

## Podcast mit Lasse Rheingans

\*\*Speaker 1 [00:00:05]\*\*: Die Advents- und Weihnachtszeit. Ja, sie ist schön und heimelig. Aber ganz ehrlich, oft bedeutet sie auch einfach nur Stress und Hektik. Wie wäre es stattdessen mit etwas mehr Ruhe und echten Glücksmomenten nur für dich? Dein Advent 24 Glücksmomente nur für dich ist genau das richtige Adventskalenderhörbuch von der Spiegel-Bestsellerautorin Tanja Köhler. Jeden Tag schenkt dir dieses Hörbuch in der Adventszeit ein kleines Ritual, eine inspirierende Geschichte oder eine bezaubernde Achtsamkeitsübung. Übrigens, diese Geschichten kannst du auch wunderbar vor dem Urlaub oder einer großen Feier nutzen, um zur Ruhe und Klarheit zu kommen. Jetzt aber wünschen wir dir erstmal eine wirklich besinnliche Vorweihnachtszeit voller glücklicher Leichtigkeit mit unserem Adventshörbuch auf den Ohren. Du findest Dein Advent 24 Glücksmomente nur für Dich auf allen bekannten Hörbuchplattformen oder zum Download auf argon.de.

\*\*Jutta Ribbrock [00:01:29]\*\*: Herzlich willkommen zur neuen Folge von Einfach ganz leben, dem Podcast für bewusstes Leben. Ich bin Jutta Ribbrock, Moderatorin, Journalistin, Sprecherin und Autorin und in diesem Podcast spreche ich alle zwei Wochen mit außergewöhnlichen Menschen über alles, was das Leben freudvoller, entspannter und auch spannender und intensiver macht. Heute ist bei mir Lasse Rheingans, und der hat sich was getraut, wobei bestimmt viele Arbeitgeber Schnappatmung kriegen und viele Arbeitnehmer ins Schwärmen geraten. In seiner Firma wird nur fünf Stunden am Tag gearbeitet, die Angestellten bekommen aber genauso viel Geld wie für acht Stunden. Dazu hat er ein Buch geschrieben mit dem Titel Die Fünf-Stunden-Revolution. Also, weniger lange arbeiten bei vollem Lohnausgleich. Wie das geht, erfahren wir heute. Viel Spaß beim Hören! Lieber Lasse Rheingans, herzlich willkommen!

\*\*Lasse Rheingans [00:02:31]\*\*: Herzlichen Dank für die Einladung.

\*\*Jutta Ribbrock [00:02:33]\*\*: Ich habe heute mal wieder acht Stunden gearbeitet und du?

\*\*Lasse Rheingans [00:02:36]\*\*: Oh Gott, ist ja schrecklich. Ich habe tatsächlich heute Vormittag zwei Termine gehabt, dann den ganzen Tag nichts getan und jetzt sind wir im Gespräch.

\*\*Jutta Ribbrock [00:02:47]\*\*: Das ist ja keine Arbeit.

\*\*Lasse Rheingans [00:02:49]\*\*: Genau, das ist eigentlich ein schöner Start, erst mal die Frage zu beantworten, was heißt denn eigentlich \*\*Arbeit\*\* in heutiger Zeit? Was denn? Also für mich ist das hier, das ist ja gefühlt, für mich gab es keine Arbeit, weil ich rede wahrscheinlich mit dir über Themen, die mir sehr am Herzen liegen und mit denen ich auch mit meinen Freunden und Bekannten gerne spreche, auch in meiner Freizeit. Und ich glaube, dieses Dilemma haben heutzutage auch immer mehr Menschen, dass diese Abgrenzung gar nicht mehr so leicht möglich ist wie früher, wenn man in eine Fabrik geht, eine Arbeitskleidung anzieht und nach acht oder zehn oder zwölf Stunden wieder rausgeht.

\*\*Jutta Ribbrock [00:03:24]\*\*: Da möchte ich auch gerne gleich noch mal drauf kommen, weil jetzt mal Hand aufs Herz: Ist das wirklich so, dass wir den ganzen Tag so viel rumtrödeln bei der Arbeit, dass wir das, was wir in acht Stunden machen, eigentlich auch in fünf schaffen könnten?

\*\*Lasse Rheingans [00:03:39]\*\*: Also, die Antwort ist jetzt nicht so leicht. Also es ist jetzt kein einfaches Ja, weil das sich aus ganz vielen verschiedenen Facetten zusammensetzt. Ich glaube jetzt grundsätzlich jeder kennt das aus dem Büro. Natürlich wird getrödelt. Natürlich wird an der Kaffeemaschine eine Pause gemacht. Natürlich wird per WhatsApp auch vielleicht die Wochenendplanung im Freundeskreis diskutiert. Oder man muss mal kurz einen Termin beim Friseur, beim Kinderarzt oder in der Autowerkstatt organisieren. Das sind also Dinge, die kommen natürlich obendrauf im Arbeitstag. Ich glaube aber, das ist nicht alles, was von acht Stunden auf fünf Stunden eine Reduktion versprechen kann.

Ich glaube, da muss man auch noch mal gucken, wie ist eigentlich die \*\*Kultur\*\* bei der Arbeit. Also, wenn wir uns am Arbeitsplatz unwohl fühlen – das gibt es ja einfach so in, naja, ich sag mal, hierarchieintensiven Unternehmen, oder wo sehr starre Machtstrukturen oder Machtgefüge vorherrschen. Da fühlt man sich nicht wohl. Und neurowissenschaftlich ist bewiesen, dass, wenn wir in einem Zustand des Unwohlseins, also von dieser Angst oder von diesem Kampf- und Fluchtmodus sind, dass wir einfach wesentlich weniger leistungsfähig sind. Das heißt, ich glaube, einmal natürlich, lass uns darauf verzichten, eben diese Smalltalk und Ablenkung zu haben während der Arbeitszeit, das hilft. Lass uns vielleicht eine Kultur schaffen, die eher von einer guten Beziehung und Sicherheit geprägt ist. Und dann kommt irgendwie der dritte große Hebel, glaube ich, den wir bei uns natürlich intensiv auch nutzen: Was können wir alles für \*\*Prozesse\*\* identifizieren, die unsere Arbeit effizienter macht? Das heißt, Digitalisierung, vernünftige Tools, Hardware, Headsets beim Telefonieren, damit man tippen kann, ordentliches Computerequipment. Dinge vielleicht mal ablösen, die einfach Zeit kosten und anders besser zu lösen sind. Oder auch vielleicht digitale Prozesse einführen, die vielleicht noch nicht vorhanden waren. Ich glaube, es ist also ein Mix aus ganz vielen, wo aber auf jeden Fall extrem viel Potenzial noch zu holen ist.

\*\*Jutta Ribbrock [00:05:28]\*\*: Und dazu gehören wahrscheinlich auch diese ewig langen Sitzungen, wo man schon so halbwegs einschläft manchmal.

\*\*Lasse Rheingans [00:05:35]\*\*: Siehst du, genau. Das sind so Sachen, die liegen eigentlich so auf der Hand und sind für alle ganz klar. Aber dennoch gibt es noch so viele Unternehmen, wo solche Meetings oder auch E-Mail-Kommunikationen genutzt wird, obwohl jeder einzelne Beteiligte weiß, das macht keinen Sinn. Da verströmen wir ganz viel Zeit. Aber dennoch gibt es einfach viele, die das nicht abschalten, die sich da nichts gemeinsam Neues überlegen. So ein Vibe "ist schon immer so war", die das auch einfach weiter so halten.

\*\*Jutta Ribbrock [00:06:01]\*\*: Ihr habt ja auch euch richtig vorgenommen, okay, wir verkürzen unsere Meetings auf 15 Minuten. Wenn ich das jetzt richtig in Erinnerung habe, erfordert Disziplin. Kriegt man das gut hin, wenn man also eine gute Agenda hat? Wie macht man das?

\*\*Lasse Rheingans [00:06:15]\*\*: Genau, also wir hatten direkt am Anfang – wir haben das jetzt schon eine Weile, diesen Fünf-Stunden-Tag – und wir haben uns am Anfang als Team tatsächlich in einen Raum gesetzt, in einem Workshop, um zu fragen und zu gucken und einfach mal so zu brainstormen, wo können wir einfach mal hinterfragen, was wir aktuell tun. Und sowas wie E-Mails, hatte ich eben gesagt, oder so interne Kommunikations-Chat-Programme, aber eben auch die Meetings, die kamen dann ganz schnell aufs Whiteboard, weil einfach viele sagten, ja, dann sitzt man eine Stunde zusammen, davon quatscht man eine halbe Stunde über irgendwas. Und eigentlich geht

es nur in 10 Minuten um das tatsächliche Thema. Und du hast es gerade richtig angesprochen, das erfordert enorm viel **\*\*Disziplin\*\***. Und ich glaube, deswegen ist es auch nicht leicht. Und deswegen ist auch ein Fünf-Stunden-Tag, den kriegt man nicht geschenkt. Das ist wirklich harte Arbeit. Und da muss jeder auch selbst diszipliniert sein und auch eine gute **\*\*Selbstorganisation\*\*** mitbringen, damit so was im Team funktionieren kann.

**\*\*Jutta Ribbrock [00:07:07]\*\*:** Lass uns jetzt aber erstmal richtig schwärmen, was ist toll an dem Fünf-Stunden-Takt, was gibt uns das alles?

