

Interview

«Jeder ist selbst zuständig dafür, sich weiterzubilden»

Mit Eigeninitiative und den Lehren, die das pure Leben vermittelt, fand Ali Mahlodji seinen Weg. Heute betreibt er die Internet-Plattform whatchado.com, die mit Kurzvideos verschiedenste Berufsbilder vorstellt – vom Bodenleger bis zum CEO eines Detailhandelsgiganten.

VON THOMAS BERNER

Mit seinem Migrationshintergrund – er ist mit seinen Eltern aus dem Iran nach Österreich geflüchtet – und mit abgebrochener Schulbildung hatte Ali Mahlodji alles andere als gute Voraussetzungen für eine Karriere. Heute hat er sogar fünf Jobs – von sicher 40 anderen, die er mal länger, mal kürzer ausgeübt hat: Er ist einer der drei Geschäftsführer von Whatchado, er ist europäischer Jugendbotschafter, er berät Unternehmen in Change-Prozessen, arbeitet derzeit auch an einem Buch. Und nicht zuletzt ist er als Keynote-Speaker unterwegs, obwohl er als Kind gestottert hat. Aber Ali Mahlodji wollte schon immer den Menschen etwas mitgeben und Veränderungen bewirken. «Wenn ich vor 300 Leuten spreche und nur zehn Prozent von ihnen etwas mitnehmen, um es in ihrem Unternehmen umzusetzen, dann habe ich bereits etwas verändert», sagt er. Und Veränderungen sind notwendig, auch in der Bildung, wie er im folgenden Interview erläutert.

Ihr Bildungsweg verlief ja recht erstaunlich. Als Schulabbrecher haben Sie ja vor allem aus dem Leben selbst gelernt. Sie selbst bezeichnen sich auch als «Fehler im System». Oder liegt vielleicht eher im Bildungssystem der Fehler?

Ali Mahlodji: Ich denke, jedes System, das aktuell in der Welt herrscht, hatte, als es entstand, damals seine Berechtigung. Das Bildungssystem, wie wir es heute kennen, stammt aus dem Zeitalter der Industrialisierung. Damals hat man Menschen benötigt, die von 9 bis 5 arbeiteten mit einer Pause über Mittag. Plötzlich hat die Industrie gesagt, alle, die von der Schule kommen, müssen wir irgendwie bewerten können. Für diese Zeit war das System O. K. Das Problem ist nur, dass sich die Welt inzwischen radikal verändert hat.

Und vor allem: immer schneller.

Ich denke, das Tempo war schon immer hoch, nur haben wir es noch nicht eingesehen. Durch die Globalisierung und die Digitalisierung sowie die ganzen Wanderungsströme glaube ich, dass die Herausforderungen am Arbeitsmarkt ganz andere sind als damals. Das Problem ist, dass wir das Bildungssystem nicht nachgezogen haben. Punktuell gibt es zwar in Europa hervorragende Projekte, die mit neuen Konzepten – etwa aus der Hirnforschung – arbeiten. Aber leider wird das

Bildungssystem immer noch von den gleichen Kräften regiert, die es auch eingeführt haben. Meiner Meinung nach kann das heutige Bildungssystem nicht alle Menschen auf das vorbereiten, was uns in Zukunft erwartet.

Sie sprechen den Umstand an, dass im Zuge der Digitalisierung viele Jobs verschwinden werden – genau jene Jobs nämlich, die der grosse Durchschnitt der Schulabgänger heute noch übernimmt.

Richtig. Wir müssen uns wohl auch vom Gedanken der Vollbeschäftigung verabschieden. Eher sollten wir uns damit anfreunden, dass weltweit immer mehr Menschen keinen Job mehr haben. Denn: Jedes wirtschaftlich geführte Unternehmen hat vor allem ein Ziel: Effizienz. Und Effizienz gewinnt man mit Automation. Wer mit Hilfe der Digitalisierung immer mehr automatisiert, benötigt weniger Arbeitskräfte. Die Denkweise, dass wir halt mehr neue Arbeitsplätze benötigen, greift da nicht mehr, denn Unternehmen werden immer weniger Mitarbeitende brauchen. Wir sollten uns deshalb überlegen, ob wir Menschen geboren werden, um zu arbeiten – oder ob wir in einer automatisierten Welt Steuern auf die Digitalisierung erheben sollen, um allen ein bedingungsloses Grundeinkommen zu ermöglichen.

