

Anhang 2 - Matrizen

Wirkungen

Ziel von Wissenspolitik ist, die Kompetenz der Menschen und ihrer Gemeinschaften zu einer geglückten, selbst bestimmten Lebensgestaltung nachhaltig zu ermöglichen und zu entwickeln.

	Individuum	Organisation	Gesellschaft
Individuum	<p>Kompetenz des Individuums, zum eigenen Erfolg und zum Erfolg des privaten Umfelds beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz, mit Veränderungen umzugehen und sie sinnvoll zu initiieren • Wahrnehmung der individuellen Verantwortung für Wissen und Lernen • Employability und "Gesellschaftsfähigkeit" 	<p>Kompetenz des Individuums, zum organisationalen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerische Anwendung des erworbenen Wissens • Schlüsselqualifikationen 	<p>Kompetenz des Individuums, zum gesellschaftlichen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gelebte Solidarität • Mitbestimmungsrechte werden kompetent wahrgenommen • Aktive Teilnahme der Menschen am kulturellen und gesellschaftlichen Leben
Organisation	<p>Kompetenz von Organisationen, zum Erfolg von Individuen beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung von Erfahrungswissen • Möglichkeiten des Lebensbegleitenden Lernens • Raum für Reflexion und Neuorientierung • Work-Life-Balance 	<p>Kompetenz von Organisationen, zu ihrem eigenen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Rahmenbedingungen für Wissensarbeit • Themenführerschaft in priorisierten Kernkompetenzen auf internationaler Ebene • Internationale Netzwerke aufgebaut 	<p>Kompetenz von Organisationen, zum gesellschaftlichen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attraktiverer Wirtschaftsstandort Österreich • Hochspezialisierte Tätigkeiten, funktionsfähige Cluster und Netzwerke • Organisationen agieren nachhaltiger
Gesellschaft	<p>Kompetenz der Gesellschaft, zum Erfolg von Individuen beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Begabungen und Einzigartigkeit gefördert • Gesellschaftliche Teilhabe aller • Vielfalt und überprüfbare Qualität von Bildung und Wissensdiensten 	<p>Kompetenz der Gesellschaft, zum organisationalen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovative Organisationen • Nationale und internationale Leistungseliten • Attraktiver Standort für Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung, auch für Spitzenkräfte • Aufschwung gesellschaftlich akzeptierter innovativer Wirtschaftsbereiche 	<p>Kompetenz der Gesellschaft zum eigenen Erfolg beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hohe finanzielle, soziale und ökologische Standards • Keine sozialen, ethnischen und geschlechterspezifischen Diskrepanzen im Bildungsverhalten • Höheres Bildungsniveau quer durch alle Schichten • Diskursives Klima • Unabhängigkeit und Vielfalt von Medien und Informationsquellen als kritische Kontrollinstanz • Erschließung bisher ungenutzter Wissenspotenziale z.B. von MigrantInnen

Erfolgreiche Wissenspolitik wirkt sich auf drei Ebenen aus: Auf der Ebene des Individuums meint Erfolg die bestmögliche Entfaltung der persönlichen Potenziale, auf Ebene von Organisationen die nachhaltige Erreichung der Ziele von Organisationen. "Nachhaltig" wird hier im Sinne von ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit, nicht nur im Sinne von Langfristigkeit verstanden. Auf Ebene der Gesellschaft bedeutet Erfolg die nachhaltige Etablierung eines attraktiven Lebensraumes, welcher eine hohe Lebensqualität ermöglicht, sowie eines attraktiven Wirtschaftsstandorts. Unter Lebensqualität verstehen wir eine möglichst unversehrte Umwelt mit wenig belastenden klimatischen Bedingungen (Luft, Wasser, Sauberkeit), persönliche Sicherheit bei einem Höchstmaß an freier Beweglichkeit und ein gutes Angebot an Bildung, Kultur, Sport, gesellschaftlichen Ereignissen.

Kompetenz des Individuums, zum eigenen Erfolg und zum Erfolg des privaten Umfelds beizutragen

Kompetenz, mit Veränderungen umzugehen und sie zu initiieren

Es besteht kein Zweifel, dass aktuell hohe Veränderungsanforderungen an alle Menschen gestellt werden. Andererseits soll hier nicht einer Veränderung um der Veränderung willen das Wort geredet werden. Mit der Beifügung "sinnvoll" wird darauf verwiesen, dass Wandel auch Stabilität benötigt, dass Bewährtes bewahrenswert sein kann und es daher auf Balance, nicht auf Maximierung von Veränderung ankommt.

Wahrnehmung der individuellen Verantwortung für Wissen und Lernen

Wissen wird hier anwendungsorientiert verstanden, Lernen als die Aneignung von Wissen. Hier geht es nicht um eine ideologische individualistische Position, die das Individuum unter Vernachlässigung struktureller Zwänge und sich selbst verstärkender Startvor- bzw. Startnachteile zur/m MeisterIn eines beliebig gestaltbaren Schicksals erklärt. Sehr wohl aber geht es um das Bestreben nach Gestaltung im gegebenen strukturellen Rahmen und um ein persönliches Wissens- und Lern"management".

Employability und "Gesellschaftsfähigkeit"

Employability oder Beschäftigbarkeit hat als arbeitsmarktpolitisches Konzept die Begriffe (full) employment bzw. (Voll-)Beschäftigung abgelöst, was natürlich diskutierbar ist. Beschäftigbarkeit bezeichnet die Möglichkeit, marktfähiges Können zu erwerben, sodass im Fall des Arbeitsplatzverlustes leicht ein anderes Beschäftigungsfeld gefunden werden kann. Seitens der ArbeitgeberInnen hat ein Einsatz für Employability beispielsweise die Betrauung mit herausfordernden Aufgaben und eine entsprechende Weiterbildung zur Folge (und hat somit einen starken Bezug zu A4). Individuell geht es um den Erwerb von Fähigkeitsportfolios. Analog zu Employability wird "Gesellschaftsfähigkeit" in Bezug auf Alltagshandeln oder z.B. Mitarbeit in NGO's verstanden.

Kompetenz des Individuums, zum organisationalen Erfolg beizutragen

Unternehmerische Anwendung des erworbenen Wissens

Hier geht es nicht um die Eigenverantwortung für Lernen, sondern um Initiative, Abweichung vom Mainstream und die mit beidem verbundene Risikobereitschaft. Selbstvertrauen und Optimismus werden ebenfalls oft als Merkmale von Personen beschrieben, die etwas

unternehmen (nicht unterlassen). In diesem Sinne ist dieser Erfolgsfaktor nicht nur ökonomisch zu verstehen, sondern richtet sich an alle Tätigkeitsfelder. Gesunde Unternehmen sind Grundlage der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Eine unternehmerische Haltung der Menschen eines Landes ist wiederum Voraussetzung für die Gründung und das Wachstum von Unternehmen, anderen Organisationen und Initiativen. MitarbeiterInnen von Organisationen bringen ihre Talente, ihr Wissen und Können aktiv ein und werden im Rahmen einer gemeinsamen Strategie initiativ. Erfolgreiche Unternehmen sind Grundlage der wirtschaftlichen Leistung eines Landes. Daher entspricht der unternehmerischen Haltung auf Seiten der Individuen dem Betrieb erfolgreicher Unternehmen auf der Ebene der Gesellschaft. Sofern durch den Prozess der Globalisierung keine Verzerrungen eintreten, schaffen Unternehmen Arbeitsplätze, tragen zum Steueraufkommen bei und sorgen für technologische Entwicklung.

Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind längerfristig verwertbare Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen, welche zum Lösen privater, vor allem aber auch beruflicher und gesellschaftlicher Probleme befähigen. Diese Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen reichen über Fachkompetenzen hinaus und überdauern sie.

