



**VI E L F A L T 07**

[www.nachhaltig.at/symposium](http://www.nachhaltig.at/symposium)

Symposium fr 15. Juni und sa 16. Juni / Markt Allhau Südburgenland

# Liebe Freundinnen und Freunde von vamos und SOL!

Wie jedes Jahr veranstalten auch heuer wieder SOL und vamos gemeinsam ein Symposium; diesmal zum Thema „Vielfalt“. Dabei geht es nicht um eine Vielfalt von bunt zusammengewürfelten Inhalten, sondern um „Vielfalt“ als Inhalt – und als Methode.



## „Vielfalt“ als Inhalt

Vielfalt ist Reichtum. Vielfältigkeit im Menschsein, ein Hauptthema unseres Vereins – aber auch Vielfältigkeit in der Natur, im Zusammenleben, das alles werden Themen sein, die wir auf verschiedenen Ebenen betrachten werden. Es gibt zwölf Workshops – vom Umgang der Gesellschaft mit Minderheiten bis hin zum Biotopschutz, von „Diversity Management“ in Firmen, das viel Hoffnung für unsere Zielgruppe bietet, bis hin zum Nachdenken über das Eigene und das Fremde. Es wird auch angesprochen, dass Vielfalt Stress bedeuten kann und aus Unsicherheit in der Folge Ablehnung entsteht.

## „Vielfalt“ als Methode

Von Referaten im Plenum bis hin zu Spaziergängen in der Natur, von „Jeux Dramatiques“ bis hin zur Diskussion in der Kleingruppe, von kreativen Übungen bis hin zum Bauerngolfturnier... Bei unserem rauschenden Gartenfest kann bis tief in die Nacht nochmals alles bequatscht werden: mit Live-Musik von „Tom Rohm and the sCrew“, Lagerfeuer und kulinarischen Köstlichkeiten vom Grill... Nehmen auch Sie teil, tragen Sie bei zum Thema Vielfalt!

### Wann und wo

Fr./Sa., 15./16. Juni 2007, Markt Allhau. Kosten: € 50.- (Institutionen: € 80.-, vamos-/SOL-Mitglieder und Menschen unter 26: € 40.-) inkl. zwei Mittagessen und Pausenbuffets.

### Infos und Anmeldung

Gottfrieda Kaiser, Tel. 03356/777222, [www.nachhaltig.at/symposium](http://www.nachhaltig.at/symposium)

## Das Programm

Freitag, 15.6.07	10.00	Begrüßung
	10.30	Hauptreferat 1: Hans Holzinger (Robert-Jungk-Bibliothek, Salzburg)
	11.30	Vorstellung der Arbeitskreise
	12.00	Mittagessen
	14.00	Hauptreferat 2: Nadja Schefzig (Equalizent, Wien)
	15.30	Block A: Parallel 4 Arbeitskreise und Kreativworkshop „Abseits“ (Gruppe1)
	18.00	vamos-Gartenfest mit Live-Musik (Tom Rohm and the sCrew) und Bauerngolfturnier
Samstag, 16.6.07	09.00	Hauptreferat 3: Karin Ewers, Alireza Göktas, Alper Cek (Grenzenlos, St. Andrä-Wördern)
	10.30	Block B: Parallel 4 Arbeitskreise und Kreativworkshop „Abseits“ (Gruppe 2)
	13.00	Mittagessen
	14.30	Block C: Parallel 4 Arbeitskreise und Kreativworkshop „Abseits“ (Gruppe 3)
	17.00	Schlussrunde (bis ca. 18.00)

# Die Hauptreferate

## Vielfalt – zwischen Anspruch und Wirklichkeit

(Hans Holzinger; Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen, Salzburg)

Vielfalt gilt zunächst als sehr positiv besetzter Begriff: Vielfalt der Meinungen, Vielfalt an Lebensmöglichkeiten, Vielfalt an Gütern, zwischen denen wir wählen können. Unsere Gesellschaft ist pluraler geworden - die Biografien sind beweglicher, die Lebensentwürfe bunter, die Berufszweige ausdifferenzierter, die Weltanschauungen offener. Doch der Schein trügt.