Kürzlich wurde in der Schweiz ein entsprechendes Volksbegehren jedoch abgelehnt.

Na gut, ich denke, unsere Generation muss erst lernen, mit solchen Ideen überhaupt klarzukommen. Es gab noch nie eine Generation, die wie wir mit der Globalisierung und der Digitalisierung derart umgehen musste. Wir lernen das erst. Wir sind die, die alle Fehler machen, die uns jetzt die Hände verbrennen. Wir werden auch Entscheidungen treffen, bei denen wir erst in zehn Jahren sehen werden, ob es die richtigen waren. Ein Mensch, der geboren wird, hat sich das ja nicht ausgesucht. Und plötzlich wird er gezwungen, in einen Arbeitsmarkt zu gehen. Habe ich einen Job, der mich erfüllt, dann ist das fantastisch, toll. Aber wenn ich gezwungen werde, acht Stunden zu arbeiten, nur damit ich überlebe bzw. damit ich eine Daseinsberechtigung auf diesem Planeten habe, dann muss man sich echt die Frage stellen, ob es nicht besser wäre, diesem Menschen zu sagen: O. K., du bist so, wie du bist. Es wird ein System geben, das dahin arbeitet, damit



«Ich kann nicht erwarten, dass jemand, der 65 Jahre alt ist und zwanzig Jahre lang einen Superjob gemacht hat, morgen komplett neue Skills lernt.»

Ali Mahlodji

möglichst viel automatisiert wird, und jene Menschen, die wollen, entsprechend umschult; und wiederum andere sagen, ich will einfach nur existieren.

Besteht da nicht die Gefahr, dass damit eine Klasse von Eliten und Nicht-Eliten, von «Valid» und «Non-Valid» geschaffen wird?

Solche Kategorien hatten wir schon immer, egal, in welcher Welt man lebt. Ich bin als Flüchtlingskind aufgewachsen, wohnte in einer der schlimmsten Gegenden Wiens. Und selbst da gab es unter den Kindern aus «schlechtem Haus» eine Art Kastensystem. Was ich eher glaube, ist, dass wir Menschen dazu bringen sollten, selbst wirksam zu agieren. Egal,

ob ich jetzt in einer Elite bin oder nicht – ich sollte es mir selbst aussuchen können. Ich selbst halte vom Elitedenken wenig, denn beim Elitedenken gibt es immer Verlierer, wenn wir es so leben wie heute. Als Unternehmen oder in der Politik sollten wir deshalb Grundlagen schaffen, damit Menschen ein gutes Leben haben, anstatt immer mehr die Zitrone auszupressen. Schauen Sie die Grossunternehmen an: Wo Sie auch hingehen, bedeutet Gewinnmaximierung immer den Abbau von Arbeitsplätzen. Klar: Ich selbst habe auch ein Unternehmen gegründet, das ohne Digitalisierung gar nicht möglich wäre. Und ich habe sechzig Arbeitsplätze geschaffen.

Aber da handelt es sich um neue Jobs, die erst dank der Digitalisierung entstehen?

Ja, und die werden weiter entstehen. Aber ich kann nicht erwarten, dass jemand, der 65 Jahre alt ist und zwanzig Jahre lang einen Superjob gemacht hat, morgen komplett neue Skills lernt. Kein Mensch kann das. Sie können nicht mal einem 30-Jährigen sofort von heute auf morgen ein neues System beibringen, weil wir Menschen doch faule Tiere sind, wenn es darum geht, uns zu verändern. Unser Gehirn ist manchmal einfach gegen Veränderungen, weil es Systeme gibt, die auch viel Gutes haben.

Es gibt ja ein immenses Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten – man kann also wirklich ein Leben lang lernen.

Das sollte man nutzen. Ganz ehrlich: Wenn Sie geboren werden, lernen Sie wie verrückt. Jeden Tag. Sie schnappen alles auf. Dann kommen Sie in die Schule. Und da heisst es dann: «Wenn du die Matura hast, kannst du an die Uni, und nach acht Semestern hast du den Master.» Damit suggerieren wir den Leuten immer: Wenn du Tests schreibst, Prüfungen machst und dies erledigst, dann muss du das später nie wieder; wenn eine Ausbildung vorbei ist, dann hast du's geschafft. Aber das Leben ist ein lebenslanger Lernprozess; wir sollten den Leuten eher klar machen, dass es normal ist, dass in der Sekunde, in der ich was lerne, das erworbene Wissen irgendwo schon veraltet ist. Wenn wir damit Menschen ausstatten, dann brauchen wir nicht mehr diese ganzen Weiterbildungsangebote, sondern weniger davon, dafür effizienter strukturiert.