Kompetenz des Individuums, zum gesellschaftlichen Erfolg beizutragen

Gelebte Solidarität

Mitbestimmungsrechte werden kompetent wahrgenommen

Aktive Teilnahme der Menschen am kulturellen und gesellschaftlichen Leben

Kompetenz von Organisationen, zum Erfolg von Individuen beizutragen

Wertschätzung von Erfahrungswissen

Streng genommen gibt es obsoletes und zukunftssträchtiges Erfahrungswissen, was immer nur in Bezug auf bestimmte Aufgabenstellungen unterscheidbar wird. Da aktuell das kodifizierte, in formellen Verfahren erworbene Wissen bzw. das wissenschaftliche Wissen gegenüber anderen Formen des Wissenserwerbes gesellschaftlich höher gewichtet zu werden scheint und da viel Erfahrungswissen in den Kündigungswellen der letzten Jahrzehnte verloren gegangen ist, geht es hier darum, reflektiertes (!) Erfahrungswissen als Erfolgsfaktor anzuerkennen und Methoden seiner Bewahrung, Übertragung und Nutzung zu entwickeln.

Möglichkeiten des Lebensbegleitenden Lernens

Wegen einer rascheren Veralterung technischen Wissens wird zur Bewältigung des jeweiligen beruflichen Arbeitswandels ein ständiges Lernen erforderlich. Hier geht es darum Zugänge zu individuellen Lernmöglichkeiten möglichst umfassend und selbstverständlich in allen Lebensphasen zu ermöglichen.

Raum für Reflexion und Neuorientierung

Organisations- bzw. Managemententscheidungen scheinen aktuell von einer nicht vernetzten und kurzsichtigen Problemsicht geprägt, sodass aus längerfristiger Sicht kontraproduktive Entscheidungsfolgen eintreten. Schuld daran ist unter anderem der Zeitdruck, der eine Reflexion verunmöglicht.

Work-Life-Balance

Für beide Geschlechter und für alle Altersgruppen ist eine Verbindung von Arbeits-, öffentlichen und privaten Anliegen möglich. Dies schließt ein, dass phasenweise Schwerpunkte in einem Bereich gesetzt werden.

Kompetenz von Organisationen, zu ihrem eigenen Erfolg beizutragen

Attraktive und genderspezifische Rahmenbedingungen für Wissensarbeit

WissensarbeiterInnen definieren ihre Aufgaben teilweise selbst, entwickeln sie weiter, vollziehen sie zu unregelmäßigen Zeiten, an verschiedenen Orten und in verschiedenen Netzwerkbeziehungen. Sie benötigen Zugang zu Informationen, Freiraum und ein anderes Arbeitsrecht als das aktuell gültige und auf Industriearbeit zurück gehende Recht.

Themenführerschaft in priorisierten Kernkompetenzen auf internationaler Ebene

Österreichische Firmen sind in Nischenmärkten erfolgreich. Diese Strategie ist zu verstärken.

Internationale Netzwerke aufgebaut

Kompetenz von Organisationen, zum gesellschaftlichen Erfolg beizutragen

Attraktiver Wirtschaftsstandort Österreich

Hochspezialisierte Tätigkeiten, funktionsfähige Cluster und Netzwerke

Einzelne Organisationen vermögen in der heutigen Zeit kaum noch genug Ressourcen aufzubringen, um die erforderlichen Innovationen und eine internationale Marktpräsenz zu garantieren. Synergien zwischen KooperationspartnerInnen aus Wissenschaft und Wirtschaft bzw. KonkurrentInnen und unterstützenden Branchen, wie sie für Cluster typisch sind, ermöglichen es, auf ausreichende Ressourcen zuzugreifen.

Organisationen agieren nachhaltiger

"Nachhaltiger" ist im Sinne der Brundtland-Definition zu verstehen. Diese Definition stellt darauf ab, dass eine Generation nachfolgenden Generationen mindestens so viel an Ressourcen hinterlassen sollte, wie sie selbst vorgefunden hat. Dies schließt Substitution von Ressourcen aufgrund von technischem Fortschritt ein. Seit einigen Jahrzehnten weist der ökologische Fußabdruck des modernen Menschen allerdings eine negative Bilanz aus: Um eine „Erde“ herzustellen, verbrauchen wir etwa eineinhalb „Erden“.

Kompetenz der Gesellschaft, zum Erfolg von Individuen beizutragen

Individuelle Begabungen und Einzigartigkeit gefördert

Hinter diesem Wert stehen folgende Hypothesen und Erfahrungen: Es ist sinnvoller und effektiver, vorhandene Stärken zu fördern, als Schwächen abzubauen. Begabungen gehen häufig mit Neigungen Hand in Hand: Was eine Person gerne tut, tut sie in der Regel auch gut. Die Förderung von Begabungen schließt nicht aus, dass allen ein Mindeststandard an Grundfertigkeiten und Grundwissen vermittelt wird.

Gesellschaftliche Teilhabe aller

Dieser demokratische Wert bedarf weniger der Begründung als der Konkretisierung. Teilhabe meint Chancengleichheit bei Aufrechterhaltung der Vielfalt, wobei insbesondere auf die bereits erwähnten akkumulierten Bevorzugungen bzw. Benachteiligungen zu achten ist (sowohl Sozialkapital als auch Wissen unterliegen quasi einem Zinseszins - wer hat, der/m wird gegeben).

Vielfalt und überprüfbare Qualität von Bildung und Wissensdiensten

Die Vielfalt des Angebots entspricht sowohl dem Erfordernis der Förderung individueller Begabungen als auch den Anforderungen einer hoch differenzierten Gesellschaft. Qualität ist bereits wesentlich schwieriger zu definieren, da sie entweder aus der Erfüllung von Kriterien abzuleiten ist, die nicht unabhängig von Zielwerten bestimmt werden können oder sich am Marktwert des Ergebnisses von Bildungsbemühungen bemisst. Gemeint ist jedenfalls eine intersubjektiv geteilte reflektierte Qualität, die sich im internationalen Maßstab behauptet. Die Qualität von Bildungsangeboten muss dabei transparent sein.

Kompetenz der Gesellschaft, zum organisationalen Erfolg beizutragen

Innovative Organisationen

Um mit den Problemen einer sich rasch verändernden gesamtgesellschaftlichen Umwelt Schritt zu halten, bedarf es neuer Organisationsformen, die neue Problemlösungen auf vielen Ebenen der Gesellschaft entwickeln, von neuen Exportprodukten zu Pflegelösungen und politischen Institutionen, die mit schwieriger zu integrierenden Ansprüchen umzugehen vermögen.

Nationale und internationale Leistungseliten:

Nicht gemeint sind hier soziale und Machteliten, sondern Personen, welche aufgrund ihrer Leistungen zur nationalen und internationalen Spitze in ihrem Fach (z.B. Wissenschaft, Kultur, Sport,...) gehören. Dabei sind wir uns der Reproduktionsstärke der genannten Eliten durchaus bewusst. Ihr ist durch Durchlässigkeit der Systeme zu begegnen.

Attraktiver Standort für Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung, auch für Spitzenkräfte

- Funktionierende Arbeitsbeziehungen erlauben eine konsensuelle Standortpolitik: Wie in der Blütezeit der österreichischen Sozialpartnerschaft und aktuell in Skandinavien vermögen hoch qualifizierte MitarbeiterInnen von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen sowie VertreterInnen anderer Interessensorganisationen in guten Verhandlungsprozessen eine Politik des Konsenses zu entwickeln, die Dank der Infrastruktur der beteiligten Organisationen dann auch umgesetzt wird.
- UnternehmerInnen sind Teil der kulturell vermittelten Leitbilder: Dies stellt einen weiteren Aspekt der für die Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen nachhaltigen Unternehmenstätigkeit dar und trägt zur Förderung einer unternehmerischen Haltung bei.

Aufschwung gesellschaftlich akzeptierter innovativer Wirtschaftsbereiche

Kompetenz der Gesellschaft zum eigenen Erfolg beizutragen

Hohe finanzielle, soziale und ökologische Standards

Dies deutet auf eine Umsetzung des Ziels der Nachhaltigkeit hin. Die konkrete Ausprägung der Standards ist Aufgabe des gesellschaftlichen Diskurses, der sich seinerseits am theoretisch Erreichbaren und praktisch andernorts Realisierten orientiert. Es ist unbedingt erforderlich, Berechnungsverfahren und Kennwerte so zu entwickeln, dass sie der Langfristigkeit dieser Ziele unter Berücksichtigung von Zielkonflikten entsprechen. Auch die Bewertungsmaßstäbe sind nachhaltig zu gestalten.