**\*\*Lasse Rheingans [00:07:15]\*\*:** Ich glaube, also für mich war das ja ein persönliches Anliegen, das einzuführen. Ich hatte früher eine andere Agentur, da bin ich ausgestiegen, als wir so 50 Mitarbeiter hatten und habe da zehn Jahre lang die Agentur aufgebaut, die gibt es auch immer noch. Mir war aber klar nach dem Ausstieg, dass ich dieses 10-Stunden, 12-Stunden-Tage Agenturgeschäft so nicht mehr machen möchte.

**\*\*Jutta Ribbrock [00:07:37]\*\*:** Entschuldige, sag bitte nochmal kurz, was du für ein Unternehmen hast, dass wir alle wissen, worüber wir sprechen hier.

**\*\*Lasse Rheingans [00:07:43]\*\*:** Okay, wir sind eine, ich sag mal, eine **\*\*Digital Agentur und Unternehmensberatung\*\*** aus Bielefeld. Wir machen ganz klassisch ganz viele digitale Projekte. Das heißt, wir bauen Webseiten für Kunden, wie unter anderem Schüco zum Beispiel, so ein Küchenhersteller, den vielleicht der eine oder andere kennt. Ich habe mit meinen vorhergehenden Teams solche Dinge gemacht wie Radio.de, den Launch davon. Also das heißt eine Radio-Plattform, der auch nicht unbekannt ist. Wir bauen also internationale Web-Portale. Wir bauen Online-Shops oder wir digitalisieren Prozesse in Unternehmen. Das heißt, wir gehen in Unternehmen rein, gucken, wie die arbeiten und unterbreiten Vorschläge, an welchen Stellen Digitalisierung helfen kann. Das heißt, wie kriegen wir zum Beispiel den Urlaubskalender digitalisiert? Wie können wir Remote Work, also Homeoffice und so weiter möglich machen? Und solche Prozesse können wir bauen, also Datenbanken, Maschinen miteinander sprechen lassen und solche Sachen.

In dem Bereich der Unternehmensberatung sind wir tatsächlich da so zugange, mittlerweile natürlich noch mehr durch die Presse und mein Buch natürlich. Wie können wir eigentlich nachhaltig erfolgreich wirtschaften? Das heißt, was macht eigentlich Arbeit gerade oder wie macht Arbeit gerade heutzutage Sinn für Einzelne, aber auch für Teams, auch für Unternehmen? Also das Thema, wofür stehen wir eigentlich? Was ist unsere Vision? Da bieten wir Workshops und Beratungen. Genau. Und in der alten Agentur oder in klassischen Digitalagenturen ist es, glaube ich, so und bekannt, dass sehr, sehr viele Stunden geleistet werden. Und dass man wirklich Überstunden macht, früh anfängt, ewig lange da ist und irgendwie geht aber sehr viel Zeit drauf und auch verloren durch diese Attitüde, die dahinter steckt. Dass man sagt, wir müssen so viel arbeiten, wir sind immer am Start. Und wenn man sich da wirklich reflektiert mit auseinandersetzt, merkt man, eigentlich könnte man davon auch viel Zeit sparen. Wenn man ehrlich miteinander umgehen würde, wenn man sich selbst ehrlich gegenüber wäre, würde man feststellen, viel hilft nicht immer viel, ne, sondern, äh... Man könnte vielleicht Dinge abkürzen.

Und so saß ich nach meinem Ausstieg in meinem Garten und habe überlegt, wenn ich neu noch mal eine Agentur führen würde, was würde ich anders tun? Und jetzt komme ich gleich ins Schwärmen, weil ich bin verheiratet, ich habe zwei Kinder. Ich habe gemerkt, okay, wenn man wirklich so ehrlich miteinander umgeht und mit Kunden auch ehrlich spricht und mit Mitarbeitern, dann kann man eben eventuell ein Modell schaffen, in dem in

\*\*fünf Stunden das gleiche Ergebnis oder vielleicht sogar ein besseres Ergebnis\*\* erreicht werden kann, als eben in diesen klassischen, alle Rennen im Hamsterrad, immer schneller, immer weiter. Und ich habe das meinem Team vorgeschlagen und die waren sehr positiv gestimmt nach kurzer Irritation.

Und um jetzt das Schwärmen fortzusetzen, was hat man denn davon? Dann hat man plötzlich einen Tag, der fängt um 8 Uhr im Büro an und hört um 13 Uhr auf und man verzichtet aber nicht wie Teilzeitkräfte auf Gehalt, man verzichtet auch nicht auf Urlaubstage. Wir bezahlen auch überdurchschnittlich, habe ich letztes Jahr herausgefunden. Also wenn man sich so die Gehaltsspiegel für die verschiedenen Berufe, die wir haben, anguckt und plötzlich hat man \*\*Zeit\*\*, Dinge zu tun, die man vielleicht lange aufgrund des Berufes eben nicht mehr tun konnte. Also da werden alte Hobbys wieder reaktiviert. Es haben Umfragen, die wir mit der Uni hier geführt haben, ergeben, dass die Kollegen auch \*\*achtsamer im Umgang mit sich selbst\*\* sind. Das heißt, es wird mehr Sport getrieben, es wird gesünder sich ernährt. Es ist einfach Zeit für \*\*persönliche Entwicklung und Entfaltung\*\* da. Und das ist jetzt ein interessanter Punkt für die ganzen Skeptiker, die ich oft treffe. Eigentlich ist das doch genau das, was wir heutzutage, wo die Arbeitswelt sich wandelt, brauchen wir doch ausgeruhte, glückliche und zufriedene Menschen, die sich selbst entwickeln können. Und was man gerade auch in dieser Corona-Phase sieht, Corona war so ein Zwangsstop. Menschen mussten aus dem Hamsterrad kurz aussteigen.

Mit der Erkenntnis, das gab eine Umfrage von einem österreichischen Karriereportal, dass 50 Prozent nach Corona, also nachdem sich da eine Besserung im Alltag plötzlich wieder eingestellt hat, dass über 50 Prozent den Job wechseln wollen. Und das heißt doch, eigentlich ist das gerade, was wir erleben in der Arbeitswelt, \*\*toxisch\*\*. Leute entfalten sich nicht oder können sich nicht entfalten oder werden irgendwo eingeschränkt, liefern daher auch gar nicht die Qualität, die sie eigentlich liefern könnten, wenn sie irgendwo weniger Zeit für den Job aufbringen müssten und mehr Zeit hätten für ihre persönlichen Belange. Also sprich, das ist ein riesengroßes Feld, was wir damit eröffnet haben, was wir runterdampfen, erst mal so sehr populistisch auf einen Fünf-Stunden-Tag, aber eigentlich geht es da um viel mehr als einen Fünf-Stunden-Tag.

\*\*Jutta Ribbrock [00:12:14]\*\*: Die guten Seiten stellt sich ja jeder so vor, aber es fehlt die Fantasie, dass man das tatsächlich, dass es reicht, weil alles, was du aufgezählt hast, super toll, mehr Freizeit, auch Zeit für Familie, das hast du ja selber auch oder erlebst am eigenen Leib. Was ist die Kehrseite? Ihr habt ja auch Probleme gehabt, das wirklich umzusetzen, was musstet ihr dafür Klippen überwinden?

\*\*Lasse Rheingans [00:12:40]\*\*: Ich glaube, was man natürlich kennt, also auch dieser Quatsch an der Kaffeemaschine, den man hat, das ist natürlich etwas, was auf die Unternehmenskultur einzahlt. Das heißt, in welcher Beziehung stehe ich eigentlich zu meinen Kollegen? Und das ist wirklich was, das ist ein Thema, was nicht aufhört, herausfordernd zu sein. Wir müssen Wege finden, mit dem Team gemeinsam, abseits von diesem sehr performance-getriebenen Fünf-Stunden-Tag, dass wir \*\*Räume anbieten, Räume schaffen, dass man gemeinsam mit den Kollegen auch in Beziehung\*\* tritt. Ich glaube, jeder Mensch braucht Beziehungen, auch am Arbeitsplatz, um da zufrieden zu sein. Das heißt, ich glaube, das ist ein Thema, dieser soziale Austausch miteinander, weil das unglaublich wichtig für eine Unternehmenskultur ist.

Das andere, was ich auch feststelle, man hat natürlich \*\*weniger Puffer\*\*. Das heißt, in so einem 8-Stunden-Tag, wenn dann noch was Unvorhergesehenes passiert, dann nutzt man

halt die Zeit, die man mehr hat, nämlich die drei Stunden, um eben diese unvorhergesehenen Themen aufzufangen. Das ist so ein bisschen dieser Urlaubseffekt. Vor dem Urlaub schafft man ja extrem viel weg. Ist doch lustig. Stimmt. Könnte man doch eigentlich immer machen. Wär doch schöner. Genau, das sind so Sachen. Aber das sind so Herausforderungen. Das heißt, wenn man einen hohen Krankenstand hat, wenn man plötzlich ganz viele Projekte hat, die zum Beispiel im Weihnachtsgeschäft plötzlich alle fertig werden müssen, dann ist das schon herausfordernd. Da muss man schon gucken, dass man auch da Acht gibt aufeinander, aufs Team und schaut, dass man da gesund durchkommt.

\*\*Jutta Ribbrock [00:14:07]\*\*: Also der fehlende Plausch an der Kaffeemaschine zum Beispiel. Wie kompensiert ihr das, dass ihr das Socializing auch noch habt?