ANZEIGE

Besser, schneller, anders

Die Digitalisierung bringt täglich neue Schlagwörter hervor. Welche Skills sind in diesem Kontext gefragt?

Bleiben Sie up to date!
www.digicomp.ch/skills

DIGICOMP Ihr Partner für betriebliche Weiterbildung

☎ 0844 844 822, info@digicomp.ch, www.digicomp.ch

DevOps
Arbeiten 4.0
Digital Collaboration
Cyber Security
Agile
Industrie 4.0
Cloud
Internet of Things
Kommunikation
Digitale Transformation
Big Data

Gerade die deutschsprachigen Länder kennen ja das sogenannte duale Bildungssystem. Das sind jene Staaten mit der tiefsten Jugendarbeitslosigkeit. Also ganz falsch kann das System dann doch nicht sein. Die Frage ist bloss, wie schnell es sich weiterentwickeln kann?

Wenn wir die deutschsprachigen Länder anschauen, da haben wir eine Fülle von Angeboten. Ich glaube nur, dass unsere Kultur keine ist, die nach 17 Uhr, wenn die Hälfte sagt: «So, jetzt machen wir Party und treffen uns zum Fussballschauen», jemanden motiviert, nochmals zur Uni zu gehen, um zu lernen. Wenn ich damals gesagt habe, ich mache neben meinem Vollzeitjob noch Ausbildungen, dann fragte man mich: Bist du wahnsinnig? Wozu? Du hast ja schon einen Job... Meine Antwort: Ja, heute. Aber wer sagt denn, wie es morgen ist? Am Ende hat es sich ausgezahlt. Ich glaube, es ist eine Kulturfrage, wie sehr wir bereit sind, unsere Zeit zu investieren. Wir haben ein echtes Problem aktuell; wir sehen das in Deutschland. Die Leute schimpfen über Politiker und sagen, die seien zuständig für die Weiterbildung. Doch die Wahrheit lautet: Jeder ist selbst zuständig dafür, sich weiterzubilden.

Könnte es nicht auch sein, dass allein die Fülle der Angebote die Leute, also auch Jugendliche, überfordert?

Die Überforderung kommt erst dann, wenn wir nicht gelernt haben, mit dieser Masse umzugehen. Wenn Sie mal ein Schulbuch anschauen: Das ist ein in sich geschlossener Informationsblock. Sie wissen, der Lehrer geht das mit Ihnen durch, und das wars. Sie brauchen nicht plötzlich unstrukturiertes Wissen für sich zu organisieren. Dann kommen Sie in die echte Welt: Whatsapp, im Internet-Browser zwanzig Fenster offen. Aber zwischen dem 6. und 18. Lebensjahr hat Ihnen niemand beigebracht, wie man mit diesem unstrukturierten Wissen umgeht. Und plötzlich verlangt das die ganze Welt von Ihnen. Da liegt eher das Problem. Ich habe Schulsysteme gesehen, wo man den Kindern beibringt, sich das Wissen komplett selbst anzueignen. Das sind dann jene Kinder, die später eben merken, welches Wissen sie wirklich benötigen und welches nicht. Wir haben den Menschen beigebracht: Es gibt nur dieses Schulbuch, diese Prüfungsfragen, und mehr musst du nicht wissen. Aber das hat nichts mit der echten Welt zu tun und ihrer Informationsflut.

Nun haben Sie mit Whatchado selbst eine Plattform kreiert, die viel Information liefert. Da präsentieren Leute sich und ihren Beruf. Weshalb ist es so wichtig, Informationen über Geschichten zu verbreiten?