Keine sozialen, ethnischen und geschlechterspezifischen Diskrepanzen im Bildungsverhalten

Das Bildungssystem und die gesellschaftliche Werthaltung stellen Chancengerechtigkeit her.

Höheres Bildungsniveau quer durch alle Schichten

Dabei verweisen wir darauf, dass wir Bildung/Lernen als Erwerb von Wissen und Wissen als Anwenden-Können definiert haben. In diesem Sinne trägt ein höheres Bildungsniveau zur Teilhabe an der Wissensgesellschaft bei.

Diskursives Klima

Dieses beinhaltet auch eine entsprechende Frage- und Fehlerkultur.

Unabhängigkeit und Vielfalt von Medien und Informationsquellen als kritische Kontrollinstanz

Erschließung bisher ungenutzter Wissenspotenziale (z.B. von MigrantInnen)

Unter Erschließung verstehen wir nicht nur den Einbezug bisher wenig eingeschlossener WissensträgerInnen, sondern auch den Einbezug wenig genutzter Wissensformen (wie etwa das Erfahrungswissen alter Menschen).

Leistungen

Eine Wissensgesellschaft erbringt ihre Kernleistungen in hohem Maße sinnvoll, wenn der zeitgerechte Wissensaufbau, die Möglichkeit der Umsetzung desselben sowie der Know-how-Transfer in und über alle Ebenen hinweg gewährleistet ist.

	Forschung und Innovation (Neues entwickeln, verändern, umsetzen)	Bildung und Beratung (Kompetenz aufbauen)	Information und Kommunikation (Wissen vernetzen und verteilen)
Individuum	<p>Entwicklungsleistungen des Individuums</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sich persönlich - privat und beruflich - mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen (neu) orientieren • An der persönlichen Weltoffenheit arbeiten • Innovationen im individuellen Bereich umsetzen • Bewährtes bewahren und tradieren 	<p>Bildungsleistungen des Individuums</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umfassende persönliche Bildung (fachlich, sozial, kulturell, ökologisch, unternehmerisch, ethisch, etc.) - formell und informell • Inanspruchnahme persönlicher Beratungsleistungen, wie Coaching/Supervision • Mobilität steigern, interkultureller Wissensaustausch 	<p>Kommunikationsleistungen des Individuums</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medien und Kommunikationsleistungen aktiv nutzen • Wissen und Werte im persönlichen Umfeld sowie medial vermittelt aktiv teilen • Verantwortung übernehmen, Standpunkte beziehen und hinterfragen • Erfahrungswissen weitergeben bzw. anwenden
Organisation	<p>Innovationsleistungen von Organisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale Spitzenforschung in Schwerpunktthemen ausbauen • Human-, Sozial- und Strukturpotenziale internationalisieren • Innovationskraft dauerhaft sichern • Möglichkeiten für persönliche Spezialisierung anbieten • Kooperative F&E ausbauen 	<p>Bildungs- Beratungsleistungen von Organisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitativ hochwertige Beratungs- und Bildungsleistungen anbieten und international austauschen • Beratungs- oder Bildungsleistungen nutzen • Kompetente Bildungsberatung • Entwicklung und Anwendung innovativer Lehr- und Lernmethoden 	<p>Kommunikationsleistungen von Organisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsforen (national und international) betreiben und daran aktiv teilnehmen • Wissen bedarfsgerecht und barrierefrei verfügbar und nutzbar machen • Organisationales Wissen intern und extern teilen, Lernen in Netzwerken • Durchgängigkeit des Wissenschaftstransfers sichern
Gesellschaft	<p>Gesellschaftliche Innovationsleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Grundlagenforschung auf allen Gebieten • Förderung von anwendungs- und praxisorientierter Forschung • Strategieentwicklung und Reform des Wissenssystems und gesellschaftlicher Wissensleistungen (Bildung, Forschung, etc.) • Prozesse der öffentlichen Verwaltung menschen- und wirtschaftsgerecht gestalten • Reflexion von Reformprozessen 	<p>Gesellschaftliche Bildungs-/Beratungsleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt, Zugang, Qualität und Aktualität von allgemeinen und spezialisierten Bildungsleistungen sichern • Aus- und Weiterbildung von AusbilderInnen und BeraterInnen • Individuelle Förderung (z.B. Hoch- und Minderbegabte, Menschen mit psychischer/physischer Behinderung,...) • Öffentliche Beratungsleistungen verbessern 	<p>Gesellschaftliche Kommunikationsleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung und Betreiben von Plattformen für anspruchgruppenübergreifenden politischen Dialog • Medienvielfalt fördern • Verständliche Veröffentlichungen • Österreichische Kultur- und Wissensproduktion im Ausland sichtbar machen und vice versa • Verständigung der Generationen, Kulturen und Nationen • Bereitstellung von umfassenden Daten/Informationen über das Bildungs- und Forschungssystem in Österreich

Hier greifen wir drei in der Wissensgesellschaft wesentliche Leistungsprozesse heraus, nämlich Forschung und Innovation, Bildung und Beratung, Information und Kommunikation. Diese Prozesse liegen quer zu den Prozessen der Produktion von Gütern bzw. Dienstleistungen, werden allerdings aus diesen gespeist und liefern ihnen zu.

Entwicklungsleistungen des Individuums

Sich persönlich - privat und beruflich - mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen (neu) orientieren

Hier wird keineswegs einer Anpassung an bestehende Strukturen das Wort geredet. Es geht hingegen um eine bewusste Auseinandersetzung mit möglichen Entwicklungen, denen mit Anpassung oder Gestaltung, gegebenenfalls auch mit Widerstand begegnet werden kann.

An der persönlichen Weltoffenheit arbeiten

Innovationen im individuellen Bereich umsetzen

Bewährtes bewahren und tradieren

Hierbei geht es um die Entwicklung von Verfahren der sinnvollen Tradition. Der Faktor wird als ausgleichender Pol zu Neupositionierung und Innovation angeführt, da es – wie auch andernorts ausgeführt – um Balance geht (keep the best – change the rest). Um verschollenes Wissen (wieder-) zu entdecken ist auch Forschung notwendig.

Bildungsleistungen des Individuums

Umfassende persönliche Bildung (fachlich, sozial, kulturell, ökologisch, unternehmerisch, ethisch, etc.) - formell und informell

Inanspruchnahme persönlicher Beratungsleistungen, wie Coaching/Supervision

Mobilität steigern, interkultureller Wissensaustausch

Es geht hier um die aktive Auseinandersetzung mit anderen Kulturen durch Reisen, Auslandssemester, Auslandspraktika, etc., weil wir davon ausgehen, dass die Begegnung mit anderen Denkmustern und Lebensentwürfen die eigene Persönlichkeit erweitert und Innovation begünstigt.

Kommunikationsleistungen des Individuums

Medien und Kommunikationsleistungen aktiv nutzen

Wissen und Werte im persönlichen Umfeld sowie medial vermittelt aktiv teilen

Es sind die in der Matrix Humanpotenzial genannten Werte gemeint.

Verantwortung übernehmen, Standpunkte beziehen und hinterfragen

Erfahrungswissen weitergeben bzw. anwenden

Erfahrungswissen ist nicht nur berufliches Wissen sondern z.B. auch soziale Kompetenz.
Erfahrungswissen ist auch geschlechtsspezifisch.

Innovationsleistungen von Organisationen

Internationale Spitzenforschung in Schwerpunktthemen ausbauen

Human-, Sozial- und Strukturpotenziale internationalisieren

Innovationskraft dauerhaft sichern

Möglichkeiten für persönliche Spezialisierung anbieten

Kooperative F&E ausbauen

Bildungs- Beratungsleistungen von Organisationen

Qualitativ hochwertige Beratungs- und Bildungsleistungen anbieten und international austauschen

Beratungs- oder Bildungsleistungen nutzen

Kompetente Bildungsberatung

Dies gilt besonders auch für nicht-traditionelle Berufe.