Was in bezug auf die Natur offensichtlich ist, nämlich der Verlust an Artenvielfalt – gilt dieser nicht auch für das Soziale? Wenn es nicht mehr die äußeren Zwänge, die offenen Hierarchien und Normen sind, die unsere Freiheit einengen, so vielleicht die verinnerlichten? Normen, die zu erfüllen sind – hinsichtlich Statussymbole, Leistungserwartungen, Konsum-Markierungen des Dazugehörens. Folgt der Uniform der Markenterror, dem vorgegebenen Lebensplan der permanente Zwang zur Selbstinszenierung, die Patchwork-Identität? Wo wird Vielfalt zum Stress? Wo beginnt die Beliebigkeit?

Und bestehen nicht auch die äußeren uniformierenden Zwänge weiter? Wo wird Abweichung zugelassen? In der Wirtschaftswelt, in der Arbeitswelt? Ist die Angst hinauszufallen, wenn wir nicht funktionieren, nicht noch größer geworden mit dem Leistungsdruck? Und führt diese Angst nicht auch wieder stärker zur Abschottung von denen, die anders sind?

Positiv gewendet: Vielfalt bedeutet das Zulassen-Können unterschiedlicher Seins- und Lebensweisen, das Aufeinander-Zugehen, die gegenseitige Inspiration durch den Unterschied. Vielfalt ist somit ein zentrales Movens für Zukunftsentwicklung und kollektives Lernen. Und ein Muss für die Korrektur aller Monokulturen – in der Landwirtschaft wie in der Welt der Ideen.

## Diversity Management – der Nutzen der Vielfalt

(Nadja Schefzig; Equalizent, Wien)

Warum heißt Vielfalt heute „Diversity“? Was ist gemeint mit Diversity Management? Der Vortrag gibt eine Einführung in den Fachbegriff Diversity und in das Konzept „Diversity Management“. Diversity Management ist als Management-Ansatz Ende der 80er-Jahre in den USA entstanden. Antidiskriminierungsgesetzgebung, Wertewandel und eine zunehmend multikulturelle Gesellschaft stellen längst auch in Europa Organisationen und Betriebe vor neue Herausforderungen. Vielfalt als Ressource auf Arbeits- und Absatzmärkten zu erschließen, ist die Strategie von Diversity Management.

Diversity beschreibt als Fachausdruck auch im deutschsprachigen Raum jene personelle Vielfalt und Individualität, die Gegenstand von „Managing Diversity“ in Organisationsentwicklungsprozessen ist. Durch eine Reihe von Maßnahmen soll eine auf Einheitlichkeit ausgerichtete Unternehmenskultur umgewandelt werden. Aufgabe des Diversity Managements ist dabei die Schaffung einer auf Inclusion und Anerkennung von Unterschieden und Individualität ausgerichteten Unternehmenskultur, welche den Erfolg und die Stabilität von Organisationen sichern soll. Der Vortrag beleuchtet Geschichte, Perspektiven, Chancen und Risiken von Diversity Management.

### Kreativworkshop „Abseits“

Innere Vielfalt – auf Schienen?

Wie vielfältig unsere Vorstellungswelt ist, wie viel Vielfalt daraus entstehen kann: Im Alltag haben wir selten die Chance, das zu erleben, womöglich sinnvoll zu nutzen. Herkömmliche Denkmuster, ziel- und zukunftsorientiertes Handeln, der schlechte Beigeschmack von zuviel Phantasie: Wer schräg denkt, geht nicht gerade? Wer Utopien hat, gehört in die Psychiatrie? Oder: Mit leerem Kopf nickt es sich leichter?

In diesem Kreativ-Workshop soll die Fähigkeit der Vorstellungskraft zu völlig neuen Ideen führen. Das „Ziel“ wird vorgegeben, aber es kann überall sein. (Birgit Primig - Training & Public Relations)

## Lebensqualität durch Vielfalt – der Blick über den eigenen Tellerrand

(Karin Ewers, Alireza Göktas, Alper Cek; Grenzenlos, St. Andrä-Wördern)

„Multikulti auf den Kochplatten. Tiroler Knödel ziehen neben einem kurdischen Keska, Erbsen in Curry dünsten in Nachbarschaft einer tschechischen Krautsuppe. Es wird eng auf dem Herd des Gemeindezentrums, wenn in St. Andrä-Wördern gekocht wird.“

So lautete vor 4 Jahren die von Mella Waldstein verfasste Einführung ins erste von mittlerweile 3 erschienenen Kochbüchern (das dritte ein Koch-Kalender) der Initiative „Grenzenlos Kochen“ in St. Andrä-Wördern, NÖ.

