

[Intro-Musik]

Marina Herzmayr: Mein heutiger Gast steht für Mut in der Veränderung, flexibles Arbeiten und Vertrauen in die Zukunft. Cornelia Grasser ist 39 Jahre alt und Bereichsleiterin bei der Erste Digital. Sie beschäftigt sich seit Jahren mit Digitalisierung in unterschiedlichen Branchen und fordert mehr Selbstverantwortung, Respekt in der Sache und klare Zukunftsperspektiven zu New Work.

Mein Name ist Marina Herzmayr und ich führe heute durch dieses Gespräch.

[Musik]

Cornelia Grasser: Ja danke Marina, danke fürs Vorbeikommen hier am Erste-Campus. Ich bin jetzt gleich so frech und bin gleich per du mit dir, denn bei uns in der IT-Branche ist es eigentlich üblich. Wir sind hauptsächlich in Englisch unterwegs aber auch im Deutschen sind wir per du. Ist das ok für dich?

Marina Herzmayr: Sehr gerne. [lacht]

Cornelia Grasser: Ganz kurz vielleicht zu mir: Ich beschäftige mich in meinem beruflichen Umfeld natürlich sehr stark mit Digitalisierung und IT-Themen. *New Work* ist das Schlagwort momentan. Privat, muss ich dazusagen, bin ich eigentlich sehr verlesen und kritzele ganz gerne auch in mein Papier-Notizbuch und schreibe dort meine Visionen und meine Gedanken und auch manchmal einfach nur Bilder, die mir durch den Kopf gehen, auf. Und so ist es mir gestern aufgefallen, dass ich in diesen 3,5 Monaten, die ich jetzt hier bei der *Erste Digital* arbeite, schon ein ganzes Notizbuch vollgekritzelt habe mit meinen Ideen, Gedanken und Bildern.

Marina Herzmayr: Sehr schön. Du hast es ja schon gesagt, wir sitzen heute hier am Erste-Campus in Wien. Auch die Adresse „Am Belvedere“ ... also ihr habt wirklich eine schöne Lage hier. Es ist alles ein bisschen mit Holz gestaltet und ihr habt ganz, ganz viele architektonische Überlegungen, glaube ich, auch gehabt. Also du selbst sprichst ja auch immer wieder von deiner *homebase* hier. Ist es dir wichtig, dass du dich in der Arbeit wohl fühlst und wie wohl fühlst du dich hier?

Cornelia Grasser: Also ganz ehrlich, nach den wenigen Monaten, die ich jetzt hier bin ... ich liebe es. Ich liebe es, hier am Campus zu arbeiten, auf meiner *homebase* ... in den unterschiedlichsten Bereichen, in der Gastronomie, in der einen oder anderen Ecke. Also ich passe wirklich auch meine Aufgaben dem jeweiligen Arbeitsumfeld und auch umgekehrt an. Mein großes Glück ist ja, dass ich mein Office in der Tasche habe. Mit meinem Notebook, mit meinem Papier-Notizblock und mit meinem Handy bin ich eigentlich überall arbeitsbereit. Und der Campus bietet mir eine hervorragende Möglichkeit, in den unterschiedlichsten Gegebenheiten auch zu arbeiten.

Marina Herzmayr: Was ist dein Lieblingsplätzchen hier am Campus?

Cornelia Grasser: Das darf ich ja gar nicht erzählen, denn sonst sitzt ein jeder dort. Aber unter anderem ist es meine *homebase* ... also im 7. Stock, knapp nicht über die Dächer von Wien zu schauen, aber dann doch einen guten Ausblick und einen guten Weitblick zu haben.

Marina Herzmayr: Schön! Du bist ja, wie du gesagt hast, seit einigen Monaten jetzt hier am Campus, aber schon einige Jahre in Wien. Wie hat denn allgemein so deine Reise nach Wien ausgesehen? Du hast, glaube ich, ganz viele Stationen davor gehabt.