Entwicklung und Anwendung innovativer Lehr- und Lernmethoden

Kommunikationsleistungen von Organisationen

Kommunikationsforen (national und international) betreiben und daran aktiv teilnehmen

Wissen bedarfsgerecht und barrierefrei verfügbar und nutzbar machen

Organisationales Wissen intern und extern teilen, Lernen in Netzwerken

Durchgängigkeit des Wissenschaftstransfers sichern

Gesellschaftliche Innovationsleistungen

Förderung von Grundlagenforschung auf allen Gebieten

Ähnlich wie bei der Bildungsförderung ist bei der Förderung von Forschung bzw. von Forscherinnen und Forscher auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Es soll eine Verpflichtung bestehen, Ergebnisse von öffentlich geförderten Forschungsprojekten in allgemeinverständlicher (!) Weise kurz öffentlich darzustellen - am besten in einem eigens dafür vorgesehenen Medium bzw. Internetseiten - zugehörige Infrastruktur muss hergestellt und gewartet werden.

Förderung von anwendungs- und praxisorientierter Forschung

Dadurch soll die Entwicklung von Innovationen sowie transdisziplinäre Forschung vorangetrieben werden.

Strategieentwicklung und Reform des Wissenssystems und gesellschaftlicher Wissensleistungen (Bildung, Forschung, etc.)

Prozesse der öffentlichen Verwaltung menschen- und wirtschaftsgerecht gestalten

Hier geht es um Visionen eines „new public management“, die sich an der gewünschten Leistung und Beziehungsqualität zu BürgerInnen und im Besonderen Wirtschaftstreibenden und SteuerzahlerInnen orientieren und keinesfalls an Schlagworten wie „Privatisierung“ oder „Controlling“.

Reflexion von Reformprozessen

Damit sind Evaluation und Diskussion von gesellschaftlichen Reformprozessen gemeint.

Gesellschaftliche Bildungs-/Beratungsleistungen

Vielfalt, Zugang, Qualität und Aktualität von allgemeinen und spezialisierten Bildungsleistungen sichern

Aus- und Weiterbildung von AusbilderInnen und BeraterInnen

Es müssen für diese Ausbildung neue Qualitätskriterien festgelegt werden, z.B. brauchen LehrerInnen und BeraterInnen Genderkompetenz

Individuelle Förderung (z.B. Hoch- und Minderbegabte, Menschen mit psychischer/ physischer Behinderung...)

Öffentliche Beratungsleistungen verbessern

Beratungsstellen wie z.B. Frauenberatungsstellen sind derzeit regional unterschiedlich verbreitet. Die Qualität dieser Beratungsstellen ist zwar durchwegs sehr gut, sie leben allerdings von kurzfristigen und geringen Subventionen.

Gesellschaftliche Kommunikationsleistungen

Schaffung und Betreiben von Plattformen für anspruchsrgruppenübergreifenden politischen Dialog

Medienvielfalt fördern

Medienvielfalt ist nicht nur im Sinne der Anzahl der Medien, sondern auch im Sinne der Gruppen, über die berichtet wird, zu verstehen. Desweiteren fallen auch deren Kommunikationsprozesse (z.B. was denken in Österreich lebende AfrikanerInnen z.B. über die österreichische Gesellschaft) darunter.

Verständliche Veröffentlichungen

Österreichische Kultur- und Wissensproduktion im Ausland sichtbar machen und vice versa

Verständigung der Generationen, Kulturen und Nationen

Bereitstellung von umfassenden Daten/Informationen über das Bildungs- und Forschungssystem in Österreich

Damit meinen wir die Bereitstellung von umfassenden Daten/Informationen über das Bildungs- und Forschungssystem in Österreich (z.B. "Nationaler Bildungsbericht") um Grundlagen für die Kommunikation über die österreichische Wissensgesellschaft zu haben.

Human- und Kulturpotenzial

Die Individuen, die Organisationen und die Gesellschaft müssen Willens und in der Lage sein, ihre Werte, ihr Wissen und ihr Können zu kennen und zum Erfolg/Wohle von Individuen, Organisationen und der Gesellschaft anzuwenden.

	Werte	Wissen	Können
Individuum	<p>Individuelle Werte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demokratische und rechtsstaatliche Grundwerte • Neugier, Vielfalt und Kreativität • Individualismus und Genuss • Solidarität und Sicherheit • Vertrauen in sich und andere • Engagement und Leistung • Nachhaltigkeit • Sinnorientierung 	<p>Individuelles Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitgemäße Allgemeinbildung und Orientierungswissen • Spezialisiertes Fachwissen • Erfahrungswissen 	<p>Individuelles Können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstkompetenz • Lern- und Problemlösungskompetenz • Soziale Kompetenz • IT-Kompetenz • Interkulturelle Kompetenz, Deutsch- und Mehrsprachigkeit • Kulturelle Kompetenz und künstlerische Fähigkeiten
Organisation	<p>Organisationale Werte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Verantwortung • Stakeholderorientierung • Nachhaltigkeit & Langfristigkeit • Innovation • Good Corporate Governance & CSR • Antidiskriminierung als Wert 	<p>Organisationales Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talente akquirieren, entwickeln und halten • Wahrung und Nutzung impliziten Wissens • Aufbau und Erhalt der organisationalen Wissensbasis 	<p>Organisationales Können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Veränderungsfähigkeit • Managementkompetenzen und untern. Fähigkeiten • Entfaltung von Kernkompetenzen • Kooperationsfähigkeit • Intra- und interorganisationale Mobilität • Interkulturelle Kompetenz • Fähigkeit nach ethischen Grundwerten zu handeln • Fähigkeit Ungleichbehandlung in der Organisation zu erkennen und abzubauen
Gesellschaft	<p>Kollektive Werte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung von Wissen, Wissensträgern, -vermittlerInnen und -empfängerInnen • Pluralität • Gegenseitiger Respekt aller gesellschaftlichen Gruppen • Globale Vernetzung • Nachhaltigkeit 	<p>Kollektives Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissen um natürliche, kulturelle und intellektuelle Ressourcen • Kulturelle Identität • Hochentwickelte Wissensgesellschaft 	<p>Kollektives Können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche Lern- und Veränderungsfähigkeit • Fähigkeit der Gesellschaft zu produktivem Umgang mit Vielfalt • Kooperationsfähigkeit

Werte

Wir bekennen uns zu Grundwerten, die einer dialogischen Auseinandersetzung geöffnet bleiben müssen und gegebenenfalls zu adaptieren sind, wenn sich menschliche Problemlagen ändern. Wesentlich ist, dass Individuen und Organisationsträger im Rahmen der Gesellschaft diesen Grundwerten entsprechend handeln.

Wissen

Die Individuen, die Organisationen und die Gesellschaft müssen in die Lage versetzt werden, Funktionswissen zu adaptieren und Speicherwissen abzurufen.

Speicherwissen ist die Gesamtheit des individuell und kollektiv akkumulierten Wissens: hochspezialisiertes ebenso wie kommerziell nicht verwertbares und implizites Wissen. Funktionswissen ist jener Teil des Wissens, das eine Person, Gruppe oder Gesellschaft aktuell in einem bestimmten Kontext braucht. Funktionswissen ist situationsbedingt und lässt sich nicht definieren. (Beispiel: Arabistik in der westlichen Welt vor und nach dem 11. September 2001). Speicherwissen ist das Reservoir, aus dem sich das Funktionswissen ständig erneuert, daher müssen die Grenzen zwischen Speicherwissen und Funktionswissen möglichst durchlässig sein. In dem, was in einer Gesellschaft als Funktionswissen gilt, kann sie sich ein Profil als Wissensgesellschaft geben. Österreich wäre z.B. als "Musikland" glaubwürdiger, wenn zum Funktionswissen auch Grundlagen des Musikverständnisses gehörten; für eine Tourismusdestination könnten interkulturelle Manieren, Mehrsprachigkeit, Umweltbewusstsein o.dgl. als Funktionswissen gelten.

Können

Die Individuen, die Organisationen und die Gesellschaft müssen entsprechend ihrer physischen / psychischen (Lebens)Situation das Können den Anforderungen des Lebens-/Entwicklungsabschnittes anpassen.