„Obwohl ich schon lange in St. Andrä-Wördern lebe, habe ich nach meinem ersten Abend bei „Grenzenlos Kochen“ einen völlig neuen Bezug zum Ort und den Menschen.“ So oder ähnlich haben viele BesucherInnen ihren ersten Abend im Gemeindezentrum der „Alten Schule“, wo immer noch regelmäßig und grenzenlos gekocht wird, in Erinnerung.

Die Koch-Abende sind mittlerweile zu einer fixen Einrichtung in der Gemeinde geworden. Zahllose Initiativen haben sich daraus entwickelt, und das Projekt ist bis über die Landesgrenzen bekannt, hat zur Umsetzung ähnlicher Projekte in anderen Gemeinden angeregt und ist durch mehrere Preise ausgezeichnet worden. Wir zeigen, was das Sichtbarmachen von Vielfalt über den Zugang des gemeinschaftlichen Kochens, Essens und Redens in einer Gemeinde von 6500 EinwohnerInnen aus insgesamt 64 Nationen bewirken kann. ([www.grenzenlos-kochen.at](http://www.grenzenlos-kochen.at))



# Die vier Arbeitskreise

...sind in die Workshops A, B und C geteilt, die je 2½ Stunden dauern. Es wird empfohlen, die Arbeitskreise möglichst wenig zu wechseln. Der Kreativ-Workshop "Abseits" (siehe S. 3) wird dreimal in gleicher Form durchgeführt, eine Anmeldung ist unbedingt erforderlich.

## 1. Der gesellschaftliche Ansatz

### A) Wird Vielfalt salonfähig?

Akzeptiert die Gesellschaft Minderheiten heute eher als vor 20 Jahren? Die Gruppe der Lesben und Schwulen scheint ein Beispiel dafür zu sein. Das Spannungsfeld zwischen Gesetzgebung und sozialer Wirklichkeit wird aufgezeigt. Was kann die Gesellschaft aus diesem Prozess für andere benachteiligte Minderheiten lernen? (Ute Stutzig, HOSI-Wien)

### B) Wenn 2 x 2 = 5 sein soll...

Wir begegnen manchmal Menschen, die von der Richtigkeit bestimmter Haltungen und Werte ebenso überzeugt sind wie wir von deren Falschheit. In einem Jeu Dramatique gehen wir der Frage nach, wie wir uns in solchen Situationen verhalten. (Marianne Lembacher, Leiterin für Jeux Dramatiques und Lehrerin, Olbendorf)

### C) Multioptionalität: Tradition als Option?

Vom Sohn des Bäckers, der Bäcker wird, zur Regie der Inszenierung des eigenen Glücks? Wie können wir die Sehnsucht nach Sicherheit und Orientierung stillen - in einer Gegenwart, in der sukzessive Traditionen in Optionen umgeschmolzen werden und in der die Kluft zwischen Wirklichkeit und Möglichem zum Motor von Entwicklung wird? Wir versuchen, Folgen und Bedürfnissen zu erfassen, die aus der Pluralisierung der Lebensformen resultieren. (Carsten Aschauer, Sozialpädagoge und Tischler, Kemetten)

## 2. Der ökonomische Ansatz

### A) Diversity Management – die Praxis bei equalizent

Ist Diversity Management nur etwas für amerikanische Großkonzerne? Kann Diversity Management auch von kleineren und mittleren Organisationen umgesetzt werden? In diesem Arbeitskreis werden Implementierungsschritte vorgestellt anhand des Praxisbeispiels von equalizent, einem 30-köpfigen bilingualen (Österreichische Gebärdensprache und österreichische Lautsprache) Qualifikationszentrum für Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Gebärdensprache und Diversity Management. (Nadja Schefzig, Equalizent, Wien)

### B) Instrumente der Umsetzung: Diversity Score Card

Die Diversity Score Card ist eines der wesentlichen Instrumente der strukturierten Planung und Evaluation von Zielen und Maßnahmen in der Umsetzung eines Diversity Management Prozesses. Was ist eine Diversity Score Card? Wie wird sie aufgebaut und „gepflegt“? Dieser Arbeitskreis ist einer vertiefenden und praktischen Auseinandersetzung mit Instrumenten der Umsetzung von Diversity Management gewidmet. (Nadja Schefzig)

