sie hat gesagt, ich bin eigentlich Juristin. IT habe ich dann so mitbekommen, ja, und mache das jetzt auch. Aber in der Tiefe fehlt mir dann doch manchmal so das Bewusstsein oder auch vielleicht theoretisch ein Background. Und da ging es ganz konkret darum, wie können wir es schaffen, wie können wir überhaupt erstmal ein Business Case rechnen, ob es sich lohnt, unsere IT-Infrastruktur in die Cloud zu heben. Und das haben die beiden dann zusammen gerechnet. Und dann hat der Dax-Konzern sich am Ende dafür entschieden, weil die IT-Vorstände im Management das dann eben pitchen konnte. Und ganz nebenbei hat sie ihn dann irgendwann gefragt, Leo, was muss ich eigentlich machen, damit du in unseren Konzern kommst? Da hat er gesagt, ich würde niemals in euren Konzern kommen. An dem Gehalt lag es nicht.

00:19:42

Paul von Preußen: Bei Palantir verdient man deutlich besser als in deutschen Großkonzernen. Sondern hier in Deutschland, was würde ich denn mit Mitte 20 25, was soll ich denn werden bei euch? Im anglo-amerikanischen Umfeld ist das Thema Alter in diesem Fall, wenn es um Karriere

geht, aus meiner Sicht gar nicht so ein großes. Oder vielleicht nochmal ein anderer Spin, egal. Und welche Perspektive hätte ich denn? So, das ist einmal organisatorisch und vielleicht nochmal, es gibt natürlich auch sehr persönliche Outcomes. In dem Fall, also, wir hatten einmal einen CEO, der hat seinen IT-Chef gefeuert danach, nach dem Reverse-Managing, weil er gesagt hat, jetzt habe ich erst verstanden, wie eigentlich unsere IT-Landschaft aussehen müsste. Das fand ich ziemlich krass, ja. Aber um mal zu zeigen, was das für eine Auswirkung haben kann, wenn man versteht, Soll - Ist. Andere haben eher, eine Organisation hat eine Höhle der Löwen-Wettbewerb ausgerufen, danach innerhalb der Organisation.

00:20:33

Paul von Preußen: Ein Unternehmen hat eine Paperless-Challenge eingeführt, da hatte das Tandem sich eher so um Nachhaltigkeitsthemen gekümmert. Eine Stiftung wurde mal gegründet, also wirklich interessante Sachen. Aber ein Highlight muss ich noch erzählen und zwar, das kann ich auch so öffentlich sagen, weil darüber auch geschrieben wurde. Das Tandem hat darüber öffentlich gesprochen. Eine hochrangige Führungskraft einer deutschen großen Bank. Den haben wir gematcht mit einer jungen Mentorin, die aus sehr prekären Verhältnissen kommt. Aus Indonesien ursprünglich. Sie kam nach Deutschland in jungen Jahren und hat hier studiert, weil man in Deutschland ziemlich gute Bildung für relativ wenig Geld erhalten kann.

00:21:08

Paul von Preußen: Bin ich nach wie vor Riesenfan.

00:21:10

Nikola Steinbock: Was vielen Menschen gar nicht mehr so bewusst ist, leider.

00:21:11

Paul von Preußen: Ja, genau. Das ist wieder so selbstverständlich. Dabei ist es das nicht. Sie kam also nach Deutschland, hat nachdem sie studiert hatte, eine super Karriere hingelegt im HR-Bereich, Personalentwicklung und konnte coden, also programmieren. Diese beiden Themen hat sie so immer mitgebracht. Und wir haben sie gematcht mit dieser Führungskraft, weil er sagte, das sind eigentlich die 2 Themen, ich möchte in der Personalentwicklung mal auf neue Ideen kommen, mich da mal challengen lassen, mir ein Spiel vorhalten lassen und ich würde auch gerne mal wissen, wie dieses ganze Programmieren denn funktioniert. Du wirst ja in sechs Monaten kein Top-ITler, aber zumindest mal ein Verständnis zu bekommen, so ein paar Schritte gehen.

00:21:49

Paul von Preußen: Interessanterweise, das waren 2 super Ergebnisse nach 6 Monaten Reverse-Mentoring, aber das krassste Ergebnis war ein ganz anderes. Und das hat er zum Schluss von diesem Mentoring gesagt. Er sagte, das hat er seiner Mentorin so gesagt. Sie trägt Kopftuch, muss man dazu sagen. Und ihre Geschichte ist die, dass sie nach Deutschland kam und obwohl sie so krasse Leistungen gebracht hat, fast jedes Jahr um ihre Aufenthaltsgenehmigung bangen musste. Eigentlich auch eine irre Geschichte, ja. Und er hat ihr zum Abschluss dieses Mentorings gesagt, als ich dich das erste Mal gesehen habe live und gesehen habe, dass du meine Mentorin bist, da habe ich gedacht, Menschen, die so aussehen wie du, werden bei uns in der Bank meistens nur Putzkräfte. Und ich habe gelernt, was für eine Verquere, was für eine falsche Sicht ich da eigentlich hatte, was für Vorurteile ich eigentlich hatte.