\*\*Lasse Rheingans [00:14:15]\*\*: Also tatsächlich haben wir einmal im Quartal \*\*Workshops mit externer Supervision\*\*, damit so auch ein wirklich offener Austausch stattfinden kann. Also es gibt einen externen Moderator, der dafür Sorge trägt, dass dieser Austausch stattfindet, weil ich in meiner Chefrolle natürlich immer erstmal der Chef bin und viele auch sich dann nicht trauen, offen und ehrlich vielleicht das zu sagen, was sie gerne sagen würden. Und es ist ganz interessant zu sehen, dass plötzlich ein externer Supervisor mit an Bord kommt und dann kommen dann Themen auf den Tisch. Also ich finde das auf der einen Seite schade, auf der anderen Seite aber schön, dass es sowas dann gibt. Und da wurde eben dieses Thema Socializing auch intensiv besprochen und aus dem Team heraus kamen die Ideen, das komplett auf freiwilliger Basis an bestimmten Nachmittagen zu machen. Und siehe da, die meisten Kollegen haben auch gar kein Problem damit, dann ein, zwei Stunden an manchen Tagen dran zu hängen. Nur für, komm wir quatschen ein bisschen.

Wir haben zum einen, jetzt in Corona-Zeiten gar nicht, weil alle im Homeoffice sitzen, aber wir haben eigentlich am Freitag immer nach 13 Uhr ein \*\*gemeinsames Mittagessen\*\*, wo einer kocht für alle und dann gibt es halt gemeinsam Essen und dann kann man ein bisschen da versacken. Da kann man einfach so lange da sitzen, wie man möchte. Ich habe dann als Chef ein Angebot gemacht, nämlich wir haben eine \*\*Yoga-Lehrerin\*\* bei uns an Bord, die jeden Montag um 13 Uhr Yoga fürs ganze Team anbietet, wo man dann denkt, okay, ihr seid jetzt so – wir haben eine Menge von den Nerds, wenn man so möchte. Und da würde man erst mal denken, ja, das ist doch komisch, das wollen die doch alle gar nicht. Es hat fast jeder mitgemacht und jeder fand das ganz toll. Und das hat auch ganz schön viel Team-Building nach sich gezogen, natürlich. Einfach weil das mal was ganz anderes ist, abseits von dem Alltagsgeschäft zusammen auf eine Matte zu gehen und im Büro, da haben wir einen Platz geschaffen, im Büro gemeinsam Yoga zu machen. Also total phänomenal, also wir versuchen einfach und gucken auch natürlich mit \*\*Team-Events\*\*. Wir haben jetzt auch über nächste Woche eins, wo wir gemeinsam lang klettern gehen. Also einfach natürlich diese Feiern wie Weihnachten und Sommerfest und so weiter. Das muss natürlich auch stattfinden.

Und das ist auch übrigens was: Ich glaube dadurch, dass die ganzen Kollegen einfach grundsätzlich viel mehr Zeit haben für alle möglichen Themen, ist dann auch bei so was, naja, der \*\*Wille\*\* da und auch überhaupt kein Problem, dass man darüber diskutiert, dass man einfach mal ein Abend-Event hat. Genau das gleiche übrigens im Kundengeschäft, wenn es Kundenprobleme gibt und Kunden plötzlich abends irgendwas ganz dringend haben müssten, was fast nie vorkommt. Aber die Bereitschaft, dann einen Einsatz zu zeigen, ist natürlich auch immens hoch, weil man ja den halben Tag im Freibad lag zum

Beispiel. Dazu gibt es also ganz viele Effekte auf ganz vielen Ebenen, die man sich erstmal gar nicht so vorstellen kann, die dann aber wirklich passieren.

\*\*Jutta Ribbrock [00:16:51]\*\*: Und die Arbeit an sich, da sitzt wirklich jeder, macht Stillarbeit sozusagen und zieht das einfach durch, links und rechts guckt man nicht.

\*\*Lasse Rheingans [00:17:02]\*\*: Ja, manche Sachen schafft man gemeinsam besser als einzelne, aber grundsätzlich ist jeder dafür \*\*verantwortlich, eine Einschätzung abzugeben\*\*, wie lange brauche ich für bestimmte Themenbereiche. Also es wird nicht so aufokturiert, du brauchst jetzt für diese Aufgabe einen Tag, sondern natürlich wird das gemeinsam überlegt und definiert, sodass man auch nicht jemanden irgendwo reintreibt, wo es absurd ist, das zu schaffen. Die sind schon sehr \*\*selbstverantwortlich\*\*, alle Kollegen. Und müssen natürlich dann auch mitarbeiten, diese Schätzung valide zu haben, dass bestimmte Themengebiete oder Aufgaben eine bestimmte Zeit dauern. Wenn das dann so ist, dann tauchen die sozusagen ab. Die meisten haben dann auch so Noise-Canceling-Kopfhörer. Und dann sind die einfach in ihrer Arbeit tatsächlich wirklich im \*\*Flow\*\*. Und dann haben wir uns vereinbart darauf, dass wir um halb zwölf noch mal einen kurzen Slot haben, wo man gemeinsam auf Probleme gucken könnte. Einfach damit niemand da sitzt und nicht weiterkommt. Aber im Grundsatz wollen alle eigentlich schön leise arbeiten.

\*\*Jutta Ribbrock [00:18:00]\*\*: Dieses intensive vor sich hin arbeiten, ich finde das muss man ja auch können. Also mir geht es zum Beispiel oft so, dass mir gerade mal so eine kleine Pause hilft. Ich sitze dann, das ist gerade bei kreativer Arbeit, ich sitze vor einem Text, starre auf den Bildschirm, Kopf ist leer und dann fällt mir plötzlich was total Geniales ein, wenn ich Wäsche aufhänge oder unter der Dusche stehe oder vielleicht an der Kaffeemaschine.

\*\*Lasse Rheingans [00:18:24]\*\*: Ja, das ist auch, ich habe ursprünglich auch mal festgestellt, dass genau auch diese Aufmerksamkeitsspannen oder der Biorhythmus eigentlich auch im Kontrast dazu steht, so ein 5-Stunden-Tag von 8 bis 1 hinzukriegen. Es gibt viele Menschen, die sagen, 8 Uhr, da bin ich noch gar nicht einsatzfähig und das kann ich auch nachvollziehen durchaus. Wir haben jetzt auch durch die Erfahrung mit Corona... haben wir festgestellt, oder anders: Wir haben unsere Arbeit umgestellt. Weil im Homeoffice viele haben Kinder, die sie zu Hause unterrichten müssen. Es ist gar nicht möglich, dass man von 8 bis 1 arbeitet. Und die Diskussion hatten wir auch ganz offen.

Was wir jetzt machen gerade, ist eigentlich die nächste Phase einer New-Work-Idee eigentlich, dass wir die \*\*Präsenzpflicht aufheben\*\*, dass wir nicht mehr gemeinsam im Büro arbeiten müssen. Sondern eben nur, wenn man sich gemeinsam einfindet, wegen eines Termins, den man gemeinsam auch definiert und festsetzt. Also auch in Absprache miteinander. Und grundsätzlich jeder seine Zeit einteilen kann, wie er möchte. Das heißt, ich als Inhaber sage, ich möchte fünf Stunden Leistung wirklich abfragen bei euch. Aber \*\*wann und wie ihr diese fünf Stunden Leistung erbringt, das kann jeder selber\*\* für sich. Und natürlich im Team, wir haben einmal pro Woche mindestens, aber eigentlich öfter morgens einen Stand-Up, also so wie wir jetzt über Zoom sprechen, haben wir das in dem Kollegenkreis auch. Und dann wird einfach definiert, wann muss wer welche Arbeit schaffen und wen braucht er dafür, welche Kompetenzen werden noch benötigt und so weiter. Also das ist ein sehr, ich sag mal, ein \*\*vertrauensvolles, selbst organisiertes Arbeiten, unabhängig von Zeit und Ort\*\*. Ich möchte nur Sorge tragen als Inhaber, dass die sich nicht überarbeiten, weil viele darauf sozialisiert sind, dass die wirklich immer jedem zeigen müssen, ich bin der Erste und ihr als Letzter. Und das ist halt nicht sinnvoll.

Und ich möchte, dass die alle gesund bleiben, dass die glücklich bleiben, dass die wirklich schauen, wo stehen sie gerade, was brauche ich gerade. Und ich möchte ein Umfeld schaffen, wo einfach sehr gute Arbeit möglich ist.

\*\*Jutta Ribbrock [00:20:20]\*\*: Das ehrt dich ja, dass du darauf achten willst, dass sie dich nicht überarbeiten. Das ist ja eine Sorge oft. Das passt auch zu dem, was du ganz am Anfang angesprochen hast. Was ist eigentlich Arbeit? Und die Sorge ist ja auch oft, wenn man zu Hause arbeitet und zwischendurch Kinderkram macht und Haushalt und so weiter, dass sich Arbeit und Freizeit so durchmischen, dass es nicht mehr so auflösbar ist. Bis hin zu: Man muss immer noch erreichbar sein per Handy oder per Mail noch spät abends ist ja ein großes Thema auch.