### C) Diversity Management in der Beratung

Aktive Wertschätzung und Nutzung von Unterschiedlichkeit und Vielfalt von Personen, Gruppen und Organisationen wird in den nächsten Jahren eine große Herausforderung für beratende Einrichtungen, insbesondere für Beratungseinrichtungen der pädagogisch-psychologischen Praxis. Was kann Diversity-Kompetenz zu einer „gelungenen“ Beratung beitragen? Dabei soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit - ausgehend vom Konzept des DiM - die Einbeziehung von Vielfalt in die Beratungsarbeit einerseits eine Frage des Menschenbildes bzw. der professionellen Haltung und andererseits ökonomische Notwendigkeit ist. (Nadja Schefzig)

## 3. Der ökologische Ansatz

### A) Permakultur: vom Nutzen der Vielfalt

Permakulturell gestaltete Lebensräume werden als Systeme aufgefasst, in denen das Zusammenleben von Menschen, Tieren und Pflanzen rücksichtsvoll so miteinander kombiniert wird, dass die Bedürfnisse aller adäquat erfüllt werden. Im Gartenbau und der Landwirtschaft bedeutet das u.a. besseren Ertrag durch Vielfalt und die Nutzung von Synergien. Es werden aber auch andere Aspekte der Permakultur behandelt. (Gerald Bauer, Permakultur-Austria, Wien)

### B) Der Lebensbaum

Ein weltöffener, multikultureller Vorsatz endet oft abrupt hinter der Gartentür der Naturgärtnerin, des Naturgärtners. Dort herrscht dann die eigene Form der kleinen Ordnung; gesucht wird heimisch, einheimisch, ureinheimisch, althergebracht, was die Ahnen schon pflanzen. Der kleinste gemeinsame Feind, auf den man sich allgemein verständigt, ist die Thuje, der Lebensbaum. Sie ist Projektionsfläche für das Schlechte im guten Garten; sie gehört sich nicht im Biogarten, hat keine Manieren, wächst zu rasch, ist zu billig, ist zu gewöhnlich, stinkt. Klischees im Garten hinterfragen; auf das Böse zugehen, das Fremde spüren und Fantastisches darüber erfahren... - ein Lebensbaum. (Ida Sennhauser-Pohl und Konrad Pohl, BiologInnen, Markt Allhau)

### C) Natura 2000: natürliche Vielfalt und Vielfalt der Interessen

Das europäische Schutzgebietsnetzwerk „Natura 2000“ hilft mit, die Vielfalt der Naturlandschaften zu erhalten. Wie wirkt sich dieses Programm in Österreich – und insbesondere im Lafnitztal – aus? Welche widersprüchlichen Interessen gab es bei der Umsetzung, und wie konnten sinnvolle Lösungen gefunden werden? Im Rahmen des Workshops wird auch ein Spaziergang zur Lafnitz gemacht, wo eine neu angelegte Fischwanderhilfe besichtigt wird. (Maria Estella Dürnecker, LIFE-Projekt Koordinatorin, Unterrohr)

## 4. Der kulturelle Ansatz

### A) Medienvielfalt trotz Krone-Dominanz?

Medienvielfalt ist für eine demokratische Gesellschaft unentbehrlich – Österreich ist hier in einer ungünstigen Situation. Alternativzeit-schriften haben jedoch insgesamt auch eine beträchtliche Auflage. Versuche, diese Kräfte zu bündeln, gab es schon öfter. Woran sind sie gescheitert? Oder sind sie gar nicht gescheitert? Ist die Fragestellung im Internet-Zeitalter überhaupt noch relevant? (Christian Neugebauer, Glocalist, Wien)

### B) Von der Vielfalt in mir

Meine Identität – wie ist sie geprägt und worüber definiere ich mich? Wie sieht meine persönliche Vielfalt aus? Heute und so wie ich hier sitze... Welche Traditionen (Essen, Spielen, etc...) haben mich geprägt? Welche davon führe ich fort, und welche habe ich abgelegt oder sind in Vergessenheit geraten? Ein Blick darauf und ein Austausch in der Gruppe sollen Anregung zur Diskussion geben. (Karin Ewers, Alireza Göktas, Alper Cek; Grenzenlos, St. Andrä-Wördern)

### C) Andere Menschen stellen andere Fragen

Im Rahmen von Diversity-Ansätzen wird klar, dass wir heute in unserem alltäglichen Leben mit immer mehr Unterschieden zwischen Menschen konfrontiert werden. Wo fällt das leicht? Und wo wird es schwer? Wo finden wir Anderes/Fremdes bereichernd, wo bedrohlich? Was sind Strategien, damit umzugehen? Wie kommen wir Missverständnissen und Kommunikationsproblemen auf die Spur? (Susi Bali, ZARA, Wien)