Individuelle Werte: Identifikation, Reflexion und Anwendung von Grundwerten

Demokratische und rechtsstaatliche Grundwerte:

Darunter fallen v.a. Freiheit und (Chancen-)Gleichheit von Minderheiten, Geschlechtern, Menschen mit psychischer oder physischer Behinderung.

Neugier, Vielfalt und Kreativität

Dazu gehören neben der Wertschätzung von Wissen und Wissenschaft auch: Offenheit, Lust am Leben in der Gemeinschaft, Freiräume, Spielräume, positives Denken/Angstfreiheit; Erfahrungs- und Erlebnisreichtum ermöglichen, breites Wissen erhalten, Kreativität und Mut zu neuem Handeln, Toleranz - aber auch die biologische/genetische Information erhalten (Genpool)

Individualismus und Genuss:

Darunter verstehen wir: geistige Unabhängigkeit, Selbstwertgefühl, Charisma, Idealismus, Emotionalität, Körperbewusstsein, Genussfähigkeit. Individualisierung beschreibt den Freiraum, sein Leben nach eigener Façon zu gestalten, dem immer in den Gestaltungswünschen anderer Grenzen gesetzt sind. Es lässt sich ein Schlagwort fassen: "So viele Optionen, wie möglich, so viele Zwänge, wie notwendig" und beinhaltet das Konzept der Menschenrechte und Menschenpflichten. Genussfähigkeit beschreibt ästhetisches Empfinden, Sinnenfreude und generell das positive Erleben des Erreichten und Errungenen. Um Neugier und Kreativität, aber auch um Individualität und Genussfähigkeit auszuprägen, bedarf es auch reflexiver und spielerischer Rückzugsräume, für Kinder wie für Erwachsene. Genussfähigkeit und Muße weichen zwar von kalvinistischer Askese ab, sind aber nicht als Ausschweifung und Müßiggang misszuverstehen, sondern beschreiben vielmehr eine gelingende Balance zwischen Anspannung und Entspannung.

Solidarität und Sicherheit:

Damit ist gemeint, gesellschaftsbewusst zu denken und zu handeln, gegenseitige Wertschätzung und Verantwortung für andere (z.B. Familie) zu übernehmen.

Vertrauen in sich und andere:

Damit ist das Vertrauen in öffentliche Institutionen, in das spezifische Umfeld und das Vertrauen in sich selbst gemeint.

Engagement und Leistung:

Wir verstehen darunter Motivation, Eigeninitiative, Ehrgeiz und Selbstbeschränkung. Damit sind Einsatzbereitschaft und das Erkennen der Notwendigkeit individueller Beiträge zum gesellschaftlichen Ganzen gemeint, was sich insbesondere in der Arbeitssphäre hoch arbeitsteiliger Gesellschaften äußert. Verlässliche, arbeitsbereite (aber nicht ausbeutbare!) und selbstbewusste Arbeitskräfte sind ein wesentlicher Standortfaktor.

Nachhaltigkeit:

"Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können." (vgl. Brundtland-Definition) Nachhaltigkeit als Wert anzuerkennen heißt, dass das Handeln öffentlicher wie auch privater AkteurInnen den Wechselwirkungen zwischen Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung tragen muss, globale Interdependenzen sind zu berücksichtigen.

Sinnorientierung:

Individuelles Wissen: Erwerb, Anwendung und Adaption von individuellem Wissen

Zeitgemäße Allgemeinbildung und Orientierungswissen:

- Klassische (wertfreie) Bildung als Fundament für das Leben sicherstellen (vermitteln und annehmen können)
- Künstlerisches, kulturelles und interkulturelles Wissen
- Wissen in historische und ideologische Kontexte bringen können
- Wissen über Gesetze, Richtlinien, Institutionen, Organisationen
- Ökonomische Alphabetisierung
- Keine zu starke Spezialisierung von Kindheit an
- Wissen, wie Wissen zu finden ist (Google and more)

Spezialisiertes Fachwissen:

Erfahrungswissen:

Erfahrungswissen sammeln und nutzen

Individuelles Können: Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen des Individuums

Selbstkompetenz:

- Wahrnehmen von eigenen Bedürfnissen
- Fähigkeit zur Entspannung
- Sinnlichkeit: alle Sinne einsetzen können
- Entwickeln eines persönlichen, individuellen Stils
- Mit Freiheit umgehen können
- Sowohl mit Angst als auch mit Sicherheit umgehen können
- Verantwortung tragen können
- Selbständigkeit
- Selbstverantwortlichkeit, Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Persönliche Prioritätensetzung, Bewusstsein über eigene Visionen und Ziele
- Zeit- und Selbstmanagement

Lern- und Problemlösungskompetenz:

- Fähigkeit zur Wissensarbeit: Finden, Entwickeln, Weitergeben, Anwenden von Wissen, Selektion/Bewertung/Gewichtung von Informationen
- Die Wichtigkeit eines bestimmten Wissens für sich bewerten können
- Vergessen können, vergessen lernen
- Kontextverständnis, interdisziplinäre Fähigkeit
- Zusammenhänge erkennen, Ursache und Wirkungen auseinanderhalten können, Vernetzungen herstellen können
- Optionen erkennen, Entscheidungen treffen können
- Konsequenzen abschätzen und tragen können
- Problemlösungskompetenz

- Fähigkeit, sich von eingefahrenen Denkschemata zu lösen
- Offenheit für "Anderes" und "Neues"
- Tradition und Traditionskritik als Basis für Offenheit
- Konzentrationsfähigkeit
- Einfallsreichtum, Kreativität
- Kritikfähigkeit: mit Kritik umgehen können, sachlich kritisieren können
- Wissenslücken und Probleme ansprechen können, "Fehlertoleranz"

Soziale Kompetenz:

- Beziehungsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit, Argumentationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Bedürfnisse von anderen erkennen und anerkennen
- Vorurteile abbauen, nicht erst bilden
- Partizipationsfähigkeit
- Führungskompetenz, Moderation, teamorientiertes/projektorientiertes Arbeiten
- Didaktische Fähigkeiten

IT-Kompetenz:

- Mit neuen Medien umgehen können, sie wie Bleistift und Papier benützen
- Hard- und Software richtig einsetzen können
- Daten verstehen und analysieren können: mental, sachlich, mit Hilfe von Technologie

Interkulturelle Kompetenz, Deutsch- und Mehrsprachigkeit:

- In mehreren Sprachen kommunizieren können
- Sich in fremden Kulturen zurechtfinden, mit kultureller Vielfalt umgehen können

Kulturelle Kompetenz und künstlerische Fähigkeiten:

- Auch künstlerische Techniken fördern und bewahren

Organisationale Werte: Organisationen, die sich den Grundwerten verpflichtet fühlen

Soziale Verantwortung:

Organisationen sollen sich ihrer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst sein, sie wahrnehmen.

Stakeholderorientierung:

Die Organisation fühlt sich allen Stakeholdern gleichermaßen verpflichtet: MitarbeiterInnen bzw. Mitgliedern, KundInnen bzw. KlientInnen, LieferantInnen, PartnerInnen, EigentümerInnen, der Öffentlichkeit.

Nachhaltigkeit und Langfristigkeit:

Nachhaltigkeit ist im Sinne der schon weiter oben zitierten Brundtland-Definition zu verstehen; der Aspekt der Langfristigkeit wird hier extra hervorgehoben, da insbesondere in Unternehmen häufig (zu) kurzfristig gedacht wird.

Innovation:

Good Corporate Governance und CSR:

Hier nehmen wir Bezug auf die Vielzahl der erarbeiteten Codes, welche im wesentlichen auf angemessene "checks and balances", auf Transparenz und die Beachtung von Unvereinbarkeiten Bezug nehmen und die Gestaltung der Führungsorgane, die Gestaltung von Beratungsbeziehungen, sowie Publikationspflichten und Rechnungsgrundsätze betreffen. Über den Faktor "günstigere Finanzierung" trägt "good corporate governance" zum ökonomischen Erfolg und damit zur Wettbewerbsfähigkeit bei.

