

*Christa Kloibhofer-Krampl:* Eine Welt die bunt ist, ist ja auch eine sehr schöne Welt. Ich bin der Meinung als Unternehmen habe ich eine Verantwortung, eine gesellschaftliche Verantwortung und es ist halt wichtig einmal zu verstehen, wovon reden wir überhaupt. Wir wollen eine bunte Gesellschaft, also müssen wir was tun für eine bunte Gesellschaft. Ja herzlich willkommen zur ersten Folge der Staffel 2 von What's Next, dem Podcast vom Next Incubator. Mein Name ist Christa Kloibhofer-Krampl. Ich darf bereits zum zweiten Mal unseren Podcast hosten und moderieren.

Der Next Incubator ist der Nachhaltigkeits- und Innovations-Hub der Energie Steiermark. Ich freue mich sehr, auch in der zweiten Staffel wieder mit dabei sein zu dürfen. Wir sprechen diesmal über sechs Ideen, sechs Wege eigentlich. Es muss ja mehr als eine Idee sein, für eine gleichberechtigte Gesellschaft. Ich freue mich total, dass ich diesmal nicht alleine hier sitze, sondern ich habe eine sehr großartige und sehr sympathische Frau an meiner Seite. Und zwar Heidemarie Egger. Liebe Heidi, vielleicht magst du in zwei Sätzen selber erzählen, wer du bist und was du machst?

*Heidemarie Egger:* Ja, ich freue mich auch sehr an deiner Seite mit dir gemeinsam diesen Podcast zu hosten. Ich bin ein bisschen rot wegen der ganzen Großartigkeit, aber das sieht man Gott sei Dank nicht. Das sind Vorteile des Podcasts. Ja, ich bin Experte für inklusive Öffentlichkeitsarbeit, beschäftige mich mit dem Thema Behinderung und ich mache Interessensvertretung zum Thema Frauen mit Behinderungen.

*Christa:* Schön, dass du da bist. Ja, erste Folge, oder? Erste Folge, wenn es um das Thema geht, gleichberechtigte Gesellschaft. Worüber reden wir heute?

*Heidemarie:* Ja, das Buzzword Diversity, Equity, Inclusion steht über allem, steht auch über den nächsten sechs Folgen. Ich bin schon seit zehn Jahren mit dem Thema Behinderung, also am Anfang im unternehmerischen Kontext und jetzt mehr so in der Interessensvertretung und jetzt als Selbstständige unterwegs. Und was total innovativ ist, um euch das zurückzumelden, rückzumelden, Behinderung, das Thema Behinderung wird beim Thema Diversity entweder als letztes genannt oder als erstes vergessen und dadurch, dass ihr das also in den Fokus stellt oder auch mit mir als Co-host so mitnehmt, das ist was total innovatives, weil ich glaube, einer der größten Herausforderungen ist, diese Vielfältigkeit der Themen so gut wie möglich alle mitzunehmen.

Wie geht es dir mit dieser Vielfalt an Themen?

*Christa:* Ja, also ich glaube, da geht es uns allen gleich wahrscheinlich. Diese Vielfalt der Themen, die ist manchmal ganz schön verwirrend und es ist manchmal auch ziemlich frustrierend. Denn du gehst halt los, du hast den Wunsch, was Gutes zu tun, was Richtiges zu tun. Nicht richtig im Sinne von, ich darf mir jetzt auf die Schulter klopfen, sondern das zu tun, was halt auch wirklich die einzige Option ist und wirst dann mit Barrieren konfrontiert, um jetzt das Wort Barrieren zu nennen. Ich meine, Menschen, die behindert sind, haben ganz andere Barrieren, als ich sie habe, aber ich erlebe auch Barrieren in meinem Weg und ganz oft ist es auch diese Vielfalt, die mir Angst macht. Diese Sorge, verwende ich jetzt das richtige Wording oder was ist die richtige Sprache? Wie spreche ich mit einem Rollstuhlfahrer, einer Rollstuhlfahrerin? Also ich habe einen Artikel gelesen über, geht man jetzt in die Hocke oder tut man es nicht? Und das sind so Dinge, die sind verunsichernd.