Aus der Gehirnforschung wissen wir, dass die Menschen – auch Fakten – am besten durch Geschichten lernen. Geschichten sind nichts anderes als eine Aneinanderreihung von Ereignissen, die in sich ein stimmiges Bild ergeben. So funktioniert unser Gehirn. Sie kennen das vielleicht auch von Führungskräften: Sie sagen, ich habe einen Bewerber vor mir und ich denke, wenn ich mit dem auf ein Bier gehen kann, passt er gut zu unserem Team. Wenn man auf ein Bier geht, tut man was? Man erzählt sich aus dem Leben. Wir haben damals gesagt: Wir wollen eine Orientierungsplattform machen. Weil viele Kinder, die auf die Welt kommen, nicht immer die Chance haben, sich zu orientieren. Sie haben keine Eltern, die sie unterstützen, leben aber in einer digita-

len Welt. Unsere Idee war: Wie schafft es ein Kind unabhängig von seiner Herkunft, für sich Entscheidungen zu treffen. Und das geht über Lebensgeschichten. Die Art und Weise, wie wir Storytelling eingesetzt haben, war eine ganz natürliche: Wir haben uns nämlich überlegt, worüber Menschen, die sich etwa an einer Party zufällig treffen, jeweils reden. Da wird nämlich gefragt, welchen Job man macht, was man da genau tun muss, wie man dazu gekommen ist usw. Sie erzählten über ihr Leben. Das ist zutiefst menschlich. Dann nehmen wir das also, digitalisieren es und schenken es der Welt. Wir haben also nichts anderes gemacht, als den Mechanismus ins Internet zu stellen, der abläuft, wenn zwei Menschen sich treffen. 6000 Interviews sind viel. Deshalb haben wir auf der Plattform Instrumente eingebaut, womit man das findet, was gemäss eigenen Interessen auch zu einem passt. Das geht bis hin zu einem Interessens-Matching: Einem Schüler oder einem Jobsuchenden werden jene Videos gezeigt, die zu seinen Interessensgebieten passen. Da haben wir uns schon überlegt, wie wir die Fülle an Informationen in einem Trichter zeigen können. Je mehr Videos wir nun haben, desto besser passen wir die Suchmöglichkeiten an.

Wie können auf der anderen Seite Unternehmen – also Jobbietende – diese Plattform am besten nutzen?

In der Schweiz gibt es mittlerweile viele Arbeitgeber, die mit unserer Plattform arbeiten, darunter auch die Migros. Die Migros-Gruppe kennt in der Schweiz ja jeder, sie hat keine Branding-Probleme, ihre Marke ist beliebt. Aber die Migros hat ein anderes Problem: Viele Leute wissen nicht, welche Jobs es bei der Migros überhaupt gibt. Wenn Sie in einem Migros-Markt einkaufen gehen, sehen Sie wohl das Verkaufspersonal. Aber bei der Migros arbeiten noch viel mehr Menschen mit vielen verschiedenen Jobs. Deshalb setzt das Unternehmen auf Watchado, um aufzuzeigen, welche Jobs es dort gibt, und kann dies authentisch vermitteln. Die Menschen lernen vom Chef bis zum Lehrling die Unternehmenskultur kennen. Die Betrachter können sich so vorstellen, ob sie sich dort wohlfühlen würden. Andere Unternehmen verwenden die Plattform auch intern, weil in grossen Organisationen längst nicht alle Mitarbeiter voneinander wissen, wer was macht.

Zum Schluss: Was ist Ihre Botschaft zurück ans «System», damit es die angehenden Erwachsenen besser auf die Zukunft vorbereiten kann?

Es ist eine Mischung aus «Sich nicht selbst ernst nehmen» und «Beim System fängt der Fisch beim Kopf zu stinken an». Ich kann, wenn ich Teil eines Systems bin, nicht verlangen, dass sich andere Menschen verändern, wenn ich mich nicht selbst ändere. Systeme verändert man nicht von aussen. Systemveränderung beginnt immer in einer kleinen Bewegung, welche als Vorbild vorangeht und anfängt, das System von innen her zu verändern – wie ein Virus, allerdings im positiven Sinne. Und ich wünsche mir, dass die Systeme dieser Welt selber beginnen, eine Keimpflanze in sich zu setzen. Ich sehe das etwa bei grossen Konzernen wie SAP oder der Lufthansa, die intern Menschen als Change Maker identifizieren. Diese erhalten von der Unternehmensleitung direkt den Auftrag, Projekte zu entwickeln, wie sie die Konzerne von innen heraus verändern können. Das sind Leute aus allen Abteilungen, nicht nur Führungskräfte – und so kann es funktionieren.