Cornelia Grasser: Ja [lacht]. Vielleicht ein bisschen ungewöhnlich an mir ist es – im Vergleich zum Durchschnittsösterreicher bin ich glaube ich über zehn Mal umgezogen. Mein Weg hat mich über drei verschiedene Bundesländer geführt. Er hat begonnen in der Steiermark, wo ich geboren bin. Am Pöllauerg, am Fuße des Pöllauergs, nach Graz gewandert, über das Studium. Ich habe zuerst noch eine technische Ausbildung in der HTL Pinkafeld gemacht, habe dann in Graz im Gesundheitsbereich gearbeitet und bin dann aber weiter nach Oberösterreich. Mag es sein aus der Liebe oder aus beruflichen Gründen. Das lass ich jetzt einmal im Raum stehen [lacht]. Schließlich und endlich bin ich dann in Wien gelandet. Ich habe auch in den unterschiedlichsten Branchen gearbeitet. Ich war in der Wirtschaftsprüfung, ich war im Gesundheitsbereich, ich habe auch einen kurzen Abstecher in den Motorsportbereich gemacht sowie auch sehr stark dann im Industriebereich, zum Schluss in der Papierindustrie.

Marina Herzmayr: Wow, das sind wirklich viele Stationen [lacht]

Cornelia Grasser: [lacht]

Marina Herzmayr: Was aber auch speziell ist ... du hast mir erzählt, du wohnst sehr gerne dort wo du arbeitest. Das hat mich jetzt sehr überrascht, gerade in Zeiten von Digitalisierung. Und wie du gesagt hast, du hast dein Büro immer in deiner Tasche. Ist das nicht eher ungewöhnlich, gerade in deinem Job?

Cornelia Grasser: Da hast du Recht. Auf der einen Seite, und zwar aus dem jetzigen Gesichtspunkt... Vor einigen Jahren war das noch nicht so. Also vor einigen Jahren ist man als Beraterin, oder hat man seine Projekte auch schon noch vor Ort gemacht. Und ich sage, es kommt ein bisschen auf den Beruf darauf an und es kommt auch ein bisschen auf den Job darauf an. Wenn man IT-Systeme in einem Gesundheitsbereich oder im Krankenhaus einführt oder in einem Produktionsbereich, ist es wichtig, auch dort die Menschen zu kennen und auch dort gesehen zu werden. Man muss sich seine Sicherheitsschuhe anziehen und einfach einmal durch die Produktionsstätte wandern und schauen und mit den Leuten reden und ihnen auch die Angst vor der IT nehmen. Man muss ja dazusagen, mit der IT will man ja nicht nur alles ersetzen, man will es ja unterstützen. Und das ist glaube ich einer der großen Sätze: Man muss den Menschen auch die Angst vor der Digitalisierung und vor der IT nehmen. Und das macht man am besten, indem man vor Ort ist.

Marina Herzmayr: Jetzt habe ich anfänglich schon angesprochen, *New Work* ist eines deiner – nennen wir es „Steckenpferde“ – auf jeden Fall Themen, mit denen du dich auseinandersetzt. Erkläre einmal ganz kurz: Was ist das für dich und was versteht man unter *New Work*?

Cornelia Grasser: Ja danke für die Frage. Und zwar auch für die Frage, was *New Work* für mich bedeutet. Also ich möchte das für mich einmal ein bisschen herunterbrechen in die drei wesentlichen Teile. Auf der einen Seite habe ich den Arbeitsplatz. Der zweite Punkt für mich ist das Leadership-