\*\*Lasse Rheingans [00:20:50]\*\*: Ich glaube, das Thema wird auch noch immer größer. Wenn man auch die Burnout-Raten anguckt, dann steigen die extrem an in den letzten 10 Jahren. Weil, genau was du sagst, wir sind immer erreichbar, wir sind immer online, wir sind immer auf vielen Kanälen und man ist schon komplett entgrenzt. Manchmal wegen Arbeit, manchmal auch privat. Das ist schwierig und jetzt kommen wir dahin, was wir auch festgestellt haben, über den 5-Stunden-Tag. Es geht wirklich darum, dass man die \*\*persönlichen Kompetenzen stärkt\*\* als Unternehmen. Also ich halte das auch für eine unternehmerische Herausforderung oder auch eine Verpflichtung, dass man eine \*\*Fürsorgepflicht\*\* hat, seinen Mitarbeitenden gegenüber und dass man versucht, die persönlichen Kompetenzen aufzubauen hinsichtlich Achtsamkeit. Wo stehe ich gerade? Kann ich das tun? Soll ich das besser morgen tun? Und dass die einfach mal feststellen, oh ja, Mist, das ist jetzt wirklich viel. Ich muss mal gerade eine Pause machen. Und das ist aber so. Ja, viele trauen sich das auch gar nicht, also Mitarbeiter trauen sich das auch gar nicht, sodass man das einfach mal mitteilen kann. Dafür müssen wir wieder zurückgucken auf die Kultur im Unternehmen. Wenn das nur eine Angstkultur ist, dann machen sich Menschen kaputt. Also es gibt ja diese wirklich verrückten Geschichten, wo Menschen sich tatsächlich totarbeiten. Das findet statt, das gibt es. Dass die überhaupt den Bezug zu sich komplett verloren haben und dann einfach immer so lang rennen, bis sie irgendwann umfallen. Und ich halte das für eine... Ja, das ist eine Sache, die die Schulen, glaube ich, gerade heutzutage in Deutschland noch gar nicht trainieren, dass man einfach guckt, wo stehe ich denn gerade. Und das auch wieder Corona hat das vielen vor Augen geführt, weil da einfach so ein Notstopp getreten oder gedrückt wurde, wo alle mal kurz in den Ruhemodus versetzt wurden.

\*\*Jutta Ribbrock [00:22:26]\*\*: Das finde ich auch noch total spannend, was du gerade gesagt hast, mit dieser Fürsorge. Das erfordert ja auch eine unglaublich große \*\*Offenheit\*\*, weil wir tun doch alle unheimlich oft so, als hätten wir alles total im Griff. Arbeitgebern gegenüber, in der Schule übrigens auch, vor dem Lehrer tut man so, als hätte man alles verstanden und meldet sich dann, wenn man gerade was weiß, und hofft, er merkt nicht, was man nicht weiß. Aber die Offenheit... gegenüber Lehrenden oder eben auch gegenüber Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, einfach zu sagen, da brauche ich eine Pause, da steige ich nicht durch, das wäre wieder das Thema Unternehmenskultur.

\*\*Lasse Rheingans [00:23:02]\*\*: Genau, und dann eben diese oft beschworene \*\*Fehlerkultur\*\*, die eigentlich aber in Deutschland wirklich ganz, ganz miserabel ist. Also, weil wir kommen aus so einer Ingenieursgesellschaft, wir machen die perfekten Produkte, also Made in Germany, all diese ganzen Sachen, die spielen darauf an. Und auch wie man mit Fehlern umgeht. Ich habe letztens eine Anekdote gehört, dass ich weiß nicht, ob es Finnland oder Schweden ist, dass die kein Tipp-Ex und keine Radiergummi benutzen dürfen. Warum? Weil die die Fehler dalassen sollen, weil damit lernen die doch. Damit

lernen die doch am besten. Und das ist einfach so eine ganz kleine Kleinigkeit. Aber wenn man das mal betrachtet, Fehler machen ist in Deutschland ganz schrecklich. Auch eine Pleite hinlegen als Unternehmen, dann wird man ja irgendwie, dann ist man ja komplett unten. Da hat man keine großen Chancen, nochmal irgendwie sich aufzustellen. In Amerika werden manche Jobs nicht einem Manager vergeben, wenn die noch nie gescheitert sind vorher, weil die sagen, ja, du musst doch wissen, wie das geht oder du musst doch wissen, wie man sich das anfühlt, wenn man scheitert. Und das ist wirklich eine Sache, ja, das ist ganz schlimm. Also ich glaube, das ist wirklich ein Problem.

Vor allem heutzutage, wenn man davon ausgeht, wir leben in einer sogenannten \*\*VUCA-Welt\*\*. Ich weiß nicht, ob dir das ein Begriff ist, aber es ist alles volatil. Also VUCA ist eigentlich eine Abkürzung für \*\*V\*\*olatil, \*\*U\*\*nsicher, \*\*C\*\*omplex und \*\*A\*\*mbiguität. Also mit hoher Ambiguität, also doppeldeutig oder Mehrdeutigkeit. Das heißt, alles ist total schnelllebig. Es ist alles unsicher. Wer weiß, was morgen passiert eigentlich. Alles hängt miteinander irgendwie zusammen, also sehr komplex. Und es gibt nicht diese reine Wahrheit. Es gibt einfach verschiedene Aspekte und Sichtweisen. Und wahrscheinlich gibt es viel mehr Wahrheiten als eine. Und das ist eine Sache, das macht auch Planbarkeit, kann nicht mehr funktionieren. Also diese damals immer aufgestellten 10-Jahres-Pläne oder 5-Jahres-Pläne, die sind morgen hinüber. Sowohl privat als auch beruflich. Also beruflich gibt es tausend Beispiele. Diese disruptive Veränderung durch zum Beispiel Start-ups, die milliardenschwer sind mittlerweile, wie Uber, dieser Taxidienst oder wie Airbnb, wo eine Hotelbranche komplett in Windeseile einmal durchgekrempelt wurde. Oder auch damals vielleicht mit der Einführung vom iPhone und iPod, die Musikbranche, die komplett sich das gar nicht hätte vorstellen können, dass man Musik als Einzelstück kauft und so weiter und so fort. Oder wenn man jetzt mal so gesellschaftlich guckt. Die Wahl von Trump zum Präsidenten oder dass die Engländer für einen Brexit gestimmt haben. Das sind einfach so Dinge total unvorstellbar und kamen ganz schnell über die Welt. Oder auch Corona. Wer hätte sich vor einem halben Jahr gedacht, dass in Deutschland jemals alle Schulen und alle Geschäfte geschlossen werden? Niemand. Aber so ist halt die Realität. Das kann passieren.

Unternehmen sind aber gar nicht darauf ausgerichtet, dass so was passieren kann, weil die machen ihre Fünfjahrespläne. Die haben Menschen, die für die arbeiten, die haben eine Zahl. Und wenn die nicht mehr funktionieren, dann werden die ausgetauscht. Und das ist halt alles wirklich schwierig. Und ich glaube, man braucht diese Fehlerkultur. Jetzt fliege ich so ein bisschen in den Gleis, wo man braucht dieses offene Miteinander, um in diesen unsicheren Zeiten ernsthaft miteinander umzugehen und die ganz vielen divers gelagerten Kompetenzen von Menschen so zu nutzen, dass man darauf reagieren kann. Also ohne Angst und Wut, sondern eher offen und flexibel. Und das ist dann auch wieder die viel beschworene \*\*Agilität\*\*, die alle einfordern. Ja, man muss flexibel auf den Wind irgendwie reagieren, der da weht, den man nicht beeinflussen kann.

\*\*Jutta Ribbrock [00:26:28]\*\*: Da hat jetzt die Corona-Zeit ja im Grunde auch sozusagen etwas enttarnt, was wir in Deutschland als so normal empfinden. Sicherheit und Berechenbarkeit, das ist BÄM weg.

\*\*Lasse Rheingans [00:26:40]\*\*: Ja, absolut. Ja, es gibt ja auch eine riesengesellschaftliche Diskussion, ob das alles von Bill Gates initiiert wurde und ob der dahinter steckt. Also diese ganzen, das sind wirklich zwei Lager, die gerne diese einfachen Wahrheiten hätten. Natürlich ist das viel, viel komplexer und das ist einfach wirklich, da hat Corona tatsächlich was enttarnt. Und es ist auch ganz lustig, dass jetzt auch zum Beispiel hinsichtlich Präsenzpflicht... Da hat ja auch erst, also wir haben das

veröffentlicht, dass wir unser Büro jetzt leer räumen und komplett umbauen zu einem Ort der Zukunft, zu einem Arbeitsort der Zukunft, wo man hingehen kann, wenn man möchte, oder wenn es Sinn macht, wenn das nicht sinnvoll ist, kann man auch zu Hause oder auf den Bahamas arbeiten, das ist wirklich egal, wenn das Ergebnis stimmt. Und jetzt hat Siemens ja auch für die 140.000 Mitarbeitenden auch von der Präsenzpflicht befreit. Das heißt, ganz viele Dinge wurden da offenbar auch gelernt, auch von Unternehmen. Ich finde es auch wirklich absurd, dass manche Unternehmen jetzt, wo Lockerungen vielleicht kommen oder auch bald wieder gehen, wer weiß es, die wieder alle ihre Mitarbeiter ins Büro ordern. Obwohl doch alle Mitarbeiter gezeigt haben, hey, wir wollen arbeiten, wir liefern unsere Ergebnisse ab, ist egal, ob wir im Büro sitzen. Das ist doch wirklich irgendwie auch sonderbar. Genau, aber wir haben durch Corona, glaube ich, eine Menge gelernt auch.

\*\*Jutta Ribbrock [00:27:56]\*\*: Ja, das noch mal wieder festhalten an dem, was man kennt und es war ja auch tatsächlich dieses Homeoffice nicht besonders beliebt bei vielen Chefs, weil das \*\*Vertrauen\*\* nicht da ist, dass die Leute dann auch wirklich arbeiten.