00:22:41

Paul von Preußen: Und das habe ich, das, wenn ich, wenn ich also als ein Mensch, der diese Organisation Digital8 hat, die solche Programme aufbaut, wenn ich das höre, boah, da kriege ich Gänsehaut, ja?

00:22:52

Nikola Steinbock: Kriege ich gleich mit, ne?

00:22:54

Paul von Preußen: Weil man da dann merkt, dass dieser generationsübergreifende Austausch nicht nur Ringelreihe, wir fassen uns an den Händen und tanzen den Baum ist. Und auch wenn ich verstanden habe, dass da durchaus auch was entstehen kann für eine Organisation, ist die größte Auswirkung, die beste Auswirkung doch eigentlich die bei mir ganz persönlich. Wenn ich merke, bestimmte Vorurteile, die ich hatte, die sind, oder die muss ich noch mal hinterfragen. Wenn sowas passiert, dann ist eigentlich das Beste gewonnen.

00:23:20

Nikola Steinbock: Ja, finde ich ein total schönes Beispiel. Viele sprechen ja vom Generationenkonflikt. Du sprichst ja vom Brückenbauen. Was sind für dich die wesentlichen Punkte, wie man Vorurteile, du hast ja gesagt, das was ihr tut, Reverse Mentoring, du hast den Begriff jetzt nebenbei nochmal genannt. Also das was da passiert ist Reverse Mentoring. Mentoring bedeutet eine erfahrene Führungskraft, kümmert sich um einen weniger erfahrenen Menschen. Wir machen es genau andersrum. Aber was gibt es für dich darüber hinaus, wie man Vorteile überwinden kann?

00:23:55

Paul von Preußen: Erstmal zu diesem Punkt Generationenkonflikt. In den Medien lesen wir davon fast jeden Tag. Und dann steht da, die Boomer sind an allem schuld und die Gen Z ist faul und hat so Ansprüche so ungefähr.

00:24:06

Nikola Steinbock: Und ich habe letztens an dich gedacht, Paul, da hat irgendeiner einen Post gemacht, die Generation Alpha, also die Generation Z hat dich gequält, so nach dem Motto, die Generation Alpha wird euch den ... aufreißen. Da habe ich total an dich gedacht, weil ich dachte, also das hilft uns auf jeden Fall, wenn wir so kommunizieren, oder?

00:24:21

Paul von Preußen: Genau das ist dieser Punkt. Ganz häufig, wenn ich so Dinge lese und auch sehr stark vereinfacht, man muss manche vereinfachen, das ist klar, aber auch wenn ich so etwas dann lese, ob jetzt auf Social Media oder noch schlimmer eigentlich in den Medien, das ist aus meiner Sicht nichts anderes als Populismus auch, wenn man das so stark zuspitzt. Und da ist meistens nur die Wahrheit ein bisschen oberflächlich, aber das, was wirklich ist, das findet da keinen Platz. Denn wenn man sich das ein bisschen genauer anschaut, dann merkt man ja eigentlich, dass wir gar nicht so weit auseinander sind. Ja, okay, ich habe bestimmte Dinge nicht miterlebt. Also 9-11 zum Beispiel, weiß ich nicht, wo ich war, als das passiert ist. Da war ich viel zu jung. Ja, das hat mich nicht geprägt.

00:24:59

Paul von Preußen: Was mich geprägt hat, war eher die Corona-Zeit vor schwarzen Bildschirmen und nicht raus können in jungen Jahren. Aber es gibt tolle Umfragen, die in einer repräsentativen Studie, die Jugendstudie von Simon Schnetzer, mit dem wir auch immer wieder

zusammenarbeiten, ein Jugendforscher. Hat 2023 sensationell diese Frage, welche Werte sind in dem Leben am wichtigsten? Die sind beim Thema Werte interessant. Und da war die Antwort, ob jetzt Babyboomer oder Generation Z, genau dieselbe. Nämlich, gut, bei den Babyboomern waren Stelle eins die Gesundheit, dann kam Familie und Freiheit. Bei der Gen Z war die Familie auf Top eins, dann Gesundheit und dann Freiheit. Das ist so krass,

00:25:39

Nikola Steinbock: Das liegt daran dass wir jeden Tag spüren.

