Regeneratives Wirtschaften: Warum Nachhaltigkeit nicht reicht.

m.next Podcast Folge Nr. 27 mit Anna Yona

„Wir wollen Wege finden, regenerativ zu wirtschaften. Das ist unser Ziel.“

Nachdem Anna Yona in Tel Aviv ein Studium der Nahostgeschichte und der englischen Literatur abgeschlossen hatte, kehrte sie mit ihrem Mann Ran und den drei gemeinsamen Kindern nach Deutschland zurück. Die Kinder waren aus Israel gewöhnt, barfuß zu laufen und wollten keine Schuhe tragen. Zudem fiel den Eltern auf, dass sich das Laufverhalten der Kinder mit Schuhen deutlich verschlechterte. Kurzerhand und ohne betriebswirtschaftliche Erfahrung gründeten Anna und Ran Yona 2015 Wildling, eine Firma, die Minimalschuhe herstellt. Dazu nahm das Paar einen Gründungskredit auf und startete eine Crowdfunding-Kampagne. Seit 2016 ist der Shop online, heute beschäftigt das Unternehmen 260 Mitarbeitende und produziert eine halbe Million Schuhe pro Jahr.

„Wir reden von Nachhaltigkeit oder Regeneration. Nachhaltigkeit ist für mich der Erhalt des Status Quo, also möglichst wenig Schaden anzurichten, die Dinge möglichst zu erhalten. Dafür sind wir an vielen Stellen schon viel zu weit gekommen. Es hilft nicht mehr, das zu erhalten, was jetzt ist, sondern wir müssen schauen, wie wir den erneuernden Effekt haben können. “

Als Vorbild dient ein Blick in die Natur, in Ökosysteme, die nur als Kreislauf funktionieren. Wildling verwendet kein Leder, setzt auf nachwachsende Rohstoffe und Reparatur, um die Langlebigkeit der Schuhe zu steigern. Die Sohlen sind recyclebar. Ein enger Kontakt zu den Kund*innen ist nötig, um zu gewährleisten, dass diese über Möglichkeiten wie beispielsweise eine Reparatur überhaupt informiert sind. Produziert wird in Portugal. Dass dort europäisches Recht gilt, ist für die Unternehmerin ein wichtiger Aspekt, geht ihr aber nicht weit genug. Sie steht in Dialog mit den Mitarbeitenden in Portugal, um Vertrauen aufzubauen und mittelfristig deren Arbeitsbedingungen zu verbessern und so eine langfristige Zusammenarbeit zu ermöglichen.

„Dass wir im europäischen Ausland produzieren, das beruht ja auf Strukturen, die im Prinzip schon auf einer großen Ungleichheit basieren. Wenn man ehrlich ist und in den Spiegel schaut, dann muss man das auch genauso anerkennen. Auch dass die Arbeitsbedingungen vor Ort, selbst wenn sie rechtlich geregelt sind und Mindeststandards entsprechen, wahrscheinlich nicht unserer Anforderung an einen Arbeitsplatz entsprechen, so wie wir sie jetzt hier definieren würden für uns selbst.“

Wildling ist ein Remote Unternehmen. In Gremien wird kompetenzbasiert entschieden, starre hierarchische Systeme gibt es nicht. Das bedeutet einerseits Mehraufwand an Selbstreflexion, Kommunikation und Eigenverantwortung, steigert aber die Motivation über Sinn, die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden. Alle Versuche, extrinsisch zu motivieren, sind schnell und vollumfänglich gescheitert. Um Selbstausbeutung zu vermeiden, gibt es eine Vertrauenszeiterfassung, die den Mitarbeitenden verdeutlicht, wie viel sie tatsächlich arbeiten. Jeden Morgen gibt es teamintern einen digitalen Check-in, bei dem geklärt wird, wie es den Kolleg*innen geht und was an dem jeweiligen Tag speziell zu beachten ist. Zusätzlich zu dem Faktor Arbeitszeit ist der Inhalt der Arbeit ausschlaggebend. Im Arbeiten außerhalb der jeweiligen Stärken sieht Anna Yona das größte Burn-Out-Thema.

„Es geht um Freiheit und Selbstbestimmtheit. Also kann ich entscheiden, wann ich wie, woran am besten gerade arbeite oder wird mir das vorgegeben? Kann ich entscheiden, von wo ich arbeiten möchte? Kann ich entscheiden, wann ich arbeiten möchte? Kann ich mit definieren, woran ich gerne arbeiten möchte?“