Thema – also wie führe ich Teams. Und das dritte Thema ist natürlich auch: Wie arbeiten die Teams zusammen? Das *New Work* ist für uns so wichtig, weil es unser Leben ist. Unser Leben gestaltet sich aus Freizeit und Arbeit, aber wir wollen alle einen guten Job machen. Und um unser Potential richtig gut ausfüllen zu können mit unseren ganzen Rahmenbedingungen wie Familie, wie besondere Bedürfnisse, die jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin auf die eine oder andere Weise hat ... Wir wollen uns in die Gesellschaft einbringen. Und das heißt, die Zukunft Arbeit wird sich auch an das anpassen müssen. Wir sehen jetzt schon, dass sich die guten zukünftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Unternehmen aussuchen und nicht mehr umgekehrt. Wir sind in einer Welt, die sich wandelt. Und gerade in der IT wandelt sie sich sehr stark. Die Pandemie oder auch Covid hat uns natürlich unterstützt dort teilweise schneller voranzukommen. Also wenn ich mir meinen Arbeitsplatz selbst frei wählen kann und auch meine Arbeitszeiten, das heißt nicht mehr von 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr im Büro sitze, dann fließt das natürlich auch ineinander. Auf der einen Seite die Freiheit aber auf der anderen Seite auch diese Selbstverantwortung, die jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin für sich selber entscheiden muss, wie sie am besten arbeitet und wo sie am besten arbeitet. Zum Thema „Führen“ oder zum Thema „Leadership“ fällt mir ein Zitat ein, aber ich weiß leider nicht mehr von wem es ist. Aber das bringt es so auf den Punkt für mich: *„Führen ist einfach zu wichtig, um es den Managern zu überlassen.“* Das bedeutet für mich auch diese Feedback-Kultur, die sich jetzt langsam und immer mehr auch in unsere Arbeitswelt auch wirklich integrieren lässt. Das heißt, ich fordere Feedback von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein, wie ich als Führungskraft bin. Aber auch umgekehrt gebe ich klares Feedback; wertschätzendes, aber klares Feedback. Das ist für mich einer der vielen Punkte, was Führen angeht. Und natürlich das dritte Thema oder das dritte Steckenpferd ist die Zusammenarbeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander. Es gibt unterschiedlichste Möglichkeiten und Formen in der heutigen Zeit in der IT mit Projekten und auch mit dem Business gemeinsam Themen zu erarbeiten. Da gibt es so Schlagwörter wie *agile product teams*, *collaboration* mit *scrum*, *kanban*, et cetera als unterschiedlichste Methoden. Das heißt, man passt sich dem Arbeitsumfeld und auch der Aufgabe mit den jeweiligen Arbeitsmethoden an. Sehr viel Freiheit ist mit sehr viel Selbstverantwortung verbunden. Und ich sage, für mich ist es auch so: Wie stellt man die Frage? Neue Fragestellungen entstehen und dadurch auch mehr Kreativität und mehr Zusammenarbeit von den besten Köpfen.

Marina Herzmayr: Ich habe da jetzt ein paar Stichwörter aufgesaugt. Da waren *Flexibilität* dabei, *Verantwortung*, *Zusammenarbeit*, *Freiheit* ... Das klingt alles fast so schön, als würde man diese *Work-Life-Balance* gar nicht mehr brauchen. Du hast jetzt vorher schon gesagt, du hast viel Erfahrung in diversen Unternehmen gesammelt. Wie siehst du das? Ist das schon praktikabel? Ist das schon realistisch, dass wir das so umsetzen?

Cornelia Grasser: *Work-Life-Balance* ... Ich glaube es bedarf einer neuen Definition. Und zwar einer Definition von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin, von jeder Führungskraft, von jedem Manager und jeder Managerin. Für mich ist es so, dass sich das Leben in die Arbeit integriert und die Arbeit sich in das Leben integriert. Auch mit den neuen Arbeitsmethoden und mit den neuen Arbeitsformen greift es immer mehr ineinander. In Summe muss es passen. Also in Summe muss Zeit sein für das Leben und in

Summe muss Zeit sein für die Arbeit. Und ich glaube, das muss in Balance sein. Dass man das so klar abgrenzen kann oder dass man das so klar abgrenzen sollte, sehe ich nicht. Weil ich auch sehe, dass mittlerweile die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch die Erfüllung in der Arbeit suchen.

Marina Herzmayr: Und würdest du sagen, jetzt aus deinen eigenen Erfahrungen: Wird das schon gelebt oder ist das wirklich ein *New Work*-Konzept, das erst in der Entstehung ist?

Cornelia Grasser: Ich glaube es entsteht mit jedem neuen Mitarbeiter und jeder neuen Mitarbeiterin von Neuem. Es gibt auch verschiedenen Phasen, wo es schwieriger zu bewältigen ist. Und wie jeder weiß, in gewissen Projekten gibt es heiße Phasen und schwächere Phasen. Ich glaube da darf man sich auch einmal anpassen.

Marina Herzmayr: Mhm. Wenn ich dir jetzt zuhöre, ist es doch auch so: Du sagst, mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin gehen wir da ein Stück in diese Zukunft. Es bekommt dieser Faktor Mensch auch immer wieder mehr Bedeutung, habe ich das Gefühl. Und das, trotz Digitalisierung und quasi alles in den IT-Bereich zu verlagern. ‚Alles‘ ist vielleicht übertrieben gesagt, aber sehr sehr viel. Wie passt denn das zusammen?