Durch die Stärkung der Unternehmungen in den letzten vier Jahrzehnten haben sich die Möglichkeiten verändert. Heute können einzelne Unternehmen das Schicksal vieler Menschen, ja ganzer Nationen entscheidend mitprägen. Mit diesen Möglichkeiten steigt die soziale und moralische Verantwortung zum korrekten Umgang mit dieser Macht. Corporate Identity und Corporate Citizenship sind nur zwei Schlagworte, die aber verdeutlichen, dass eine dauerhafte und über die Zeit erstärkende Identifikation der MitarbeiterInnen mit ihrer Unternehmung erwartet, ja gefordert wird. Diese beiden Aspekte führen u. E. zu einer richtigen Forderung seitens der Gesellschaft gegenüber den mit dieser politischen und sozialen Macht ausgestatteten Unternehmungen, eine Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft in diesen Bereichen mit zu tragen. War CSR bisher ein Feld, dem sich Personen freiwillig hingeben konnte, oder auch nicht, so steht die Forderung zumindest bereits im Raum, dies zu einem für die Unternehmung verpflichteten Teil gelebter Geschäftstätigkeit zu machen.

Antidiskriminierung als Wert:

Organisationales Wissen: Wissen adäquat aufbauen, erhalten und weitergeben

Talente akquirieren, entwickeln und halten:

Wahrung und Nutzung impliziten Wissens:

Organisationen sind arbeits- und wissensteilig ausgelegt. Dennoch erfordert es die Integration der spezialisierten Teilaufgaben, an der Schnittstelle Wissen gegenseitig auszutauschen. Ferner ist es wesentlich, Erfahrungswissen an noch weniger erfahrene KollegInnen weiter zu geben. In der Netzwerkgesellschaft gelten beide Anliegen auch über Organisationsgrenzen hinweg, also inter-organisational. Dabei können alle im SECI Modell von Nonaka/Takeuchi beschriebenen Formen zum Einsatz kommen.

Aufbau und Erhalt der organisationalen Wissensbasis:

Die Organisation nutzt das Humanpotenzial der MitarbeiterInnen bzw. Mitglieder. Sie ist in der Lage, individuelles Wissen in organisationales Wissen umzuwandeln, zu erhalten und umzusetzen.

Organisationales Können: Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen von Organisationen

Lern- und Veränderungsfähigkeit:
Diese inkludiert die Fähigkeit der Organisation zur Selbstreflexion.

Managementkompetenzen und unternehmerische Fähigkeiten:

Dies meint die Fähigkeit, nach wirtschaftlichen und rechtlichen Prinzipien zu handeln, Bedarfe und neue Trends erkennen zu können, Strategiekompetenz, Entwicklung von Kernkompetenzen, Organisationsfähigkeit. Hoch spezialisierte Wissensarbeit bedarf der Integration und Koordination. Die hierfür erforderlichen Fähigkeiten, gepaart mit der Fähigkeit effizienter Mittelverwendung, werden als Managementkompetenz beschrieben. Um Neues in die Welt zu bringen, bedarf es darüber hinaus unternehmerischen Talents.

Entfaltung von Kernkompetenzen:

Kooperationsfähigkeit:

Für uns bedeutet dies sowohl die Fähigkeit zur internen Zusammenarbeit als auch zur Kooperation nach außen.

Intra- und interorganisationale Mobilität:
Darunter ist die Mobilität zwischen Wissenschaft und Wirtschaft bzw. Job-Rotation zu verstehen.

Interkulturelle Kompetenz:
Darunter verstehen wir die Fähigkeit, erfolgreich international und interkulturell zu agieren.

Fähigkeit nach ethischen Grundwerten zu handeln:
Zur Realisierung derselben bedarf es einer entsprechenden Schulung der MitarbeiterInnen/Mitglieder, Kontrollmechanismen in den Prozessen sowie der Transparenz von Erfolgen und Fehlern.

Fähigkeit Ungleichbehandlung in der Organisation zu erkennen und abzubauen:

Kollektive Werte: Gesellschaft, die sich mit den Grundwerten identifiziert, sie reflektiert und gegebenenfalls adaptiert und sie anwendet

Wertschätzung von Wissen, Wissensträgern, -vermittlerInnen und -empfängerInnen:
Wissen, Kunst und Kultur sind unabhängig von der ökonomischen Verwertbarkeit als wertvoll anzuerkennen; dieser Erfolgsfaktor meint nicht die Wertschätzung der aufgrund verschiedenen Wissens gesetzten *Handlungen* (z.B. Atombomben bauen).

Pluralität:

Damit werden verschiedene Ebenen angesprochen: Wissensvielfalt, Meinungsvielfalt und kulturelle Vielfalt bei gleichzeitiger Anerkennung von Grundwerten

Gegenseitiger Respekt aller gesellschaftlichen Gruppen:
Damit meinen wir den gegenseitigen Respekt z.B. von Generationen, Kulturen, Nationen, Geschlechtern, etc.; außerdem den Respekt vor dem Individuum (inkludiert nicht zwangsläufig

Akzeptanz jeder Ideologie/Religion), die Bereitschaft, sich mit den anderen Gruppen auseinanderzusetzen, "keine Toleranz der Intoleranz".

Globale Vernetzung:

Nachhaltigkeit:

Nachhaltige Entwicklung (im Sinne der schon weiter oben zitierten Brundtland-Definition) berücksichtigt drei Dimensionen: ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Kollektives Wissen: Wissen adäquat aufbauen, erhalten und weitergeben

Wissen um natürliche, kulturelle und intellektuelle Ressourcen:

Kulturelle Identität:

Kulturelle Identität und kollektives historisches Wissen wahren und reflektieren

Hochentwickelte Wissensgesellschaft:

Kollektives Können: Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen der Gesellschaft

Gesellschaftliche Lern- und Veränderungsfähigkeit:

Fähigkeit der Gesellschaft zu produktivem Umgang mit Vielfalt:
Damit ist beispielsweise gemeint, die interkulturellen Kompetenzen von MigrantInnen einzusetzen.

Kooperationsfähigkeit:

Diese meint die Fähigkeit zum kollektiven Dialog. Es ist die Fähigkeit der unterschiedlichen gesellschaftlichen und kulturellen Gruppen zum Wohle aller zusammenzuarbeiten, aber auch die Fähigkeit zu internationaler Kooperation.

Strukturpotenzial

Dem Strukturpotenzial der wbö sind sowohl immaterielle als auch materielle Komponenten zuzuordnen. Das Wissenssystem Österreichs ist für alle Menschen zugänglich und durchlässig; es ist aktuell, innovationsfördernd und dynamisch. Das Wissenssystem basiert auf einer flächendeckenden und zeitgemäßen Infrastruktur, welche es optimal unterstützt.

	<u>Wissenssystem - Lernen</u>	<u>Wissenssystem - Allgemein</u>	<u>Physische Infrastruktur</u>
Individuum	Individuelle Wissensprozesse <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung individueller Unterschiede in Ausbildung, Weiterbildung, LLL • Vereinbarkeit von Lebenssituation und Bildung (LLL) • Anerkennung von Erfahrungswissen beim Zugang zur höheren Bildung 	Individuelles Wissenssystem <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Lebensgestaltung und Freiräume (Rückzugsmöglichkeiten!) • Qualitative Eintrittsbarrieren zur Berufsausübung • Mitbestimmungschance der/s Einzelnen • Zugang zu Erfahrungswissen • Zugang zu vielfältigen Erfahrungsräumen 	Individuelle Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • Anbindung an ortsunabhängige Informations- und Kommunikationsinfrastruktur
Organisation	Organisationales Wissenssystem - Lernen <ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Wissensverlusten • Leistungsfähigkeit der Bildungs- und Forschungseinrichtungen • Lernprozesse in Organisationen und Unternehmen 	Organisationales Wissenssystem - Allgemein <ul style="list-style-type: none"> • Sinnvolle Wettbewerbsintensität und Marktdifferenzierung in Wissensbranchen (Bildung, Forschung, Beratung, Medien,...) • System zur Sicherung von Erfahrungswissen • Spezialisierung in Wissensnischen • Innovationsfördernde Organisationsstrukturen 	Organisationale Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • Hochwertige Ausstattung der Bildungs- und Forschungseinrichtungen • IT-Infrastruktur - Virtualisierung der Organisation
Gesellschaft	Gesellschaftliches Wissenssystem - Lernen <ul style="list-style-type: none"> • Effektivität und Qualität öffentlicher Wissensdienstleister (Unis, Schulen, Museen, Bibliotheken,...) • Anreizsysteme für naturwissenschaftliche und technische Fächer • Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung • Bedarfsorientiertes individuelles Angebot an Wissensdienstleistungen v.a. für bisher vernachlässigte Gruppen • Transparenz, Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des Bildungssystems sichern 	Gesellschaftliches Wissenssystem - Allgemein <ul style="list-style-type: none"> • System zur effizienten, transparenten und diversifizierten Information und Kommunikation der öffentlichen Hand • Anerkennung von Erfahrungswissen 	Gesellschaftliche Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckendes Angebot an Bildungs-, Beratungs-, Kultureinrichtungen • Technische Zugangsmöglichkeiten zu Wissens- und Informationsquellen • Plattformen für interkulturellen Wissensaustausch • Infrastruktur zur Partizipation • Gläserne Verwaltung und Verpflichtung zur Veröffentlichung gesellschaftlich relevanter Daten • Flächendeckendes Angebot an Betreuungseinrichtungen zur Vereinbarkeit von Bildung/Beruf und Familie • Architektur, die Freiraum und Rückzug (Kreativität) unterstützt