*Heidemarie:* Ja, die Sprache ist ganz wichtig und um da so ein bisschen einzuhaken,

zum Beispiel sage ich lieber ein Nutzer, Nutzerin eines Rollstuhls, weil ganz gefährlich ist es dann, wenn man dieses Mobilitätsdevice in den Fokus stellt. Ich sag eine Rollstuhlnutzerin. Aber trotzdem kann es sein, dass eine Person, die einen Rollstuhl nutzt, selber von sich so spricht. Aber Sprache macht gleich Bilder und Fokus-Setzungen. Ich glaube, das ist eine spannende Sache für unsere Hörer\*innen auf dieser Reise, weil wir dort alles mitnehmen und ich glaube, viele, viele Themen warten da noch auf uns.

*Christa:* Ja, absolut. Und Sprache ist insofern, glaube ich, einfach ein sehr mächtiges Thema. Das merken wir in zahlreichen Gesprächen. Das ist, wenn du etwas liest, wenn du etwas hörst, wenn du Medien konsumierst, was Worte einfach auch für eine Macht haben. Diskussionen über Headlines, wie sind die formuliert oder wie halt auch nicht. Und wir haben in einem Vorgespräch auch gesprochen über Gendern, über Selbstverständnis von Mädchen, Frauen, weiblich gelesenen Menschen. Und da, das finde ich, ist ein super gutes Beispiel für Sprache. Was macht Sprache? Sprache kann ja ermächtigen, Sprache kann aber auch Angst machen.

*Heidmarie:* Ja, Sprache ist ja mein großes Thema, auch eines meiner Themen. Und ist auch wirklich wichtig. Sprache schafft Realität, sagt man da zum Thema Behinderung. Das ist auch ein so wichtiger Kernsatz. Vielleicht überlegen wir nochmal kurz gemeinsam mal, woher wir so kommen, was denn unser Bezug ist. Bei mir war so ein Startpunkt wirklich das eigene Erkenntnis und Erleben und Verorten als Person mit Behinderung. Ich habe eine Behinderung, weil ich betroffen bin von einer genetisch bedingten Bindegewebserkrankung, dem Marfan Syndrom. Und es hat ganz unterschiedliche Auswirkungen. Gleichzeitig sieht man es mir jetzt per se auf den ersten Blick nicht an ich folge nicht so wirklich einer klassischen, in die klassische Kategorie. Aber ich lebe mit Barrieren. Und ich habe im Alter von, also nach dem Studium, mit dem Studium irgendwie diese Erkenntnis und Selbstdefinition für mich gefunden und habe dann viele Jahre dort zu dem Thema auch gearbeitet. Und das Spannende ist aber, dass ich dann so vor fünf Jahren, rund um den Frauentag, mit dieser Erkenntnis, ah, Frau, was heißt denn eigentlich das, dass ich auch Frau bin? Erst da habe ich mit dieser Intersektion gearbeitet. Das war so meine Reise in diesen Diversitätsaspekt hinein? Wie war das für dich?