00:25:45

Paul von Preußen: Nein, aber das ist doch eigentlich ein tolles Fundament. So und ob man diesen Generationendialog in einer Organisation fördert über so ein Format wie zum Beispiel Reverse Mentoring oder ob das über auch kleine Dinge ist, darum geht es ja am Ende eigentlich gar nicht, sondern der erste Schritt ist der, dass wir uns überhaupt bewusst machen, okay, es ist wie in der Fahrschule. Ich war früher in der Fahrschule und hinter mir sind die Leute dicht aufgefahren und ich habe mich immer geärgert darüber und mir geschworen, wenn ich einmal hinter einem Fahrschulauto hinterherfahre, dann werde ich nicht drängeln. Was passiert jetzt, einige Jahre nachdem ich... So, jeder war irgendwann mal Einsteiger, jeder hat irgendwann mal in einer Organisation gestartet und jeder wird irgendwann mal an dem Punkt sein, wo er das Wissen dann weitergibt und sich am Ende eines Karrierelebens befindet. Und so unterschiedlich ist das doch gar nicht. Wenn ich mir das erstmal bewusst mache und dann die Offenheit dafür habe zu sagen, hey, egal von wem, ich kann was von dir mitnehmen und was lernen, das ist die beste Voraussetzung.

00:26:45

Paul von Preußen: Und danach kommt dann die Frage, wie kann ich das am besten machen? Und da gibt es ja ganz viele Antworten, von denen ich versuche, ein paar von denen mit Digital8 in der deutschen Wirtschaft zu starten. Wobei am liebsten ich eigentlich einen gesellschaftlichen Hebel haben möchte. Das ist nur, gerade wenn man mit der Politik und der öffentlichen Verwaltung und sowas im Austausch ist, nicht ganz so einfach. Deshalb irgendwo starten muss man und das machen wir eben bei den Konzernen.

00:27:06

Nikola Steinbock: Ja, da ist Time to Market ein bisschen länger, als wenn man das mit Konzernen macht, glaube ich. Was ich ganz wichtig finde, was du gesagt hast, ist ja, es gibt gemeinsame Werte und trotzdem gibt es ja auch Unterschiede. Und die nehme ich auch wahr. Wir haben ja vorhin schon mal drüber geplaudert. Und ich finde, man kann die auch benennen. Ich weiß nicht, wie du das siehst. Und dann eben drüber zu diskutieren, nicht einfach nur zu sagen, ihr seid so. Sondern ich versuche immer zu sagen, was ich beobachte.

00:27:29

Nikola Steinbock: Eins hatte ich dir ja vorhin auch schon gesagt. Und dann finde ich es aber auch total unterhaltsam und spannend, sich darüber zu unterhalten und auszutauschen. Und letzten Endes ist dieses Thema Generationen ja auch ein Teil von Vielfalt.

00:27:41

Paul von Preußen: Genau, richtig. Und zwar ein Faktor, der viel zu selten berücksichtigt wird aus meiner Sicht. Gut, ich habe jetzt leicht reden, wenn es das Thema Geschlecht zum Beispiel geht, denn ich bin ein weißer Mann. Ja, so. Aber dieser Generationenfaktor, der spielt in den letzten Jahren gar nicht so eine große Rolle in Unternehmen, wenn man über Vielfalt gesprochen hat. Bis

plötzlich alle, ich meine, den demografischen Wandel gibt es jetzt schon ein bisschen länger, aber plötzlich dann alle gemerkt haben, oh, das könnte ja ein Thema sein in ein paar Jahren. Aber interessanterweise nicht nur, dass wir mehr junge Leute brauchen, sondern dass wir vielleicht uns auch Gedanken machen sollten, ob wir diejenigen, die schon sehr lange bei uns in der Organisation sind, nicht noch länger binden wollen oder zumindest das Wissen, was sie haben, jetzt nicht einfach nur per Knopfdruck irgendwie rausbalancieren. Und das hat in den letzten Jahren eben deutlich und zu Recht an Fahrt aufgenommen.