Wissenssystem - Lernen

Individuelle Wissensprozesse

Berücksichtigung individueller Unterschiede in Ausbildung, Weiterbildung, LLL

Vereinbarkeit von Lebenssituation und Bildung (LLL)

Anerkennung von Erfahrungswissen beim Zugang zur höheren Bildung

Organisationales Wissenssystem - Lernen

Vermeidung von Wissensverlusten

Leistungsfähigkeit der Bildungs- und Forschungseinrichtungen

Lernprozesse in Organisationen und Unternehmen

Gesellschaftliches Wissenssystem - Lernen

Effektivität und Qualität öffentlicher Wissensdienstleister (Unis, Schulen, Museen, Bibliotheken,..)

Anreizsysteme für naturwissenschaftliche und technische Fächer

Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung

Bedarfsorientiertes individuelles Angebot an Wissensdienstleistungen v.a. für bisher vernachlässigte Gruppen.

Transparenz, Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des Bildungssystems sichern

Wissenssystem - Allgemein

Individuelles Wissenssystem

Individuelle Lebensgestaltung und Freiräume (Rückzugsmöglichkeiten!)

Qualitative Eintrittsbarrieren zur Berufsausübung

Um die MitarbeiterInnen und KundInnen vor Fahrlässigkeit und Inkompetenz zu schützen, sind flexibel gehandhabte Mindeststandards der Berufsausübung in Kraft. Dies sollte allerdings nicht so weit gehen, dass reine Formalkriterien nicht materiell besonders qualifizierte Berufsausüßer schützen und formell nicht ausgewiesene, materiell gut qualifizierte Personen von Berufen fernhalten. Im Gegenteil ist es ein Anliegen, in anderen Ländern erworbene, formal nicht anerkannte Qualifikationen von MigrantInnen für das Land zu erschließen (als Faktor in „Gesellschaftliches Wissenssystem“ zu verlagern).

Mitbestimmungschance der/s Einzelnen

Zugang zu Erfahrungswissen

Zugang zu vielfältigen Erfahrungsräumen

In einer differenzierten, offenen Weltgesellschaft gibt es eine Vielfalt von Lern- und Erfahrungsräumen. Je früher dies in der Sozialisation erlebt werden kann, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit dogmatischer Perspektiven und einseitiger Orientierungen. Auch in diesem Fall ist wieder Balance gemeint und nicht etwa der Dauerbeschuss mit Eindrücken.

Organisationales Wissenssystem - Allgemein

Sinnvolle Wettbewerbsintensität und Marktdifferenzierung in Wissensbranchen (Bildung, Forschung, Beratung, Medien,..)

System zur Sicherung von Erfahrungswissen

Gemeint ist hier v.a. auch das Erfahrungswissen von Frauen und MigrantInnen.

Spezialisierung in Wissensnischen

Dieses soll nicht als Spezialisierung in abstraktem, theoretischem Detailwissen verstanden werden, sondern bedeutet die Nutzung von Nischen.

Innovationsfördernde Organisationsstrukturen

Gesellschaftliches Wissenssystem - Allgemein

System zur effizienten, transparenten und diversifizierten Informations- und Kommunikationsprozesse der öffentlichen Hand

Anerkennung von Erfahrungswissen

Darunter verstehen wir die Förderung/Anregung der Sicherung von Erfahrungswissen, um den unwiederbringlichen Verlust von Erfahrungswissen zu verhindern (z.B. in Landwirtschaft, Handwerk, traditioneller Medizin,...).

Physische Infrastruktur

Individuelle Infrastruktur

Anbindung an ortsunabhängige Informations- und Kommunikationsinfrastruktur

Organisationale Infrastruktur

Hochwertige Ausstattung der Bildungs- und Forschungseinrichtungen

Hierzu gehört z.B. auch eine Architektur, die moderne pädagogische Methoden (z.B. Projektarbeit) berücksichtigt.

IT-Infrastruktur - Virtualisierung der Organisation

Gesellschaftliche Infrastruktur

Flächendeckendes Angebot an Bildungs-, Beratungs-, Kultureinrichtungen

Technische Zugangsmöglichkeiten zu Wissens- und Informationsquellen

Plattformen für interkulturellen Wissensaustausch

Infrastruktur zur Partizipation

Gläserne Verwaltung und Verpflichtung zur Veröffentlichung gesellschaftlich relevanter Daten

Gläserne Verwaltung meint z.B. Offenlegung von Subventionen und Aufträgen von öffentlicher Hand, öffentlich finanzierten Gehältern,...

Ein Beispiel zur Veröffentlichungspflicht gesellschaftlich relevanter Daten wäre der öffentliche Zugang zu Emissionsdaten von Industriebetrieben.

Flächendeckendes Angebot an Betreuungseinrichtungen zur Vereinbarkeit von Bildung/Beruf und Familie

Architektur, die Freiraum und Rückzug (Kreativität) unterstützt

Sozial- und Beziehungspotenzial

Österreich, seine Organisationen und Menschen sind wirkungsvoll in soziales, kulturelles und professionelles Umfeld eingebunden, das Halt und Stabilität nach innen gleichermaßen gibt wie die Möglichkeit konstruktiver Partnerschaften nach außen.

	Beziehungen hoher sozialer Nähe	Beziehungen mittlerer sozialer Nähe	Beziehungen geringer sozialer Nähe
Individuum	<p>Persönliche Beziehungen mit hoher sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch aktives Handeln • Unterstützung durch Bereitstellung von Ressourcen (Finanzierung, Förderung, Vermittlung,...) • Quantität des persönlichen Relationskreises • Qualität und Intensität des persönlichen Relationskreises 	<p>Persönliche Beziehungen mit mittlerer sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Engagement in Vereinen, Netzwerken, Peer Groups, Organisationen und Interessensvertretungen • Gelebte MentorInnenschaft, Lernende-Lehrende-Beziehung 	<p>Persönliche Beziehungen mit geringer sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passive Mitgliedschaft in Vereinen, Netzwerken, Peer Groups • Passive Mitgliedschaft in Organisationen zur Interessenvertretung und öffentlichen Mitsprache • Gelebte globale Solidarität Kenntnis der Aufgaben und Rollen internationaler Organisationen
Organisation	<p>Organisationale Beziehungen mit hoher sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzung und Unterstützung zwischen Organisationen, längerfristige und enge Partnerschaften • Strategisches Eigeninteresse, welches das Ergebnis einer Kooperation verbessert • Gute interne Zusammenarbeit • Kultur des Wissensteilens • Rücksichtnahme der Organisation auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Angehörigen 	<p>Organisationale Beziehungen mit mittlerer sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punktuelle Kooperationen: Teilnahme an Netzwerken, inter- und transdisziplinären Plattformen • Vernetzung von Ausbildungs-, Praxis- und Forschungseinrichtungen • Internationale Vernetzung, Außenhandel • Gesellschaftspolitisches Engagement • Kooperationen von Wissensorganisationen in Wissensclustern in priorisierten Themen 	<p>Organisationale Beziehungen mit geringer sozialer Nähe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugehörigkeit zu einer Community • Ressourcenmäßige Unterstützung von anderen Organisationen, die gesellschaftspolitische Verantwortung übernehmen • Internationaler Wissenstransfer
Gesellschaft	<p>Gesellschaftliche Nahebeziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktive Ausgestaltung der EU-Mitgliedschaft • Regionale grenzüberschreitende Kooperation • Gelebte europäische Identität 	<p>Aktive Wahrnehmung globaler Verantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen außerhalb der EU • Aktive Entwicklungszusammenarbeit und Katastrophenhilfe • Mitgestaltung internationaler Abkommen • Mitverantwortung für die Weltgemeinschaft • Mitgestaltung globaler Werte • Aktive Vertretung der Menschenrechte, des Arten- und Umweltschutzes 	<p>Passive Wahrnehmung globaler Verantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung in der internationalen Gemeinschaft • Einhaltung internationaler Abkommen • Neutrale Plattform zur Förderung des internationalen Dialogs • Aufnahme von Menschen in Not