\*\*Lasse Rheingans [00:28:10]\*\*: Es ist genau so. Es gibt ja, es gibt so Theorien über die verschiedene Sichtweise, wie man Menschen betrachtet. Und es gibt Chefs, zu denen ich mich auch zähle. Ich glaube daran, dass Menschen morgens aufstehen und die \*\*wollen was gestalten\*\*. Die wollen einen guten Job machen. Gleichzeitig gibt es die anderen Menschen, die sagen, wir brauchen Zuckerbrot und Peitsche und Kontrolle. Die glauben nicht daran, dass Menschen arbeiten wollen, sondern die sind erst mal so, dass sie denken, dass die Menschen irgendwie was von einem haben wollen und ich aus denen die Leistung heraus prügeln muss. Jetzt mal ganz plakativ gesprochen. Und ich glaube, diesen \*\*Kulturkampf\*\*, den sehen wir auch gerade in der Arbeitswelt. Wir sehen auf der einen Seite die klassischen, wo dann aber auch so ganz komische Blüten daraus kommen, dass man zum Beispiel seine Kunden, Entschuldigung für das Wort, aber die Kunden verarscht und denen eine irgendwie eine komisch manipulierte Diesel-Auspuffanlage oder die Dieselmotor unterjubelt. Und damit glaubt das wäre okay. Ich glaube, wäre die Kultur eine andere in den Konzernen. Hätte zwischendurch einer gesagt, das können wir doch nicht tun, das basiert doch alles auf einer Lüge. Ich glaube, es gibt da verschiedene Welten und mein Gefühl ist, so wie ich auch die Presse der letzten Jahre erlebe und das Netzwerken, was ich damit auch erlebe, wo Menschen sich mit mir verbinden und auch mit mir sprechen darüber, ich glaube, wir sind da vor einem \*\*Wandel\*\*. Also es wandelt sich, weil immer mehr Menschen auch so nicht arbeiten wollen. Die wollen in Beziehung treten, die wollen sich einbringen, die wollen ihre Kompetenzen mitbringen und sie wollen ihre gesamten Kompetenzen mitbringen und nicht die paar, die in einer Stellenbeschreibung stehen, die ganz oft auch veraltet sind. Es gibt ja auch Stellenbeschreibungen, da soll man irgendwie zehn Jahre studiert haben und fünf Sprachen sprechen und so weiter oder eine Technologie nutzen, die seit fünf Jahren gar nicht mehr auf dem Markt ist. Einfach auch das. Ich bin mir sicher, dass viele der Dinge, die wir heute bei uns im Unternehmen machen, in fünf Jahren komplett irrelevant sind. Auch da müssen wir als Unternehmen und als Mensch gucken, dass wir einfach weiter dabei bleiben und gucken, wozu die Reise hingeht, dass man sich dafür öffnet, auch für das, was da kommt.

\*\*Jutta Ribbrock [00:30:19]\*\*: Jetzt noch mal zu diesem Fünf-Stunden-Takt. Da ist dir bestimmt auch schon oft entgegengehalten worden, dass das ja nicht überall funktioniert. Lass uns noch mal so ein paar Branchen angucken. Zum Beispiel Kranken- und Altenpflege. Ist ja jetzt auch ein Schlaglicht draufgeworfen worden mit Corona. Da ist es so, die Menschen müssen rund um die Uhr betreut werden. Das heißt, wenn jeder weniger

arbeitet, braucht man mehr Arbeitskräfte, und dann kostet's auch mehr Geld, wenn man die alle entsprechend bezahlt. Gibt es trotzdem in deinen Augen Lösungen, dass zumindest die Jobs nicht so stressig sind, wo auch eine Erleichterung stattfinden kann, wenn auch nicht kürzere Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich?

\*\*Lasse Rheingans [00:31:02]\*\*: Also ich glaube besonders jetzt eben, wie du es schon sagst, in Corona wird ja offenbar, Stichwort \*\*Systemrelevanz\*\*, dass viele der systemrelevanten Berufe wirklich, wirklich schlecht bezahlt sind. Also wirklich unverschämt bezahlt werden. Und wenn man jetzt mal zum Beispiel in die Pflege oder in die Medizin schaut, erstmal würde ich spontan sagen oder mal so ein Gedankenspiel wagen, würden da weniger Menschen diese 14, 15, 18, 20-Stunden-Schichten schieben? Wäre der Beruf vielleicht auch interessanter für manche. Dann hätte man nicht die 100.000 offenen Pflegestellen, die man jetzt gerade in Deutschland hat, sondern einfach vielleicht weniger, weil der Job nicht so stressig ist.

Wenn man dann noch guckt, was kann uns an welcher Stelle \*\*Digitalisierung\*\* helfen? Wir hatten bei uns ein Projekt vor zwei Jahren für eine intensivmedizinische Ambulanz, das war eine Intensivmachteilung im Krankenhaus, wo der Oberarzt auf uns zukam. Weil er selbst nicht ertragen konnte, dass die so wenig Transparenz und Information haben, wenn ein Notfall stattfindet, sodass durch Behandlungsfehler Menschen sterben. Das ist jetzt kein Skandal, aber das passiert ständig, weil die unter Hochdruck ganz viele Entscheidungen schnell treffen müssen. Wir haben für dieses Krankenhaus, für wirklich überschaubares Geld, eine Lösung gebaut, wo die ganz schnell verschiedene Werte miteinander in Relation setzen können, um zu sehen, was dürfen wir tun, was sollten wir nicht tun, was könnte das für ein Fall sein, mit der Folge, dass einfach weniger Menschen sterben. Und ich glaube, es gibt ganz viel Digitalisierung, die da helfen kann, diesen Job auch erträglicher zu machen oder den Fachkräftebedarf oder den Mangel nicht so schlimm zu machen.

Das heißt alleine, ich habe mit einem großen Hannover-Krankenhaus gesprochen, die haben eine Person abgestellt, der muss den ganzen Tag Medikamente sortieren. Und da habe ich mir gedacht, ja, da könnte man auch vielleicht einen \*\*Roboter\*\* hinstellen, der kann das rund um die Uhr fehlerfrei tun. Aber das ist so was... Wo ich mich wirklich als Digitaler auch frage, warum macht das denn keiner? Das kostet einmal vielleicht Geld, ja, aber das hat man nach wenigen Monaten auch drin. Und hätte diese Fachkraft in der Situation, dass sie sich um Menschen kümmern kann, also das, was er auch möchte, deswegen ist er Fachkraft geworden in der Pflege.

Oder das nächste Thema, die ganze \*\*Sensorik\*\*. Man muss ja nicht ständig gucken, durch Visiten, ob jemand aus dem Bett gefallen ist. Da kann man gucken, was die Sensoren sagen. Oder auch das Thema Apple Watch und Co. Jetzt kommt auch gleich wieder in Deutschland besonders ein Datenschutzthema und will man das, und will man das so entmenschlichen? Und ich denke, ja, aber wenn man so ein paar Sachen entmenschlicht, auch das ganze Thema Logbuch schreiben auf der Intensivmedizin, wenn das alles durch die Maschinen passieren kann, können die Menschen wieder wirklich ihre \*\*menschlichen Kompetenzen\*\* einbringen und empathisch mit anderen Patienten umgehen. Also ich glaube, das ist auch da wieder ein sehr komplexes Thema, was nicht allein mit so einem Fünf-Stunden-Takt dann erklärt werden kann. Aber ich glaube, es wäre mal eine Idee, das auszuprobieren. Was wären denn die Folgen, wenn man plötzlich ausgeruhte Pflegekräfte und Ärzte hätte? Wenn die dann weniger Fehler machen vielleicht, wenn der Job dann besser ist und andere Menschen dann anfangen wollen zu arbeiten in dem Beruf.

\*\*Jutta Ribbrock [00:34:07]\*\*: Klingt echt wie ein Traum, weil genau das ist das Bild, glaube ich, was wir alle haben. Die sind eigentlich immer gehetzt und unter Stress, versuchen dir noch ein Lächeln zu schenken, aber du siehst, dass es eigentlich schon ein bisschen gequältes Lächeln ist.

\*\*Lasse Rheingans [00:34:21]\*\*: Es sind halt viele \*\*Idealisten\*\* natürlich, und das schätze ich auch total. Also ich kenne sehr viele Ärzte und Pfleger und die sind alle ganz toll. Aber lustigerweise kann man auch gerade gucken, wie sieht denn die Kündigungsrate in der Medizin aus? Die ist immens. Genauso wie bei Lehrern übrigens, weil das Schulsystem und Lehrer, die halten das nicht lange durch. Die Klassen werden immer größer, der Stoff wird immer mehr, die Behandlung vielleicht immer schlechter, wer weiß es, aber auf jeden Fall die \*\*Kündigungsrationen\*\* bei Lehrern und bei Ärzten, die geht auch steil nach oben. Und das können wir uns alles nicht leisten. Also wir können uns, wir brauchen Ärzte, wir brauchen Lehrer. Irgendwas ist da also im System, irgendwas krankt da. Und meine Theorie ist einfach, dass die \*\*Komplexität\*\* im privaten wie beruflichen immer weiter zugenommen hat und die Schnelligkeit. Ich meine ganz ehrlich, wir haben jetzt, wir machen jetzt eine Videokonferenz, ein Interview über Video und Ton. Wir könnten das zeitgleich auch über Twitter live streamen, über Instagram, über Snapchat, über WhatsApp, über Facebook und über alle anderen Kanäle. Und da sind ja auch viele einfach komplett immer am Start. Also ich glaube auch das Thema \*\*Sucht\*\* ist auch so ein Ding. Viele Menschen wachen auf und das erste, was sie tun, ist alle Kanäle checken. Und wenn sie hinten durch sind, fangen sie vorne wieder an.