00:28:29

Paul von Preußen: Und jedes Unternehmen muss sich Gedanken darüber machen, wie manage ich das Thema Altersvielfalt bei uns im Unternehmen? Denn das ist nicht nur was, ja, wir malen hier irgendwie was bunt an und dann sind wir Vielfalt, so ungefähr, genau so wenig wie bei den anderen Faktoren. Hier ist das ja auch etwas, was sich ganz klar bemessen lässt. Wenn ich es auf der einen Seite nicht schaffe, die Menschen, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, für mich zu begeistern oder eine neue Generation von Kundinnen und Kunden, dann werde ich es mit der Zeit extrem schwer haben. Und auf der anderen Seite aber auch, wenn ich es nicht schaffe, das Wissen oder auch die Unternehmenswerte, die ja auch sehr stark verankert sind bei denjenigen, die schon lange mit dabei sind, in irgendeiner Art und Weise zu erhalten und weiterzugeben, dann habe ich auch ein ganz, ganz großes Problem. Und das ist etwas, womit sich Unternehmen beschäftigen müssen.

00:29:17

Nikola Steinbock: Was müssen Unternehmen tun, um die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass sie die Menschen attrahieren vom Arbeitsmarkt, aber dass es dann im Unternehmen auch, so wie es ja bei der Commerzbank entlang eurer Themen probiert hat, dass die Generationen miteinander so arbeiten, dass es für das Unternehmen von Nutzen ist und die Menschen zufriedener macht. Was sind so Punkte, wo du sagst, das ist top, um das hinzukriegen?

00:29:38

Paul von Preußen: Genau, also wenn ich dir jetzt sagen würde, die Antwort ist leicht, dann wäre ich selber Populist. Deshalb gibt es diese Antwort nicht. Erstmal kommt es ja auf das Unternehmen an. So, Und ich starte am liebsten damit, dass ich, wenn ich eine Organisation kenne, erstmal verstehe, wie ist denn momentan dieses, kann man jetzt unternehmenskulturell nennen oder wie auch immer, aber wie spricht ihr denn momentan über das Thema Altersvielfalt bei euch? Macht doch mal, nimm dir mal einen Zettel. Jeder soll das mal machen. Nimmt sich mal einen Zettel für eine Woche und schreibt einfach mal so auf, wenn er oder sie mal was hört, wo er denkt, oh, interessant, da wurde jetzt auf mein Alter referenziert oder so. Irgendwie hat mich das angepikst oder so. Ja, also erstmal, wo stehen wir eigentlich überhaupt? Und auch mit den Menschen darüber zu sprechen, hey Leute, das ist ein Thema und wenn ihr euch das mal genauer anguckt, dann ist es auch für euch ein Thema.

00:30:24

Paul von Preußen: Ehrlicherweise ist das Thema Altersvielfalt ja was, wo viele Menschen, gibt es tolle Umfragen zu, sich diskriminiert fühlen, das vielleicht nicht so offen ansprechen. Aber auch warum eigentlich? Da werden wir wieder philosophisch. Viel hängt ja auch damit zusammen, die Angst vorm Tod und alles Mögliche. Ja, so tief müssen wir jetzt gar nicht reingehen. Aber also erst mal zu verstehen, was passiert aktuell da bei uns, zu sensibilisieren und dann eben den Austausch innerhalb des Unternehmens zu fördern. Und das kann ja ganz unterschiedlich passieren. Das kann damit losgehen, dass ich starte mit, jeden Montag in der Kaffeeküche jemanden ansprechen, der 20 Jahre jünger ist, und einfach mal fragen, was denkst du zu dieser

Sache? Und auch gerne mal wirklich konkretes Feedback zum Beispiel zu einem geschäftlichen Thema. Bis hin zu Shadowboards, wo das Management sagt, wir holen uns jetzt bewusst mal junge Menschen rein, die einfach mal challengen dürfen, was wir hier so entscheiden.

00:31:15

Paul von Preußen: Viel passiert auf einer kulturellen Ebene. Das versuche ich damit eigentlich so ein bisschen in die Antwort mit reinfließen zu lassen. Und sorgt dafür, dass wenn wir miteinander sprechen und erleben, hey, meine Meinung zählt hier und ich werde gesehen, unternehmensunabhängig, dass sowohl attraktiv sein kann für junge Menschen, die in die Organisation kommen, als auch für die, die sich Gedanken darüber machen, was passiert bei mir als nächstes. Denn ehrlicherweise, also wenn wir über den Einstieg in die Organisation sprechen, das Gehalt ist natürlich zum Start ein Riesenthema. Und jede Studie, die schreibt, ja, ja, nee, Purpose und sowas ist wichtiger als Gehalt.

00:31:50

Nikola Steinbock: Gehalt ist ein Hygienefaktor, hieß es früher mal in der Commerzbank, fand ich auch spannend.