*Christa:* Ja, ganz anders. Bei mir ist es eigentlich, also ich weiß gar nicht, wie das jetzt wirklich gut formulieren kann, aber mein großes Thema war immer mein Selbstverständnis als Frau. Ich bin dann erst viel später darauf gekommen, dass es ganz andere Aspekte auch noch gibt in meinem Selbstverständnis. Aber das war sehr lange das zentrale Thema. Auch wie möchte ich als Frau wahrgenommen werden? Also in meinem Teenager-Alter habe ich ganz sicher in meinem Umgang mit mir Dinge gemacht, Dinge erlebt, Dinge provoziert, die Grundfalsch waren. Also auch für mich Grundfalsch waren. Aber ich war halt so sehr bestrebt danach, als Starke selbstbestimmte Frau wahrgenommen zu werden und habe nicht verstanden, dass ich genau das Gegenteil jetzt mache. Und dieses herauszufinden, wer bin ich als Frau, was ist meine Rolle auch in der Gesellschaft? Wie möchte ich, dass meine Rolle in der Gesellschaft ist? Das war schon sehr lange ein sehr großes Thema und es ist ja jetzt nicht vorbei. Also ich bin verheiratet, habe ein Kind, aber deshalb ist für mich diese Reise einfach nicht vorbei. Dieses Verständnis von Weiblichkeit, Nichtweiblichkeit. Was darf man, was darf man nicht? Was möchte ich auch und was möchte ich nicht? Das ist ja überhaupt nicht vorbei und das war schon ein riesiger zentraler Aspekt für mich. Und auch anzuschauen, wie geht es anderen Frauen? Ich muss wirklich sagen anderen Frauen, weil dieser Aspekt weiblich gelesene Menschen, der ist einer, der für mich erst sehr viel später dazukommen. Zu dem Zeitpunkt, wo ich mich beschäftigt habe mit mir als Frau, war das für mich überhaupt kein Thema. Also das ist ja erst sehr viel später dann auch dazugekommen.

*Heidmarie:* Ja, spannende Situation. Also ich glaube, es ist immer ganz gut, wenn man über Diversity, Equity, Inclusion spricht, sich selbst immer zu verorten. Und ich glaube, verorten kann sein, eben wo steht man, zu welchen Themen, welchem Gender gehöre ich an und was sind die Auswirkungen. Bin ich eine Person mit oder ohne Behinderung? Welcher Religion oder auch nicht? Lebe ich mit Migrationshintergrund oder nicht? Aber auch welcher Klasse entspringe ich. Und diese Selbstverordnung ist Arbeit. Ist individuelle Arbeit. Aber ich glaube auch Organisationen müssen an den Themen arbeiten.

*Christa:* Ich glaube, du musst wissen, wer du bist oder du musst wissen, wo du dich verortest, um bei dem Begriff zu bleiben, um das nicht mehr ins Zentrum deines Tuns zu stellen. Also damit sich deine Gedanken nicht ausschließlich darum drehen. Wenn ich jetzt, ich weiß nicht, korrigiere mich, wenn ich falsch bin, aber du musst wissen, was deine Ressourcen sind als Frau mit Behinderung, du musst wissen, was das für dich heißt und musst dich mit deiner Behinderung auseinandersetzen, damit du dann Raum hast für andere Dinge. Und so habe ich das Gefühl, geht es mir als Frau und so habe ich aber auch das Gefühl, geht es unseren Unternehmen. Wenn ich mir jetzt einmal das Beispiel von unserer Veranstaltung anschau [Sustainability Inside- Innovation for an inclusive future am 21:09.2023], heuer waren sehr viele Schritte sehr schwierig für uns, weil wir es das erste Mal gemacht haben und nächstes Jahr werden diese Schritte, die muss ich mir nicht mehr überlegen. Ich weiß jetzt, wie ich diese Ressource anzapfen kann oder was ich tun muss und das gibt mir Raum, um über andere Dinge nachzudenken oder die nächsten Schritte zu machen.

*Heidmarie:* Also eine tolle Ressource eigentlich auch freigeschalten. Ja, für zukünftiges.

*Christa:* Ja. Absolut, ja.

*Heidmarie:* Vielleicht geben wir die Frage gleich zurück. Wie kommt es dazu, warum beschäftigt sich der Next Incubator mit dem Thema und was habt ihr schon so gemacht?