\*\*Jutta Ribbrock [00:35:35]\*\*: Das hat mich gerade ganz atemlos gemacht, was du erzählt hast, aber es stimmt. Ich finde das auch total besorgniserregend. Lass uns noch mal auf einen anderen Job gucken, was ganz handfest ist, so ein Autobauer, die mit Stechuhr und gewisse Stückzahl und so weiter. Ist da was umsetzbar mit der verkürzten Arbeitszeit?

\*\*Lasse Rheingans [00:35:56]\*\*: Also bei Produktionsstraßen ist natürlich insofern schwierig, dass ein Band läuft und es gibt genau den Takt des Fließbandes, der Produktionsstraße, da passiert halt was und es muss auch passieren. Aber je repetitiver und beschreibbarer oder prozessorientierter so ein Prozess abläuft, desto leichter lässt er sich eben genau \*\*automatisieren\*\*. Jetzt muss man mal gucken, wer in Tesla die Gigafactory in Brandenburg gebaut hat. Da werden sehr wenig Menschen stehen. Warum? Weil es andere Autobauer schon gibt, die da auch nur Roboter stehen haben. Weil dieser Prozess, was da passiert, welche Schraube wohin muss, das ist immer gleich. Und das muss einmal programmiert werden und dann läuft das. Ich meine nicht überspitzen natürlich. Natürlich gibt es da kleinere Sachen, das müssen Menschen machen, weil Maschinen zu schlecht sind oder zu ungenau oder nicht das menschliche Auge haben. Aber im Grundsatz glaube ich, dass diese Betriebe, die jetzt noch überhaupt nicht darüber nachdenken, vielleicht Massenproduktion mit Robotern zu versehen. Dass die halt in fünf Jahren keine Chance haben, weil es andere Betriebe gibt. Die können das und machen das auch. Ich glaube, an der Stelle wird es schwierig, wenn man das nicht automatisiert. Ob ich das gut finde oder nicht, das sei mal dahingestellt. Aber es wird ja passieren, weil es ist möglich. Und wenn es möglich ist, wird irgendwer es tun. Und wenn jemand es tut, ist der wettbewerbsfähiger als wer anders.

Das gleiche Thema mit Amazon zum Beispiel. Die halbe Welt schimpft immer über schreckliches Amazon. Ja, aber die machen einfach verdammt viel, verdammt schlau und verdammt richtig. Das ist schlimm, ja klar. Ich mache damit auch keine Freude. Deswegen läuft das auch. Und das läuft doch immer besser und immer weiter. Weil das von einem,

die schnappen sich ein Thema, automatisieren, digitalisieren, bis wirklich zur Übertreibung. Und wenn sie damit sich selbst perfektioniert haben, dann nehmen sie sich das nächste Thema. Und deswegen ist das einfach eine sehr mächtige Maschine. Ich sage nicht, dass das toll ist. Da gibt es auch ganz viel Leiden und ganz viel Verlierer, was ich schlimm finde. Aber dennoch, grundsätzlich sollte man vielleicht da... Nicht schimpfen und das als Teufel an die Wand malen, sondern sich überlegen, was kann ich denn hieraus selbst für Learnings ableiten, die meinem Geschäft oder meinem Handel zu Gute kommen.

\*\*Jutta Ribbrock [00:38:03]\*\*: Gut, wenn wir jetzt noch länger über Amazon reden würden, könnten wir auch über das Thema Wertschätzung für Mitarbeiter reden und so, was da anscheinend auch nicht so toll ist. Aber als, sagen wir mal, als Ideengeber, um Dinge zu automatisieren.

\*\*Lasse Rheingans [00:38:18]\*\*: Vielleicht gibt es da eine schlaue Anekdote noch von Amazon oder was machen die denn gerade mit dem Handel, mit dem stationären Handel? Weil bisher, also bis vor ein, zwei, drei Jahren war Amazon natürlich ein reiner Online-Handel und plötzlich haben die angefangen, den Handel auf der Fläche eben auch anzugreifen, weil sie eigene Stores haben, wo man reingeht, wo man von Kameras erkannt wird, wo man einem Amazon-Konto zugewiesen wird, dann kann man ohne Kassierer rauslaufen. Und das ist auch so eine Sache. Thema Handel und fünf Stunden. Das werde ich halt auch oft gefragt. Ja, aber wir haben noch irgendwie Geschäft und müssen doch beraten und so weiter. Wenn ich aber jetzt ein \*\*informierter Kunde\*\* bin und das ist jeder, der einmal guckt, okay, wie ist denn dieses Produkt bewertet, was ich gerade kaufen will, dann brauche ich gar keinen Berater mehr unbedingt auf der Fläche. Es sei denn, die Beratungsintensität ist vielleicht hoch, weil ich irgendwelche bestimmten Produkte brauche, sehr individuelle und so weiter. Aber was erlebt man denn, wenn man jetzt zu Saturn oder Media Markt geht? Da stehen einfach irgendwelche Hilfskräfte, nämlich Studierende oder irgendwer, der gerade einen Nebenjob macht. Die können mich auch nicht beraten. Also das bringt mir schon mal nichts, den brauche ich also nicht. Das heißt eigentlich brauche ich nur wen, der mir sagt, wo steht denn die Waschmaschine, wenn ich das überhaupt bei Saturn oder Media Markt oder sonst wo kaufen will. Das heißt, ich kann da ganz viel Personal eigentlich einsparen, weil das bringt dem Kunden gar nichts. Das sind nämlich keine Experten, das sind keine Berater. Und dann guckt man mal zur Kasse. Das macht IKEA ja auch schon vor oder andere Handelsketten. Da gibt es \*\*Selbstzahlerkassen\*\*. Selbstzahlerkassen, wo ich die Sachen selber scannen kann und dann kann ich das auch selber bezahlen. Da muss also auch nicht unbedingt ein Kassierer sitzen. Und am Ende macht Amazon da wieder gerade was vor, was eigentlich bald sicher irgendwann Realität sein wird. Und auch da wieder, ob ich das gut oder schlecht finde, völlig egal. Es ist eine Entwicklung, die kann man sehen. Und wenn man es schlecht findet, dann soll man bitte aufhören im Internet zu bestellen und wirklich zu dem lokalen Tante-Emma-Laden gehen und da alles kaufen.

\*\*Jutta Ribbrock [00:40:05]\*\*: Ist natürlich eine Gratwanderung, die Automatisierungen, die helfen und dass wir aber nicht gleichzeitig lauter Jobs wegklassifizieren und dann trotzdem nicht dabei rauskommt, dass die Leute weniger arbeiten, aber dabei gutes Geld verdienen. Also da den richtigen Weg zu finden.

\*\*Lasse Rheingans [00:40:21]\*\*: Ja oder wir kommen plötzlich zum Thema Grundrente und \*\*Grundeinkommen\*\* und das, was eine Gesellschaft vielleicht schaffen muss. Also das ist ja auch eine Gefahr, dass die Digitalisierung ganz viele Jobs kostet. Das war das Gleiche damals, als plötzlich Elektrizität anfing oder als Computer hochkamen. Und ja, das

ist immer eine Angst, schon immer auch in Deutschland besonders. Aber ich glaube, es kommen auch ganz viele neue Jobs, die wir uns jetzt noch gar nicht vorstellen können. Ich meine, wer hätte überlegt, dass es mal Social Media Manager gibt oder vielleicht Influencer, auch da kann man für absurd halten, aber auch da wird Geschäft gemacht. Und da profitieren auch eine Menge Menschen von und viele Familien werden davon ernährt. Das ist so eine Sache, das wird auch zukünftig so sein. Ich glaube nur, man muss einfach sich frei machen von diesen Klammern an alten Rezepten und offen sein für das, was da kommt und schauen, okay, was kann denn hier passieren, was auch gut ist.

\*\*Jutta Ribbrock [00:41:17]\*\*: Stichwort, was auch gut ist, ich finde ja, zu Ende gedacht ist es einfach auch gesellschaftlich gesehen \*\*revolutionär\*\*, was du machst. Also wenn jetzt Männer und Frauen, die beide verkürzte Stundentage, also fünf Stundentage haben, die und haben Kinder und das erlebst du ja auch selber zu Hause, dieses ganze übliche \*\*Rollenverständnis\*\*, das können wir einfach total aufbrechen, weil es ja doch immer noch so ist: Meistens, Daddy verdient das meiste Geld, die Frau arbeitet auch, aber macht trotzdem noch das meiste im Haushalt und das meiste mit den Kindern. Und es kann sich ja wirklich ganz viel verändern dadurch, wenn beide beides machen, Mama und Papa.