00:31:55

Paul von Preußen: Also worum es am Ende geht, ist, wenn das nicht stimmt, dann komme ich halt nicht. Aber dadurch, dass ich so viel Auswahl habe am Markt, gibt es dann eben verschiedene andere Maslowsche-Bedürfnispyramide, ich sag mal für die Organisation gedacht, die dann mit dazu kommen. Und das, was mich hält, ist ja am Ende nicht das Gehalt, das eher das, was dazu führt, dass ich in eine Organisation reinkomme. Das Gehalt können dann sicherlich andere nach anderthalb Jahren oder so was woanders auch zahlen, dann bin ich halt da. Sondern da geht es dann wirklich andere Themen wie Kultur, Freundschaft untereinander, wie arbeiten wir miteinander. Das sind dann die Dinge, die dazu einzahlen. Und interessanterweise, wenn ich mit Menschen spreche und sie dann frage, wie lang bist du im Unternehmen? Und dann sagen sie 25 Jahre. Die meisten gucken mich dabei ein bisschen beschämt an, wo ich so denke, hä? Das ist doch genial.

00:32:41

Paul von Preußen: Also erstens hast du ja anscheinend etwas gefunden, wo du wirklich Spaß dran hast und was für dich gut funktioniert. Und zweitens ist anscheinend dein Arbeitgeber happy mit dir und ihr kommt gut klar miteinander. Klar, es gibt immer auch Frustpunkte und so, ja, aber eben auch weg von diesem Narrativ zu kommen, wenn man lange etwas macht, dann ist man irgendwie langweilig oder so. Was für ein Blödsinn. Da können ja auch super tolle Sachen daraus entstehen.

00:33:01

Nikola Steinbock: Absolut und es zeigt ja auch doch eine Zufriedenheit. Also das würde ich auch nicht immer dem zuschreiben, ich habe mich halt nicht wegbewegt, weil es ist ja mühsam, sondern es ist eine große Zufriedenheit. Und so pauschal würde man glaube ich sagen, dass eurer Generation oder der Gen Z besonders wichtig ist, diesen Purpose zu haben. Ich stelle nur fest, wenn wir hier im Unternehmen darüber diskutieren, wir haben das gerade auch in unserem Culture Check abgefragt, ist es allen Generationen wichtig, auf was einzuzahlen, was einen Sinn macht. Sie würden es nicht immer so äußern, aber wenn du darüber sprichst, ist es genauso wichtig. Und vielleicht sind das genau die Ansatzpunkte, die du meinst. Lass uns mal drüber reden, nur weil die einen es sagen, ist es den anderen nicht weniger wichtig.

00:33:36

Paul von Preußen: Ja, oder wenn wir zurückkommen zu diesem Thema, welche Werte sind dir wichtig? Zum Beispiel Thema Familie. Dann mag vielleicht die Frage, was ist Familie für dich, etwas Unterschiedliches sein. Ja, dann sagen die einen vielleicht noch, ja, dafür gehören für mich mehr Freunde und die anderen sagen, ja, für mich ist Familie wirklich hier so. Ja, aber die diese Grundlage, die ist da. Lass uns drüber miteinander reden und lass uns dann nicht. Natürlich, es gibt es gibt immer Unterschiede. Die gibt es aber auch innerhalb einer Generation. Ja, nur weil ich jetzt 85 und nicht 86 geboren bin, heißt es ja nicht plötzlich...

00:34:04

Paul von Preußen: Ja, also wir sind ja insgesamt grundverschieden und da lohnt es sich einfach drüber zu sprechen. Und gerne auch mit ein bisschen Humor. Das finde ich auch immer ganz wichtig. Also nicht mit diesem, ja, wir werden halt alle alt und immer so, ne?

00:34:15

Paul von Preußen: Sondern das kann ja auch extrem witzig sein, wenn man darüber lacht und darüber erzählt, was war mein erster Anschiss, den ich damals als Berufseinsteiger von meinen Vorgesetzten bekommen habe? Oder wie habe ich mein erstes Telefonat geführt?

00:34:27

Paul von Preußen: Das sind ja alles Dinge, über die können wir alle sprechen.

00:34:29

Nikola Steinbock: Ja, und das ist super, weil wir erzählen in unserem Alter gerne Legenden. Ja, das gehört so dazu, diese Legenden. Mein Mann sagt immer, Nicolai, deine Legenden. Also interessiert jetzt nicht jeden immer so, aber machen wir eigentlich gerne. Ich habe noch eine Frage, weil wir da daheim darüber diskutiert haben, diese Woche aus unserem verschiedenen beruflichen Kontext, mein Mann ja lange bei der Berufsfeuerwehr, ich im Finanzwesen. Wir haben den Eindruck, dass es für junge Menschen nicht mehr so attraktiv ist, in Führung zu gehen. Würdest du das teilen? Und wenn ja, hast du Gründe dafür, die du sagen kannst?