*Christa:* Ja, ich würde jetzt gern sagen, das ist eine ganz einfache Antwort, ist es nicht. Ich würde auch ganz gern sagen, wir sind so cool und haben verstanden, wir müssen da was tun. Es gibt halt keine einfachen Antworten. Ich kann für mich persönlich einmal sagen, ich war lang wirklich der Meinung, ich bin ein durchschnittlich toleranter Mensch, ich bin reflektiert, ich bin aufgeklärt, ich verstehe das. Und ich bin, wenn man so sagen will, am richtigen Dampfer. So. Ich habe dann schon bemerkt in einer näheren Auseinandersetzung damit, dass meine Position ja schon eine sehr bequeme ist. Das ist so, als würde ich auf der Couch sitzen und mit einer Tasse Tee in der Hand drüber sprechen, was andere falsch machen oder halt auch nicht. Und in der Auseinandersetzung ist man dann wirklich bewusst worden, was wir als Unternehmen auch leisten müssen, was wir noch nicht leisten oder bis jetzt nicht geleistet haben,

Was wir leisten müssen, um auch den Anspruch, den ich persönlich, aber auch meine Kolleg:innen haben, dass wir auch, ich möchte jetzt gar nicht sagen in einer diversen Welt, sondern in einer bunten Welt sein wollen. Also ich würde da gern das Wort bunt bemühen, weil ich finde einfach auch eine Welt, die bunt ist es ja auch eine sehr schöne Welt.

*Heidmarie:* Ja, das ist ein schönes Bild. Aber brechen wir es doch einmal konkret runter. Ihr habt jetzt so eine Art Schwerpunkt. Was heißt das Schwerpunkt? Also Schwerpunkt für den Podcast, aber ich glaube, eure Veranstaltung war auch in diesem Themenkreis.

*Christa:* Ja genau, war sie auch. Und Schwerpunkt, das klingt jetzt so, als würde man sagen, das klingt jetzt so nach einem Projekt. Und das soll es ja eigentlich nicht sein und das ist es

auch nicht. Sondern es ist ein Schwerpunkt, weil wir, also ich habe mir den Hut einfach bewusst, jetzt einmal für das Jahr 2023 so grenzen wir einfach unseren Planungszeitraum ein, aufgesetzt. Schon mit dem Ziel, dass das, was wir uns jetzt bewusst erarbeiten, dass das dann auch fix verankert ist. Und weil du die Veranstaltung angesprochen hast, wir machen eine Jahresveranstaltung und im September hat unsere Veranstaltung stattgefunden mit dem Motto "Innovation for an inclusive future". Und wir haben uns sehr bemüht, dieses Event, diese Veranstaltung barrierearm zu machen. Also wir haben uns viel Expertise geholt, also unter anderem von dir, aber auch von Kontakten, die wir über dich bekommen haben und haben Begehungen gemacht am Veranstaltungsort. Wir haben versucht, das Leitsystem gut lesbar zu machen und einfach auch so zu gestalten, dass man sie gut zurecht findet in einem Gebäude, das jetzt nicht besonders übersichtlich ist. Wir haben auch das Panel und die Keynote simultan übersetzen lassen von zwei Gebärdensprachdolmetscherinnen, was massiv beeindruckend war. Und das war jetzt gar nicht so, dass wir in unserer primären Zielgruppe schon von vornherein gewusst haben, da sitzen Menschen, die das brauchen, sondern es ging einfach auch darum zu zeigen, es geht. Wir machen das, wir tun es jetzt auch einfach, wir nehmen auch das Geld in die Hand, um das zu tun und um es langfristig möglich zu machen, dass viel mehr Menschen an unseren Veranstaltungen teilnehmen können. Weil das ist ja nichts, was wir jetzt einmal gemacht haben und dann war es das. Wir sagen dann Projektabschluss erfolgreich und nächstes Jahr reden wir dann über, ich weiß nicht, irgendwas anderes, sondern das sind schon Dinge, die wir auch institutionalisieren wollen und über dieses Thema sind ja auch wir zueinander gekommen, quasi.

*Heidmarie:* Genau.

*Christa:* So haben wir uns kennengelernt, das ist sehr schön.