\*\*Lasse Rheingans [00:41:56]\*\*: Also erst mal muss man auch noch mal kurz gucken, dass es doch absurd ist, dass plötzlich, um den Lebensstandard zu halten, also anders. Meine Mutter war auch berufstätig als Lehrerin und Beamtin, mein Vater war Anwalt. Trotzdem war es früher ja oft so, dass ein Mann geht arbeiten, eine Frau ist zu Hause, aber das Geld reichte aus. Heutzutage reicht das plötzlich nicht mehr aus. Also wir brauchen auch, in den USA haben viele auch zwei Jobs, beide. Das ist total absurd, da muss man einfach nicht mal Gedanken drüber machen, aber grundsätzlich... Das gebe ich dir total recht und deswegen haben wir auch den zweiten Platz beim Chefsache-Ausschuss gewonnen, weil das nämlich \*\*Chancengleichheit\*\* hervorruft. Das ist genau plötzlich möglich. Und jetzt haben wir gerade noch eine Auszeichnung bekommen, die wird uns übernächste Woche verliehen, nämlich ausgezeichnet familienfreundlich. Weil das ist genau so. Wir haben auch Mütter bei uns, die Vollzeit arbeiten, aber Vollzeit heißt eben, die können um eins Uhr nach Hause. Und in Zukunft können die auch einfach zu Hause bleiben und vielleicht morgens und abends arbeiten. Das ist doch völlig okay und toll und die sind total dankbar. Ich habe heute noch von der Kollegin eine E-Mail bekommen, wo die sich überschwänglich, die ist jetzt gerade in Mutterschutz, die kriegt jetzt in den nächsten Tagen ein Kind, würde sich überschwänglich dafür bedanken und sich freut, dass sie irgendwann wieder einsteigen kann und wie toll sie das jetzt schon findet, dass die dann als gleichwertiges Mitglied der Berufsgesellschaft Arbeit leisten kann. So und ja, ich bin da auch, ich finde das auch super, weil alles andere ist auch ein komplettes Unding. Und vor allem, wir können uns das als Gesellschaft gar nicht leisten. Na, wir brauchen doch! Die Vielfalt, die dann auch eben Männer und Frauen gemeinsam in einen Beruf reinbringen. Das ist wirklich absurd. Genau. Deswegen, das ist auch total schön. Und wenn man sich jetzt auch mal Studien anguckt zu in Teilzeit arbeitenden Müttern, was die für eine Leistung bringen, das ist nicht unbedingt weniger als Vollzeit andere. Also das ist einfach extrem strukturiert. Ich glaube auch als Eltern lernt man auch nochmal an, sich selber zu strukturieren und irgendwie so zu jonglieren, wie man das alles so macht. Und ich glaube, das sind auch Kompetenzen, die man einfach auch mal anerkennen kann. Und da sind auch vielleicht Mütter und auch Väter, je nachdem wie die so damit umgehen, durchaus ein Stück kompetenter in bestimmten Bereichen als andere.

\*\*Jutta Ribbrock [00:44:05]\*\*: Ja, man will einfach auch, wenn man einen verkürzten Arbeitstag hat, was heute im Allgemeinen dann ein halber Tag ist oder auf jeden Fall keine Vollzeitstelle, man will ja auch was auf die Beine stellen in der Zeit.

\*\*Lasse Rheingans [00:44:18]\*\*: Und noch mal gesellschaftlich gedacht, die Alternative wäre das ja so, dass Mütter oder Väter, wer auch immer, dann für die Erziehung aufkäme, morgens um acht die Kinder in die Kita bringen und dann um 17 Uhr die da abholen. Und das kann man nicht wollen. Also das will man auch eigentlich als Eltern nicht und das ist auch schlimm für die Kinder. Also wir haben das bei unseren Kindern bemerkt, wir haben die relativ früh abgeholt immer. Und das haben wir irgendwie arrangiert oder Notfalls Oma noch gefragt oder sonst wie, aber man. Ich glaube, man richtet auch Schaden an, wenn die Kinder jeden Tag, von Montags bis Freitags, einfach wirklich acht bis zehn Stunden fremdbetreut sind in einer großen Gruppe. Ich will jetzt niemand verurteilen, der das macht. Das ist auch manchmal von vielen oder für viele gar nicht anders abbildbar. Aber ich glaube, es gibt eine gesellschaftlich bessere Variante. Und wir müssten eigentlich als Gesellschaft dahin kommen, uns darüber auszutauschen und mal überlegen, wie kann man das denn anders lösen?

Und dann gibt es auch die sogenannten \*\*Bullshit-Jobs\*\*, habe ich in meinem Buch auch drüber geschrieben, das ist nicht meine Wording, aber Jobs, die sind nur da, damit wir mehr Geld verdienen können, damit die Dinge erledigen. Das Geld stecken wir dann in Menschen, die es für uns erledigen. Also das heißt, wenn ich den ganzen Tag arbeite, muss ich also Geld in Kinderbetreuung stecken, da muss ich Geld in Reinigungsservices stecken, da muss ich Geld in Haushaltshilfen stecken, würde ich weniger arbeiten, könnte ich das auch selber machen. Also es ist doch irgendwie so auch absurd, dass man sich da immer schneller in Arbeit stürzt, damit man noch mehr. Andere Leute in irgendwelche eigentlich unnötigen Jobs steckt. Ja, das ist einfach ein Riesenthema, wir müssen uns komplett über Arbeit und Gesellschaft und Sozialsysteme und auch Wertschätzung, wie wir jetzt auch sehen, mit genauer Systemrelevanz, darüber muss einfach viel mehr gesprochen werden.

\*\*Jutta Ribbrock [00:46:01]\*\*: Wie ist das bei euch zu Hause? Wie alt sind eure Kinder und wie viel macht Papa von der Familienarbeit?

\*\*Lasse Rheingans [00:46:08]\*\*: Die sind neun und zwölf und Papa macht irgendwie schon immer so die Morgende und ich fahre die immer durch die Gegend und wir teilen uns das gefühlt. Jetzt kann ich das gerade nur für mich beantworten. Ich glaube, wir teilen uns das ziemlich genau auf. Also es gibt Kompetenzen, wo ich glaube, dass Frauen, Männern manchmal voraus sind, so emotionale Kompetenzen. Bei uns ist es auf jeden Fall so, dass ein paar Themen bei meiner Frau besser angelegt sind und ein paar andere bei mir. Ich glaube, so von den Zeitaufwänden. Ich bin so der Frühstücks- und der Kochmensch hier bei uns. Ich kümmere mich um Einkauf und so weiter. Aber grundsätzlich versuchen wir da eine gute Mischung hinzukriegen.

\*\*Jutta Ribbrock [00:46:43]\*\*: Na guck mal, du hast dann sogar das, was sonst typisch die Mama macht, das Essen machen.

\*\*Lasse Rheingans [00:46:49]\*\*: Ja, das macht mir aber doch auch total Spaß und das ist ja auch so eine Sache, wenn, jetzt kommen wir wieder zu der Ausgangsfrage, was ist denn eigentlich Arbeit? Ich zum Beispiel, ich gehe total gern einkaufen, das ist eine Art \*\*Meditation\*\* tatsächlich. Das ist für mich, ich habe da einen Kopfhörer auf, ich bin da in meinem Film drin, gehe einkaufen und kochen genauso. Meine Frau hat sich schon immer gewundert, wie kann jemand Spülen toll finden? Ich musste lange bearbeitet werden, bis ich mich für eine Spülmaschine habe erwärmen können. Weil ich das wirklich relativ meditativ finde. Das war für mich so eine ganz simple Aufgabe. Ich muss diesen Teller

nehmen, mit halbem Spüllappen und Spülschwamm sauber kriegen und am Ende ist er sauber, das ist toll. Ja, das sind so Sachen, also ich koche total gerne und ich mache auch gerne Hausarbeit, das ist gar kein Problem.

\*\*Jutta Ribbrock [00:47:32]\*\*: Ich finde das auch toll übrigens, also Menschen, die in kreativen Berufen arbeiten, so wie du und ich, manchmal einfach was mit den Händen zu machen und dann so die Gedanken einfach so fließen zu lassen oder gar nichts zu denken, was einem ja selten gelingt.

\*\*Lasse Rheingans [00:47:49]\*\*: Genau, deswegen ist auch so ein Thema in Deutschland mit ganz viel Esoterik versehen, ist das Thema \*\*Achtsamkeit\*\* und ich selber hab irgendwann mal angefangen, so 30-Tage-Projekte zu machen und das heißt, man muss 30 Tage lang einfach mal was tun, was man sonst nicht tut, um zu gucken, was das für Folgen hat. Ich hab angefangen mit 30 Tage lang kein Kaffee trinken, dann hatte ich mal eine Zeit, wo ich 30 Tage lang mich komplett vegan ernährt hab und ich esse gerne Fleisch und esse gerne Käse und solche Sachen. Dann gab's aber auch mal eine Zeit, da hab ich 30 Tage lang \*\*meditiert\*\*. Mit einer App, mit Headspace, die ist ja relativ bekannt auch, 30 Tage lang, jeden Tag meditiert, um zu gucken, was macht das denn? Und das war für mich so ein einschneidendes Erlebnis, ich meditiere bis heute, und das ist sicher 10 Jahre her mittlerweile. Und das ist total wichtig, um einfach mal nichts zu denken, weil ganz viele, mich eingeschlossen, ich bin ganz ein großer Aktionist, also ich komme sofort ins Tun. Und ich stehe morgens auf und bin sofort auf 180 gefühlt, einfach weil ich so Lust habe, was zu tun. Und Meditation hilft mir und das hilft auch vielen in meinem Umfeld, besonders eben bei anspruchsvollen, kreativen oder verantwortungsvollen Berufen, mal einen Moment der Ruhe zu finden und zu einchecken mit sich selber, um zu gucken, wo bin ich gerade? Vor allem jetzt auch Corona war ein tolles Beispiel, wo mir da ganz viele Kompetenzen aus der Meditation geholfen haben, nicht durchzudrehen. Weil Mitte März, oh Gott, das sah ganz, ganz schwarz aus, für ganz viele Firmen, die ich kenne, viele haben dann mit Panik reagiert. Und Panik ist nicht unbedingt die beste Art und Weise, mit so was umzugehen. Wenn man es also schafft, sich selber einfangen zu können, seine Gedanken einfangen zu können und ganz ruhig zu werden und mal nichts zu denken, also Meditation wirklich durchzuführen, dann kann das in verschiedensten Situationen und besonders in dieser schnellen und wilden Welt durchaus helfen. Und das ist aber immer noch total belächelt in Deutschland, wobei das eine wirklich gute, genauso wie Yoga, eine wirklich gute Herangehensweise ist, wieder zu sich zu finden einmal. Das ist ja gesund, glaube ich.