00:35:00

Paul von Preußen: Sehr gut. Auch da kann ich nicht pauschalisieren, sondern muss zwei Antworten geben. Die erste Antwort ist eine Frage. Was ist Führung? Wenn Führung so... Meine Generation erlebt Führung momentan so, wie sie gerade in den Medien oder was man in den Unternehmen sieht. Also wenn ich in bestimmte Länder schaue, wie bestimmte Staatsoberhäupter agieren, dann glaube ich, sind das keine tollen Vorbilder für Führung. Oder auch, wenn ich mir manche Konzernchefs oder sowas anschau und auf die schaut man ja viel stärker mittlerweile, als früher noch. Da war es einfach nur wichtig für eine Marke, die für etwas stand, zu arbeiten.

00:35:34

Paul von Preußen: Der Rest war dann zweitrangig. Heutzutage kann ich mir meinen Chef sozusagen aussuchen. Also wenn das, was wir als Vorbilder aktuell haben, teilweise abschreckend wirkt, dann kann ich auch verstehen, warum Menschen dann sagen, so möchte ich nicht werden oder das möchte ich nicht werden. So, das ist die eine Antwort. Die andere Antwort ist, Führung von heute gedacht, muss ja nicht Führung von morgen sein. Verantwortung ist immer der Kern, das ist klar. Aber ich muss ja nicht Felix Magath werden, Ich kann ja auch Jürgen Klopp werden, so ungefähr. Also, wenn ich mir Gedanken darüber mache, welche jungen Menschen bei mir in der Organisation wollen gerne Verantwortung übernehmen oder wem traue

ich das zu, dann binde ich sie doch möglichst früh ein und frage sie auch, inwiefern hättest du denn Freude daran und wie würdest du das machen? Und je früher ich das mache und je früher ich sie auch so ein bisschen mitnehme und ihnen auch zeige, hey, das sind bestimmte Dinge, okay, das gehört mit dazu leider, ja, und Verantwortung übernehmen heißt eben auch Zeitinvest und Entscheidungen treffen, die kein anderer treffen möchte und sowas alles.

00:36:31

Paul von Preußen: Aber es hat eben auch die Möglichkeit, dass du frei gestalten kannst. Thema Purpose und so weiter und so fort. Dann ist aus meiner Erfahrung zumindest mit den Unternehmen und auch in unserer eigenen Organisation bei Digital8 dieses Thema, die junge Generation will nicht in Führung, gar nicht mehr so ein großes eigentlich. Es ist eher eine Frage dessen, wie man sie definiert und auch wie ich als aktuelle Führungskraft vorlebe, was Führung eigentlich ist.

00:36:54

Nikola Steinbock: Und das ist ein guter Punkt, weil wenn du jetzt wieder auf unsere Altersgruppe reflektieren würdest oder auch vielleicht ein Stück drunter, ist es natürlich auch anstrengender geworden zu führen als früher. Mein Mann sagt immer, bei der Feuerwehr hat es immer geheißen, watch the display. Also das heißt, guck was für Rangabzeichen, dann weißt du, wer hier entscheidet und wer das Sagen hat. Und das ist ja auch bei der Feuerwehr schon lange nicht mehr der Weg, sondern es bedarf einer anderen Art des Auseinandersetzens, des Einbezugs von Perspektiven, weil du in dieser komplexen Welt alleine nichts mehr kannst.

00:37:22

Nikola Steinbock: Auch ein blödes Eingeständnis. Von daher, ich glaube jetzt für unsere Generation und ein Stück im Alter darunter, ist es auch einfach ein total anderer Anspruch geworden als früher. Und ich glaube, das ist mega anstrengend, wenn man das nicht gelernt hat oder nie leben konnte. Von daher ist es interessant, was du sagst und das, was ich feststelle. Und das auch wieder zusammenzubringen und zu diskutieren, finde ich aller Ehren wert.