*Heidmarie:* Ja, so sind wir zusammengekommen, das stimmt. Weil da war jetzt schon sehr viel drinnen, also was man sehr, sehr gut gefällt auch und was man spürt ist, das war jetzt nichts Einmaliges, wir machen ein bisschen Diversity, sondern es soll nachhaltig Eindruck hinterlassen und ist ein Thema, das da ist und ihr bearbeitet. Wenn man so überlegt, was wichtig ist in diesem Themenkreis, habe ich ein paar Punkte aufgeschrieben. Ich muss auch reden über die eigene Unternehmens-Organisationskultur. Wie ist man denn da aufgestellt, wie, welche Prozesse muss man da gehen und welche Ressourcen holt man sich wie dazu?

*Christa:* Ja, absolut. Ich glaube, das ist eh ein Thema, mit dem muss ich mich als Unternehmen auseinandersetzen. Ich bin der Meinung, als Unternehmen habe ich eine Verantwortung, eine gesellschaftliche Verantwortung und es ist halt wichtig einmal zu verstehen, wovon reden wir überhaupt. Das ist auch so eine Sache, also ich glaube, das war so ein bisschen für mich auch der Grund zu sagen, okay, wir müssen aktiv werden. Es gibt so, es gibt diesen Weltfrauentag, dann gibt es den Tag der, ich weiß nicht, für alles gibt es einen Tag und überall sieht man dann, dass auch Unternehmen sich commiten zu diesen Werten, zu diesen Tagen. Und ich finde das per se einmal super, ich finde es ganz wichtig, dass man öffentlich sagt, ich stehe dahinter und ich möchte etwas tun. Ganz oft ist es halt auch nur ein Commitment nach außen und kein Commitment nach innen. Für uns war es jetzt einfach auch wirklich ganz wichtig, einmal die ersten Schritte zu gehen und ich sage ja nicht wir sind fertig. Fertig? Wann ist man fertig? Das ist sowieso die große Frage aber man muss einmal an einem ersten Ziel arbeiten.

*Heidmarie:* Diversity Equity Inclusion was heißt das für ein next incubator?

*Christa:* Naja das große Ziel, ich glaube das große Ziel ist einfach, wir wollen eine bunte Gesellschaft also muss man was tun für eine bunte Gesellschaft. Wir sind wir sind ein

Innovations-Hub und Innovation kann nicht schwarz-weiß sein also Das schließt sich für mich einfach auch aus und deshalb ist es einfach gar keine Frage eigentlich in Wirklichkeit sondern man hat halt bis zum gewissen Maß in dem Fall sich wahrscheinlich auch selber an der Nase nehmen müssen und sagen müssen, so und jetzt geht man heute den Schritt. Wir können nicht immer nur reden von über den Tellerrand blicken sondern wir müssen es halt tun.

*Heidmarie:* Ich habe überlegt von welcher Grundprämisse gehen wir denn aus, oder müssen wir ausgehen und ich glaube, dass es spannend ist die Überlegung in welcher Gesellschaft leben wir und wenn wir ehrlich sind, dann leben wir in einer Gesellschaft die geprägt ist von patriarchalen Strukturen. Wir leben in einer Gesellschaft die ableistisch ist und wir leben in einer von Rassismus durchzogenen Gesellschaft. Neben zahlreichen anderen Faktoren bei denen marginalisierte Gruppen mit Diskriminierungen, mit vielen Themen beschäftigt sind. Also betroffen sind davon und als Organisation das einfach so zu ignorieren oder als Unternehmern, das kann man sich glaube ich gar nicht mal leisten. Die Zeiten sind vorbei.

*Christa:* das glaube ich auch und ich glaube auch dass man, Ich kann mich jetzt bewusst dafür entscheiden, dass in der Organisation auch tatsächlich umzusetzen und zu tun. Ich habe das Gefühl, in vielen Organisationen passiert wahnsinnig viel. Sehr viel mehr als auf den ersten Blick erkennbar ist. Ich glaube auch, dass sich in Teilen der Gesellschaft wahnsinnig viel tut, sehr viel Diskurs stattfindet. Diskurs, der manchmal durchaus schmerzhaft ist. Aber ich habe das Gefühl, da ist sehr viel Bewegung. Meine Wahrnehmung ist schon, dass es jetzt einfach eine bewusste Entscheidung dafür sein muss, damit die Organisation auch zukunftsfähig bleibt. Ich glaube, es gibt einfach Dinge, da können wir, da haben wir keine Entscheidung darüber, ob sie passieren oder ob sie nicht passieren. Sie werden passieren. Ich kann mich entscheiden, gehe ich einen guten Weg und wähle ich einen positiven Weg oder lasse ich mich einfach von Dingen überrollen, weil ich einfach keine Veränderung möchte.