Cornelia Grasser: Naja, für mich geht das auch ein bisschen Hand in Hand. Die Welt wird immer komplexer; die Arbeitsabläufe; die Prozesse; die Daten werden immer mehr. Das heißt, wir brauchen technische Unterstützung. Und diese technische Unterstützung die nennen wir jetzt unter dem großen Schlagwort *Digitalisierung*. Die Digitalisierung passiert aber nicht alleine. Die passiert eigentlich durch die Menschen. Und ohne die Menschen kann ich auch keine Digitalisierung vorantreiben. Das heißt, der Mensch ist der absolute Mittelpunkt.

Marina Herzmayr: Also Cornelia, ich höre da ein bisschen heraus: Wir sind in den Startlöchern. Kann man das so sagen? Quasi im Beginn dieser Umsetzung des *New Work*-Konzeptes. Wie viele Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführer-Generationen brauchen wir denn noch, um es wirklich in die Köpfe zu bringen, dass das das normale Konzept ist?

Cornelia Grasser: Also ich glaube auch, dass wir in den Startlöchern sind. Ich glaube wir sind in den guten Startlöchern und in einigen Branchen sind wir sicher weiter als in anderen Branchen. Es hängt natürlich auch sehr stark von der finanziellen Stabilität des Unternehmens ab und mit dem Vertrauen in die Mitarbeiter. Die Unternehmenskultur und auch der Wille, aus Fehlern zu lernen – und dadurch vorher schon einmal Fehler zuzulassen – sind sicher wesentliche Faktoren, die das beeinflussen. Oft ist ja *Homeoffice* das einzige Schlagwort unter *New Work* und ich glaube, dass die zukünftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Einfluss mit ihrer Arbeit haben wollen. Und dementsprechend sich auch denjenigen Job aussuchen, gerade in der IT-Branche, bei dem sie diesen auch haben können mit ihrer Arbeit.

Marina Herzmayr: Nachdem du dich so damit beschäftigst, würde es mich interessieren, wie denn das bei dir persönlich in deiner Arbeit aussieht? Spürst du diese Freiheit und diese Flexibilität, wenn du quasi hier im Büro sitzt?

- Cornelia Grasser: Also ich spüre sie absolut für mich selbst. Ich könnte auch nicht mehr ohne. Also ich könnte nicht mehr ohne diese Flexibilität arbeiten.
- Marina Herzmayr: Jetzt finde ich das manchmal ganz lustig. Wir haben ja auch dieses Konzept von *learning by doing*. Beziehungsweise gibt es das schon seit immer und ewig, aber es ist jetzt wieder sehr da. Weil du gerade gesagt hast, dass der Mensch ja diese Digitalisierung macht: Manchmal habe ich das Gefühl er macht die Digitalisierungsentwicklung schneller als die eigene Entwicklung. Also gerade im Arbeits- und Jobbereich ist es ja oft so, dass wir neue Jobs noch nicht – es gibt noch keine spezifischen Ausbildungen dazu und man hat sie noch nicht ganz klar definiert – aber man macht sie halt auch einfach einmal. Ist der Mensch mit der Digitalisierung schneller als mit sich selbst?
- Cornelia Grasser: Manchmal. Ich glaube der Mensch lernt und ich glaube jeder Mitarbeiter, der an der Digitalisierung arbeitet, lernt, verbessert sich, leitet ab, macht aus den Herausforderungen neue Lösungen und aus neuen Lösungen entstehen neue Herausforderungen. Das heißt, die ständige Weiterentwicklung ist sowieso da. Und ich glaube, dass man Herausforderungen gemeinsam besser meistert. Und es gibt natürlich nicht für alles eine gute Ausbildung. Aber es gibt eine gute Basisausbildung. Und ich glaube auch, dass wir miteinander und auch aus Fehlern lernend, die Geschwindigkeit in den Griff bekommen.
- Marina Herzmayr: Und dann hast du vorhin noch ein Schlagwort gesagt mit agilem Arbeiten, agiles Lernen. Was genau versteht man eigentlich darunter? Das wird ja auch sehr oft verwendet.
- Cornelia Grasser: Ja ... *agil* ist sowieso ein neues Wort, das sehr oft verwendet wird. Ich sage einfach „bedarfsorientiert“ dazu jetzt im agilen Lernen. Das heißt, wenn wir mit einer Herausforderung zu tun haben, dann muss man sich mit dem Problem beschäftigen und muss man sich mit den Rahmenbedingungen beschäftigen. Und genau in diesem Zusammenhang schaut man sich das Problem und die Theorie dazu an. Man schaut sich die unterschiedlichsten Herangehensweisen dazu an. Und dann ist es so, dass man am Problem lernt. Also für mich ist es wirklich auch *learning by doing*. Es gibt bestimmt auch eine wissenschaftliche Erklärung dazu und es gibt sicher eine bessere Erklärung, aber ein breites Fachwissen hilft manchmal bei spezifischen Problemen und Herausforderungen.
- Marina Herzmayr: Mhm. Also kreatives Lernen, lebenslanges Lernen, *learning by doing* ... Wie genau setzt du das eigentlich um? Was machst du so, um dich ständig weiterzuentwickeln ... als Person oder eben auch hier im Unternehmen?
- Cornelia Grasser: Also ich setze das so um, indem ich mich bewusst den Veränderungen stelle. Und ich glaube, ich lerne am meisten im Austausch mit den Menschen um mich herum ... mit meinen Freunden, mit meinen Kollegen, mit meinem Chef, mit meinem Team. Aber auch mit dem Austausch von ganz normalen Begegnungen. Das Zuhören ist eigentlich bei mir momentan der Fokus im ständig neuen Lernen.
- Marina Herzmayr: Ja und neben dieser größeren Bedeutung, die der Faktor Mensch, wie wir es vorhin genannt haben, in Zukunft auch einnehmen wird, ist es auch sehr spannend, wie ich finde beziehungsweise was ich so gelesen