00:37:45

Paul von Preußen: Ja, und das macht ja auch wieder Spaß. Also, denn meine Frage an junge Leute ist ja nicht, möchtest du mal Führungskraft sein? Da haben die meistens dann, wir sprechen wieder über Bilder im Kopf, etwas, was ich vielleicht nicht als erstrebenswert halte, sondern wenn ich dann frage, was würdest du anders machen? Und da kommen dann Antworten, dann merke ich, hey, das könnte doch ein Weg sein. Das könnte, vielleicht ist das für dich doch, und dann nehmen wir es aber nicht mit Führungskraft, sondern irgendwie anders. Und man muss, da spitze ich jetzt wieder vielleicht ein bisschen zu, aber ein bisschen Spaß gehört ja auch dazu, auch sagen, ich kann viele Menschen, wenn sie sich darüber beschwerten, dass die junge Generation zum Beispiel nicht führen möchte oder so, gar nicht so gut nachvollziehen, weil ich dann immer sage, naja, ihr habt diese junge Generation erzogen. Also, ja, Entschuldigung, aber, und auch wenn Menschen zum Beispiel dann sagen, ja, die junge Generation möchte nicht so gerne arbeiten oder Work-Life-Balance und so, dann gehört zur Wahrheit auch dazu, wenn wir über Vorbilder sprechen und wir eine Elterngeneration haben, wo zum ersten Mal Themen wie Depression und Burnout richtig groß wurden oder größer kommuniziert wurden, dass wir uns dann auch mehr Gedanken zumindest darüber machen und das vielleicht auch an der einen oder anderen Stelle anders reflektieren. Trotzdem möchte ich davor warnen, dann wieder sich gegenseitig zu sagen, ja gut, okay, ihr seid jetzt an dem schuld und ihr seid an dem schuld. Aber es ist auch immer wieder schön, bei sich selbst anzusetzen und zu überlegen, okay, woran liegt das und was habe ich auch für einen Teil beizutragen? Oder wo kann ich vielleicht auch meine

Perspektive mit reinbringen, am Ende einen Austausch zu ermöglichen, wo wir alle Freude daran haben.

00:39:17

Nikola Steinbock: Dass wir heute über andere Themen sprechen, dass wir mehr Transparenz haben, auch was auf der Welt passiert und so weiter. Ein Grund dafür ist ja Social Media. Und das würde ich jetzt gerne noch mal in der letzten Frage adressieren. Jetzt seid ihr da natürlich sehr aktiv. Wir sind auch sehr aktiv. Ich selbst bin da auch sehr aktiv. Wir stellen ja fest, dass Social Media ein Geschenk ist. Aber wir stellen ja fest, dass es irgendwie doch sehr negative Auswirkungen auf uns Menschen hat.

00:39:43

Nikola Steinbock: Und du hast Depressionen im Burnout angesprochen. Ich finde ja, und wir haben das an Weihnachten mit jungen Führungskräften diskutiert, wo ich sehr überrascht war, wie sehr sie auch gesagt haben, doch das stresst mich. Das stresst mich, dass manche Menschen es offensichtlich schaffen, also es waren lauter Damen, Kinder zu erziehen, Karriere zu machen und perfekt auszusehen. Schlank zu sein, sportlich zu sein. Die machen auch alle noch Sport morgens. Und dann habe ich gesagt, stresst euch das echt? Das stresst uns maximal. Und man muss richtig für sich arbeiten, um sagen, auf welchem Feld möchte ich versagen, damit ich mein Leben noch so gestalten kann und eben nicht in Burnout gerate. Was würdest du sagen, wie schaffen wir es, die positiven Faktoren von Social Media, von dieser Transparenz, von diesem coolen Netzwerkgedanken, viele von uns können sich nie miteinander so austauschen, wenn wir diese Plattform nicht hätten.

00:40:32

Nikola Steinbock: Was würdest du sagen, wie können wir die Risiken besser begrenzen, und diese positiven Effekte ja noch besser mitzunehmen, ohne uns da alle in irgendwelche ungunstigen Konstrukte zu verstricken?

00:40:45

Paul von Preußen: Ja, ich bin kein Fan von Social Media. Auf keinen Fall. Und das ist für viele überraschend, weil ich ja trotzdem gerade auf LinkedIn ziemlich aktiv bin. Aber ich bin aus den genannten Gründen kein Fan. Und ich meine, LinkedIn als Beispiel ist da ja noch einigermaßen moderat. Wenn ich mir anschau, jetzt kann man über Kausalitäten und Korrelationen sprechen, aber wie in bestimmten Ländern, wo neue Social-Media-Kanäle zugänglich sind, die Suizidraten gerade bei jungen Mädchen im Alter zwischen 14 und 25 ansteigen oder wie man sieht, wie das Thema Ernährung ein ganz großes Problem plötzlich wird. Das sind Dinge, wenn ich das lese und jetzt auch das höre, was du sagst mit das stresst uns. Ja, genau so ist es.