*Heidmarie:* Absolut, das stimmt so sehr, was du gesagt hast und ich möchte es gerne ergänzen. Es gibt ja auch mittlerweile schon wirklich den Business Case, zum Thema Diversität. Wenn Unternehmen und Organisationen divers, bunt, vielfältig aufgestellt sind und so auch die eigene Unternehmenskultur leben, dann sind sie auch viel, viel resilienter, erfolgreicher und besser aufgestellt. Bessere Unternehmen einfach am Ende des Tages.

*Christa:* Ja, glaube ich, also bin ich mir ganz sicher, dass das auf so vielen Ebenen einfach auch stimmt. Und ganz spannend finde ich auch immer, es gibt ja immer diese Diskussion über Frauen in Teilzeit, wie geht sich das aus, der Spagat, zeitlich etc. Und dann schaut man sie einfach Studien an und sieht, dass sehr viele Frauen in Teilzeit einfach die gleiche Arbeit verrichten, wie davor in Vollzeit oder wie ihre Kollegen in Vollzeit. Einfach, weil sie schnell sein wollen und weil sie ihre Arbeit erledigen wollen und weil sie ja fertig sein wollen. Was jetzt, auf der anderen Seite vom Unternehmen, denke ich mal, ja, ist eh geil, ist eh super, die schaffen das. Auf der anderen Seite ist es ja eine massive Ungleichberechtigung, weil du leistest das Gleiche, kriegst aber die Hälfte bezahlt oder wie auch immer hoch das Gehalt oder der Lohn dann ist. Also, selbst bei solchen Dingen herrschte dann doch schon noch ein sehr großes Ungleichgewicht.

*Heidmarie:* Ja, ein Thema von total vielen Themen. Vielleicht überlegen wir nochmal gemeinsam, was für Erkenntnisse wir über dieses Überthema gezogen haben, was für Tipps können wir den Unternehmen und Organisationen jetzt schon einmal geben.

*Christa:* Ja, also aus meiner Position, ich kann nur sagen und das ist recht simpel, einfach tun, einfach machen, nicht überlegen. Es ist keine Doktorarbeit. Also, ich kann Schritte tun und ich kann sie umsetzen und jeder Schritt, den ich mache, wird am nächsten Schritt bedingen und

es wird einfach, du gehst dann automatisch. Du gehst einfach los. Und das finde ich, ist glaube ich das aller, aller, allerwichtigste und mit dem tun kommen dann auch andere Sachen. Natürlich können wir jetzt diskutieren darüber, wie wichtig ist es, Jobausschreibungen inklusiv zu gestalten. Das ist super wichtig, brauchen wir überhaupt nicht reden, aber das ist nicht die Maßnahme, die es lösen wird, sondern es geht darum, dass ich mich hinstelle und sage, okay, passt. Ich sehe, da muss ich was tun, also tu es einfach.