habe, dass Kompetenzen wieder wichtiger werden als Fähigkeiten ... also dieses fachliche Wissen. Kann man sagen, dass in Zukunft die soziale Kompetenz wieder wichtiger als Fachkompetenz ist?

Cornelia Grasser: Ich glaube, das darf man ganz beruhigt sagen, das geht Hand in Hand. Auf der einen Seite brauche ich diese fachliche Kompetenz, um einen Einstieg zu bekommen und die soziale Kompetenz, um im Team zu bleiben und auch Probleme mit den Menschen gemeinsam zu erarbeiten und zu lösen. Ich glaube, dass beides wichtig ist. Also in Summe ist beides wichtig, denn Probleme bringen nicht immer gute Gefühle mit sich und die Moderationsfähigkeit und das Konfliktlösungspotential, also kurz zusammengefasst in der sozialen Kompetenz, sind wesentliche Charaktere, die jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin mittlerweile mitbringen muss.

Marina Herzmayr: Und was würdest du sagen, sind so deine wirklichen Stärken? Deine Softskills, die du mitgebracht hast und die dich dahergebracht haben, wo du jetzt bist?

Cornelia Grasser: Die, die mich dahergebracht haben, sind ganz klar Mut in der Veränderung und Respekt in der Sache. Ich glaube das muss sich bei mir immer ein bisschen in Balance halten. Ich glaube auch an die harte Arbeit und die Loyalität zur Sache und zum Team und ich habe ein irrsinniges Urvertrauen in die Zukunft und auch ein Vertrauen in mein Team.

Marina Herzmayr: Gerade, wenn du von Teams sprichst – Teamleitung und das ganze liegt ja auch in deiner Obhut – hat sich da etwas verändert in den letzten Jahren? In der Vorgehensweise Teams zu stärken und Teams zu leiten?

Cornelia Grasser: Ich kann es aus meiner persönlichen Sicht vielleicht erzählen. Ich habe aufgehört, dass ich es besser wissen muss. Ich habe bei mir in meiner Division oder in meinem Bereich 77 Experten und Expertinnen. Die wissen es besser als ich. Und ich muss nur auf das vertrauen, was sie sagen und ich muss ihnen zuhören. Und ich muss auch manchmal das hören, was sie nicht sagen und manchmal das hören, was sie sagen. Und ich glaube, das hat sich verändert. In der Digitalisierung ist Teamarbeit das Zukunftsmodell.

Marina Herzmayr: Also auch trotz *Homeoffice* und allem was uns zur Zeit etwas trennt würdest du sagen, ohne dem kommen wir nicht aus? Auch in Zukunft nicht?

Cornelia Grasser: Das wird auch die größte Herausforderung werden, glaube ich, in der Zukunft, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch unsere Teams fördern und halten. Ohne dem, kommen wir bestimmt nicht mehr aus.