\*\*Jutta Ribbrock [00:49:46]\*\*: Ja, und auch in so einer Krise, wenn man dann so hyperventiliert, dann fällt einem nichts ein. Genau. Wenn man meditiert und zur Ruhe kommt, dann fährt das Geschäft womöglich auch gerade vor die Wand, aber man hat irgendwie noch ein bisschen Kompetenz, seinen Kopf einzuschalten und vielleicht nach Lösungen zu suchen.

\*\*Lasse Rheingans [00:50:05]\*\*: Und dass Sie da auf den 5-Stunden-Tag bezogen, die \*\*besten Ideen kommen ja nicht am Schreibtisch\*\*. Jede Studie zeigt nur irgendwie, zwischen 10 und 20 % aller Ideen passieren während der Arbeitszeit. Das heißt, wenn Kollegen von mir, die ja die meisten von sehr kreativ arbeiten, wenn die also danach in den Wald gehen oder Sport machen oder zu Hause spülen, das ist ja völlig Wumpe, kürzlich haben die eine richtig gute Idee. Und diese Idee bringen die ja mit. Die wird ja dann in die Realität übersetzt für Kunden oder für das Team. Und bei mir ist das genauso. Ideen kommen unter der Dusche oder im Urlaub. Und wenn man die ganze Zeit nicht da ist, dann kommen auch nicht so gute Ideen. Das heißt, auch da ist wieder so ein Benefit

für Unternehmer oder auch für mich oder für Kunden auch ein Benefit, der aus den 5-Stunden-Tagen resultiert.

\*\*Jutta Ribbrock [00:50:56]\*\*: Und andersrum, wenn du so einen langen Nachmittag hast und mit deinen Kindern spielen kannst und so weiter, kannst du das dann auch schaffen, den Kopf wirklich mal auszuschalten und sagen, ich denke wirklich nicht an die Arbeit in der Zeit und bin wirklich, ich sag mal so, weil wir ja über Yoga und Meditation gesprochen haben, ganz im Hier und Jetzt jetzt mit dem Kind.

\*\*Lasse Rheingans [00:51:17]\*\*: Ja, das schaffe ich mittlerweile auf jeden Fall wesentlich besser als früher. So, und jetzt waren wir gerade im Urlaub. Da war das so, da habe ich tatsächlich völlig mich entspannen können. Also einfach weil ich wusste, mein Team ist da. Meine Kollegen wissen was zu tun. Das ist alles. Es läuft alles. Und die wissen auch, wenn was brennen würde, können die mich auch immer anrufen. Das ist ja auch so ein Ding.

\*\*Jutta Ribbrock [00:51:36]\*\*: Jetzt lass uns nochmal ganz kurz zusammenfassen, so ein paar Essentials, wenn jetzt ein Unternehmensleiter, eine Unternehmensleiterin mit dem Gedankenliebäugelt das zu versuchen, was würdest du sagen? Einfach so fünf Sachen, an die man denken sollte und dann klappt das schon ganz gut.

\*\*Lasse Rheingans [00:51:57]\*\*: Also ja, das ist jetzt, ich rede ja immer gerne so viel, das tut mir total leid. Aber grundsätzlich glaube ich, dass man sich selber zu fragen, \*\*wie möchte ich denn eigentlich leben und arbeiten\*\*? So und ich glaube, da kommt bei vielen nämlich raus, so nicht, ich möchte wandeln, ich möchte was anderes, ich möchte mehr Zeit für mich haben vielleicht, das ist ja so bei Unternehmern das Hauptding, also es hat niemand Zeit. Und dann sich überlegen, was ist denn das \*\*Worst-Case-Szenario\*\*, was passieren kann? Bei uns im Fünf-Stunden-Tag habe ich mir das wirklich am Abend davor noch gedacht, bevor ich das Team gefragt habe und eigentlich festgestellt, ja, es kann doch nichts passieren. Weil wenn das wirklich vor die Hunde geht sozusagen, also wenn wirklich alles nicht funktioniert, ja, dann kann man es verändern. Es ist ja nichts, es ist doch nichts in Stein gemeißelt. Also man kann immer, auch ich, wenn ich jetzt Angler werden möchte, kann ich auch die Agentur in andere Hände geben und dann werde ich Angler. Also man hat ja immer Gestaltungsmöglichkeiten. Und dann überlegen, auch vielleicht hinterfragen, glaube ich eigentlich daran, dass meine Mitarbeiter gerne für mich arbeiten oder glaube ich daran, dass Menschen arbeiten und finde ich, warum denn eigentlich nicht? Und da hat jeder, glaube ich, auch persönliche Themen, die er kennen muss oder er kennen muss und schauen muss, wie das vielleicht gelöst werden kann. So, und dann muss man halt gucken, \*\*warum gibt es das Unternehmen eigentlich\*\*? Also so ungefähr, was ist eigentlich unsere Vision? Ich glaube, das wird auch immer wichtiger, vor allem jetzt auch wieder durch Corona. Es gibt Firmen, die sind einfach nur da und haben eigentlich keinen großen Zweck. Sie sind nicht nachhaltig, die zerstören die Umwelt und die machen irgendwie blöde Sachen oder verarschen Kunden. Und ich glaube, das ist so eine Sache. Man kann besonders die neuen Generationen, die jetzt kommen und wirklich so kreativ denkende und notwendigerweise komplett digital und kreative Menschen, die kann man nur gewinnen, wenn man eine \*\*Vision\*\* hat, die mehr ist als ein Produkt rauswerfen, was Menschen kaufen. Ich glaube, erstmal den persönlichen Mut und die persönliche Sicht der Dinge und seine persönlichen Themen sich einmal zu Gemüte führen. Gerne auch oder sinnvollerweise wahrscheinlich auch mit externen Coaches oder wem auch immer. Und dann gucken, was haben wir denn als Unternehmen eigentlich der Welt zu geben und was bewegt eigentlich Menschen für uns zu arbeiten. Und ich glaube

dann einfach mal gucken, daraus wird eine Melange von Ideen, wie man dann vorwärts kommt.

\*\*Jutta Ribbrock [00:54:16]\*\*: Guck mal, das war gar nicht so lange.

\*\*Lasse Rheingans [00:54:20]\*\*: Ja, ich hab mich ja sehr zusammengerissen.

\*\*Jutta Ribbrock [00:54:22]\*\*: Ich fand, dass du das total schön umrissen hast und ich muss dir natürlich auch die Frage stellen, die ich am Schluss immer meinen Gesprächspartner anstelle. Ich habe schon ganz viel Anklänge davon gehört, was zu der Frage passt. Was ist für dich persönlich \*\*Glück\*\*?

\*\*Lasse Rheingans [00:54:39]\*\*: Ja, also für mich persönlich ist das die \*\*Erfüllung von den ganzen Bedürfnissen und Interessen\*\*, die ich habe, dass die zu den jeweilig für mich wichtigen Anteilen eigentlich so in Erfüllung gehen. Also es gibt, glaube ich, ich hatte immer das Glück, in einem Seminar Teilnehmer sein zu dürfen, an dem es darum ging, ein \*\*Lebenshaus\*\* zu formulieren, ein Lebenshaus mit einzelnen Zimmern, wo bestimmte Interessen, Bedürfnisse und so weiter eben, naja, ein Zimmer bekommen. Und das war für mich total spannend, weil ich dann gemerkt habe, wenn bestimmte Interessen, so vielleicht so einfach so Technik-Affinität, die man ausleben darf oder Musik machen, bestimmte Hobbys etc. Oder auch Zeit mit Familie oder Zeit mit Freunden und so, wenn bestimmte Interessen dauerhaft nicht bedient werden, weil das Leben die gerade oder weil man anders priorisiert oder weil irgendwelche externen Faktoren dazu führen, dann habe ich schlechte Laune. Und ich glaube dann auf der anderen Seite, wenn man sich klar ist darüber, welche Bedürfnisse und Interessen habe ich als Mensch, als Person, als Individuum, dann kann man damit auch sein persönliches Glück selber in die Hand nehmen und finden, weil man eben dafür Sorge trägt, dieses Lebenshaus so zu bespielen, dass man ein sehr zufriedener Mensch ist. Und das ist für mich Glück, wenn ich es schaffe, dass diese Zimmer alle bedient werden in einem Maß, wie ich das selber für mich für richtig erachte.

\*\*Jutta Ribbrock [00:56:05]\*\*: Wunderbar! Lasse Rheingans, vielen Dank!

\*\*Lasse Rheingans [00:56:09]\*\*: Das schöne Gespräch. Ich danke dir auch, Jutta. Herzlichen Dank, es hat Spaß gemacht.

\*\*Jutta Ribbrock [00:56:22]\*\*: Wenn euch dieser Podcast gefallen hat, dann freuen wir uns sehr, wenn ihr uns eine kleine Bewertung schreibt und auf die fünf Sternchen klickt. Ein großes Dankeschön dafür. Und noch viel mehr Tipps und Anregungen für einen bewussten Lebensstil und alles rund um die Themen Achtsamkeit, gesunde Ernährung, Fitness, Work-Life-Balance und viele schöne Dinge mehr findet ihr auf [einfachganzleben.de](http://einfachganzleben.de). Weitere Podcasts gibt es auf [podcast.de](http://podcast.de) [argon-verlag.de](http://argon-verlag.de). Ihr könnt diesen Podcast überall hören, wo es Podcasts gibt und dort auch kostenlos abonnieren. Alle zwei Wochen gibt es eine neue Folge. Ich freue mich sehr, wenn ihr wieder reinhört.