*Heidmarie:* Ja, also um das auch klarzustellen, so eine Projektwoche wird es nicht richten. Das wird es nicht sein und ich glaube, man muss sich ja sehr darüber im Klaren sein, dass man in die Breite gehen muss bei den Themen und dann aber die Tiefe gleichzeitig auch nicht vergessen darf. Also nicht immer, nicht glauben, man kann einen Fokus setzen zu einem Themenbereich und dann ist man ja schon super aufgestellt und es bedingt dann alles andere. Für mich ein wichtiges Thema, weil ich aus der Kommunikation komme. Ich glaube, was man tut, und du hast es angesprochen, viele tun ja schon vieles, das muss man schon auch sichtbar machen, weil von außen, ich will ja wissen, wie ein Unternehmen eine Organisation ist. Wenn ich als Frau mit Behinderungen mich wo bewerbe, will ich wissen, komme ich hinein in eine Organisation, für die Diversität ein Faktor ist, mit dem es gut umgehen können und ich meine beste Arbeit leisten kann, weil die Rahmenbedingungen funktionieren oder nicht. Und dann will ich auch ein bisschen zu mehr Mut aufrufen, sich auch sichtbar zu machen und nicht vergessen, es ist ja nicht nur das Innen, es sind nicht nur die Mitarbeiter\*innen und hoffentlich die Führungspersonen, die von Diversität, Diversitätsbetroffenen sind, sondern es sind auch Kund\*innen, wertvolle Kund\*innen, die man anspricht damit, dass man einsteht, für eine vielfältige Gesellschaft.

*Christa:* Das ist ganz spannend, was du jetzt sagst mit den Kunden und Kund\*innen. Ich habe vor kurzem einen Begriff gelesen und ich hoffe, ich kann ihn richtig wiedergeben und zwar das Thema Inklupreneurship. So haben Sie es genannt glaube ich. Ist der volle Zungenbrecher. Aber ich glaube schon, dass man als Unternehmen nicht außer Acht lassen soll, dass das auch eine Zielgruppe ist. Ein Unternehmen möchte Geld verdienen und wir reden immer von Zielgruppen, aber auch da ist eine Zielgruppe, die ich ja auch anspreche oder ansprechen soll und die ja im Gegenzug dann auch dem Unternehmen wieder sehr viel zurückgeben. Ja, erhofft sich das Unternehmen wahrscheinlich.

*Heidmarie:* Ja, also Transparenz, Mut haben, Sichtbarkeit, und ehrlicherweise, man muss sich damit auseinandersetzen. Es ist kein "Mach mal vielleicht was oder nicht", sondern wenn man zukunftsfähig sein will, als Organisation, muss man sich auseinandersetzen und man kann sich jetzt entscheiden, macht es gescheit oder macht man es nicht nachhaltig und ich lade alle dazu ein. Es ist auch wirklich wertvoll und es ist auch eine Bereicherung für Organisationen und Unternehmen, sich mit den Themen Diversity, Equity und Inclusion auseinanderzusetzen.

*Christa:* Und keine Angst vor Fehlern, oder?

*Heidmarie:* Ja, keine Angst vor Fehlern, aber schon ein "Lasst euch schon gut begleiten". Im Fokus steht immer Personen, die Erfahrung haben. Jene mit eigener Betroffenheit, sind die besten Expert\*innen und holt euch Unterstützung und ihr müsst, hier möcht gerne beruhigen, ihr müsst nichts neu erfinden.

*Christa:* Man muss nichts neu erfinden, es gibt schon sehr viele Ressourcen und sehr viele Unterstützungsmöglichkeiten. Ja, sehr schöner Abschluss von unserer ersten Folge, Heidi, wir haben ja noch ein paar Gespräche vor uns,

unter anderem mit zum Beispiel der Brigitte Theißl über Klasse, Klassismus. Ja, und ein weiteres Gespräch, was noch vor uns liegt, ist mit Ramazan Yildiz von Zara zum Thema Rassismus, auch ein sehr schönes Thema. Oder mit Julia Krenmeyer, eine der Gründer\*innen und Geschäftsführer\*innen der Vollpension, reden wir über Generationen, über Altersarmut und Beschäftigung.

*Heidmarie:* Gespannt bin ich auch auf das Gespräch mit Luca, Luca ist ein Transmann und teilt mit uns seine Erfahrungen im Arbeitsleben

*Christa:* und natürlich werden wir zwei uns noch ein bisschen länger unterhalten über das Thema Behinderung. Ich freue mich darauf,

*Heidmarie:* ich mich auch, danke dir.