Marina Herzmayr: Was für mich jetzt auch ein spannender Gedanke war ... Du hast gesagt, es geht Hand in Hand – diese sozialen Kompetenzen oder quasi alles Fachwissen und alle menschlichen Kompetenzen. Die gehören zusammen. Was sollte ich mir als Chef oder Chefin oder als Human Resources-Bediensteter oder -Bedienstete, die das machen, wirklich in die Vorbereitung mithinein nehmen? Worauf sollen wir Acht geben in Zukunft? Wie soll sich jemand vorbereiten und was soll er von sich

zeigen? Ist es vielleicht mehr Persönlichkeit, die da wichtig wird im Vergleich zu dem was jetzt gefragt wird?

Cornelia Grasser: Ich glaube im Lebenslauf sind ganz klar die fachlichen Expertisen und Kompetenzen enthalten und auch die ersten Eindrücke einer Person. Im Vorstellungsgespräch sollte man aus meiner Sicht schon ein bisschen tiefer gehen. Das heißt, man sollte ganz klar die Erwartungshaltung von beiden – vom Mitarbeiter und von der zukünftigen Führungskraft – klar besprechen. Und auch das Thema, wie man an neue Themen herangeht. Wie löst man gewisse Dinge und wie sieht die Story oder die Geschichte der jeweiligen Person aus? Weil ich glaube, das ist einfach einzigartig, und das unterscheidet den Bewerber auch von anderen Bewerbern.

Marina Herzmayr: Ja, da gibt es viel vorzubereiten. Was jetzt aber ganz spannend ist, bei den ganzen Zukunftsplänen und Strategien und Lösungen, die du hier angeboten hast, ist, dass du privat – wie du mir erzählt hast – keinen 5-Jahres-Plan hast. Wie kommt das? Was ist so deine Einstellung zu Zukunftsplänen?

Cornelia Grasser: Ja. Also ich glaube, dass mein Weg im Gehen entsteht und auch entstanden ist. Mich treiben Werte und Visionen, mich treibt mein Umfeld, mich treibt der Austausch mit Menschen und ich glaube der Rest kommt von ganz allein. Ich habe ein irrsinniges Urvertrauen in die Zukunft, dass da ganz große und tolle Dinge passieren. Und manchmal braucht man gar keinen Plan dafür.

Marina Herzmayr: Und eines habe ich auch noch gehört von dir. Du hast gesagt, du möchtest dein Leben so richtig leben. Auch ohne Plan, wie wir jetzt gehört haben. Aber wie sieht das aus? Das ist für mich ein Satz mit ganz viel Emotion und da steckt ganz viel dahinter. Was bedeutet es für dich, das Leben so richtig zu leben?

Cornelia Grasser: Also für mich steht da ganz viel Lebensfreude dahinter. Lebensfreude in der Arbeit, Lebensfreude in der Familie, mit meinen Freunden und auch mit mir selbst. Also meine Zeit, die ich habe, wirklich vielseitig einzusetzen. Mag es in der Arbeit sein, mag es privat sein. Also wirklich das Leben auszukosten und auch wirklich mit Lebensfreude zu füllen.

Marina Herzmayr: Und du hast ja gesagt, du hast keinen Plan. Aber gibt es trotzdem Sachen, die du dir als Ziele steckst für die nächsten paar Jahre?

Cornelia Grasser: Es gibt ein paar Wünsche, die ich habe. Die ich an mich selbst habe und auch an mein Team und mein Umfeld hier bei der *Ersten Digital*, die ich gerne umsetzen würde. Ich verrate sie aber nicht im Detail.

Marina Herzmayr: Dann sind wir gespannt. Würdest du allgemein sagen, wir sollten uns auf die Zukunft in der Arbeitswelt freuen?

Cornelia Grasser: Auf alle Fälle. Weil wir sind verantwortlich dafür, wie unsere zukünftige Arbeitswelt aussieht. Also ich kann nur sagen: Seid's dabei und gestaltetets mit!

Marina Herzmayr: Vielen herzlichen Dank, Cornelia Grasser!

Cornelia Grasser: Danke dir!

Marina Herzmayr: Herzlichen Dank auch an alle Zuhörerinnen und Zuhörer. Wenn euch der Podcast gefallen hat bewertet ihn bitte auf Apple Podcast und wenn ihr der Meinung seid, diese Folgen sollten mehr Menschen zu hören bekommen, dann empfiehlt unser Format gerne weiter.

[Musik klingt aus]