00:41:30

Paul von Preußen: Und über diese Gefahren sprechen wir aus meiner Sicht viel zu wenig. Das liegt auch unter anderem daran, dass wir selber vielleicht manchmal das so ein bisschen nachher, gut, wenn es bei den anderen klappt, dann muss es bei mir auch klappen. Ja, so, selber Schuld oder was auch immer. Nein, es gibt bestimmte Dinge, die muss man ansprechen, auch wenn es Sucht und so etwas geht. Okay, Punkt jetzt zu diesem kurzen Exkurs, warum ich eigentlich kein Social Media Fan bin. Trotzdem gibt es natürlich extreme, positive Dinge, die man daraus ziehen kann. Mit Menschen in Kontakt zu kommen, neue Perspektiven kennenzulernen. Wobei man gelernt hat in Social Media, viele bleiben in ihrer Bubble und eigentlich verstärkt das eher bestimmte...

00:42:06

Nikola Steinbock: Blöde Algorithmen.

00:42:07

Paul von Preußen: So, genau, ja. Zu der Frage, was kann ich machen oder... Also ab und zu mal ausschalten. Mal ein ganz analoger Tipp. Und dann auch mir bewusst zu machen, okay, warum bin ich auf dieser Plattform? Diese Warum-Frage ist deshalb so wichtig, weil ich damit auch immer wieder zurückkommen kann und damit schließe ich auch so ein bisschen den Kreis, wieder zu meiner Basis, zu meinem Fundament. Wenn ich nämlich weiß, ich bin eigentlich hier, weil ich zum Beispiel neue Menschen kennenlernen möchte und darauf möchte ich mich fokussieren, oder wenn ich weiß, ich bin hier, weil ich meine Organisation vorantreiben möchte, deshalb bin ich hier und habe bestimmte Beiträge, dann kann ich bei bestimmten anderen Punkten, wo ich sage, okay, das sehe ich jetzt und irgendwas macht das mit mir. Ich werde wütend oder ich werde traurig oder ich bin enttäuscht von mir selbst oder neidisch oder so. Dann ist das etwas, wo ich sagen kann, okay, Moment, darum geht es mir hier eigentlich gar nicht.

00:42:58

Paul von Preußen: Das ist das Erste. Und das Zweite, wenn man sich bewusst macht, wie viel Fake auch mit dabei ist, kann das auch wahnsinnig entspannen. Und tatsächlich ist das ja so. Wenn man sich anschaut, gerade wenn wir über Influencer oder Copywriter, wie auch immer man das nennen möchte, was es da auch für geistesranke Geschichten gibt, wie sehr man versucht vor der Kamera eine Welt aufzubauen, die eigentlich gar nicht der Wirklichkeit entspricht, ja, dann entspannt dann das auch wieder und dann kann man bei jedem Post immer sieht, wo man denkt, ja, okay, gut, das liest sich jetzt so toll, aber ich kann mal 50 Prozent einfach mal abziehen, ja, das entspannt sehr und das kann ich auch jedem nur empfehlen.

00:43:32

Nikola Steinbock: Und ich finde das super, dass du das gerade gesagt hast, weil mir ging es eben mit Twitter so, dass ich immer relativ schnell schlecht drauf gekommen bin, weil ich das wirklich irre, also irre fand, wie beleidigend, wie geringschätzend und wie unmenschlich das ist. Und es war an einem Sonntag und ich habe es gelöscht und ich werde es nie wieder anmachen. Und ich finde es erstaunlich, wie viele Menschen, auch aus Politik und Verwaltung, das nach wie vor intensiv nutzen. Und da frage ich mich schon, was ist das für eine Konsequenzkultur, die wir da haben? Zu wissen, da wird wirklich Hass verbreitet, da werden Lügen verbreitet, da kommen Menschen schlecht drauf.

00:44:07

Nikola Steinbock: Und wir nutzen es trotzdem weiterhin. Und von daher würde ich dem, was du sagst, noch hinzufügen, was ich klasse finde. Warum bin ich hier und welchen guten Grund gibt es dafür, irgendwo auszustiegen?

00:44:16

Paul von Preußen: Sehr gut.

00:44:17

Nikola Steinbock: Und zwar flächendeckend, das finde ich total wichtig. Paul, wir sind bei einer Dreiviertelstunde. Ich werde mich dagegen wehren, dass wir irgendwas rausschneiden. Außer mein Team wird das anders entscheiden. Das entscheiden ja die am Ende. Ich fand es super spannend. Ich könnte noch ewig mit dir weiterreden. Wir machen einfach irgendwann nochmal einen.

00:44:31

Nikola Steinbock: Danke, danke, dass du hier warst. Ich glaube, es ist so viel drin, was für viele Menschen wertvoll ist zu hören, ihre Zeit zu investieren in diesem Podcast. Und bis bald.

00:44:40

Paul von Preußen: Danke, dass ich hier sein durfte.