Auch beim Sozial- und Beziehungspotenzial haben wir die Matrix angepasst und nehmen auf eine soziologisch relevante Differenzierung nach dem Grad der sozialen Nähe Bezug. Demgemäß unterscheiden wir: Beziehungen mit hoher, mittlerer und geringer sozialer Nähe.

Beziehungen hoher sozialer Nähe

Beziehungen hoher sozialer Nähe sind Primärbeziehungen, in denen vitale Anliegen mitgeteilt werden können und von denen auch in Krisensituationen Hilfe mit einem starken Ressourceneinsatz (Zeit, Geld, Kontakte, etc.) zu rechnen ist. Es sind Beziehungen engen Vertrauens und hoher Verlässlichkeit zu gut bekannten Personen.

Beziehungen mittlerer sozialer Nähe

Beziehungen mittlerer sozialer Nähe entstehen durch Engagement im und aktive Teilnahme am persönlichen oder professionellen Lebens- und Arbeitsumfeld. Darunter sind beispielsweise die aktive Mitgliedschaften in Vereinen oder Organisationen, ehrenamtliches Engagement und die Teilnahme an Gruppen- oder Gemeinschaftsaktivitäten gemeint. Zu den Partnern im Netzwerk bestehen persönliche Beziehungen.

Beziehungen geringer sozialer Nähe

Beziehungen mit geringer sozialer Nähe sind primär symbolisch vermittelte Identitäten. Z.B. ist Österreich vorerst nicht eine Person, sondern eine symbolisch oder institutionell vermittelte Identität (Fahne, Staatsgrenzen, Gesetze, Bundespräsident,..). Auf gesellschaftlicher Ebene kann darunter die Weltgemeinschaft verstanden werden, zu der selbst ein Land nur institutionell oder symbolisch vermittelt eine Beziehung haben kann (UNO, etc.).

INDIVIDUUM

Persönliche Beziehungen mit hoher sozialer Nähe

Beispiele dafür sind Beziehungen in der Familie, Freundschaften, Beziehungen in Schule und Arbeitswelt.

Unterstützung durch aktives Handeln

Individuen wird unterstellt in Ihren Nahebeziehungen ein gewisses Maß an Bereitschaft zu altruistischen Handlungen zu leben. Dies fördert nicht nur die Nahebeziehung, bzw. verhindert soziale Sanktionen, sondern stellt auch inhaltlich einen positiven Beitrag zur Lebensbewältigung, Weiterentwicklung,... dar. Altruistisches Verhalten, bzw. auch schon die Bereitschaft zu Hilfeleistungen sind aber nicht auf Nahebeziehungen per se beschränkt: Jeder mag schon einer alten Dame über die Straße geholfen haben, wobei weder positive noch negative Reaktionen zu erwarten sind, die eine persönliche Nahebeziehung beeinflussen können, da eine solche in diesen Fällen nicht gegeben ist. Für eine genauere Beschreibung dieser „Indirekten Reziprozität“ siehe z.B. die Arbeiten des österreichischen Professors

Martin Nowak: Nowak M. A., May R. M., Sigmund K.: The arithmetics of mutual help, Scientific American, 272 (June 1995), 76-81; Nowak M. A., Sigmund K.: Evolution of indirect reciprocity, Nature 437, 2005:1291-1298. Obwohl dieser Punkt der Hilfsbereitschaft auf gesellschaftlicher Ebene einen besonderen Stellenwert zu haben scheint, geht es hier mehr um die persönliche Beziehungspflege und deren Einbettung in die sozialen Normen des alltäglichen Lebens.

Unterstützung durch Bereitstellung von Ressourcen (Finanzierung, Förderung, Vermittlung,...)

Für eine persönliche, berufliche... Weiterentwicklung und/oder Problembewältigung sind persönliche Naheverhältnisse unverzichtbar. Dieser Punkt spricht jedoch nicht so sehr die qualitativen Kriterien von z.B. Freundschaften an, sondern dezidiert die qualitative „Schiene“. Bei Ausbildung, Reisen, beruflicher Vermittlung, Nachhilfe, Kursen, etc. aber auch in anderen Notwendigkeiten des alltäglichen Lebens sind Menschen oftmals auf die Unterstützung durch andere angewiesen. Dies können Eltern, Peers aber auch Kinder und FreundInnen sein. Wir verstehen diesen Punkt als soziales Netz in beide Richtungen: Halt nach unten und ähnlich einem Trampolin Beschleunigung nach oben.

Quantität des persönlichen Relationskreises

Aus der Netzwerktheorie ist bekannt, dass der Wert eines Netzwerks mit dem Quadrat seiner Knoten ansteigt (Metcalf's Law).

Qualität und Intensität des persönlichen Relationskreises

Neben der quantitativen Betrachtungsweise des persönlichen engsten "Netzwerkes" beschreibt die qualitative Sichtweise den Umstand, dass einzelne „mit einem/r besten FreundIn“ auskommen, die/der alle ihre Bedürfnisse abdeckt, andere hingegen einen sehr breiten Kreis benötigen. Wenn wir aber in Richtung einer gesellschaftlichen Projektion sprechen, so stellt sich uns die Frage, welches persönliche Nahebeziehungsumfeld für einen Menschen ideal ist. Diese Frage gilt es hier zu beantworten: Ein ausufernder „Freundeskreis“ wird auf Kosten der Tiefe gehen und eine einzige Nahebeziehung mag schon zuwenig sein.

Persönliche Beziehungen mit mittlerer sozialer Nähe

Aktives Engagement in Vereinen, Netzwerken, Peer Groups, Organisationen und Interessensvertretungen

Siehe dazu „Bereitschaft zu allfälliger Hilfe“. Ähnlich wie auf der Ebene der Nahebeziehung gehen wir hier von einem inneren Grundbedürfnis der Menschen aus, einen positiven Beitrag innerhalb der Gesellschaft zu leisten bzw. zu hinterlassen. Ehrenamtliches Engagement wirkt für uns als ein starkes Zeichen einer positiven Wertschätzung gegenüber der Gesellschaft, in der die jeweilige Person lebt und hat darüber hinaus selbstverständlich einen großen Nutzen für die Betroffenen, die sich solcher Einrichtungen bedienen (müssen). Dies möge mit dem Filter des Sozialkapitals gesehen werden und nicht mit jenem des Beziehungskapitals. Im Gegensatz zur nächsten Spalte ergibt sich die mittlere soziale Nähe aus dem direkten

Engagement und der direkten Eingebundenheit in lokale Netzwerke - auch wenn es sich um weltumspannende Organisationen handelt (z. B. Greenpeace).

Gelebte MentorInnenschaft, Lernende-Lehrende-Beziehung

Im Wesentlichen ist dieser Punkt eng verwandt mit der aktiven/passiven Unterstützung durch starke Ressourcen (Finanzierung, Förderung, Vermittlung, ...) geht aber über eine enge Definition von persönlichen Nahebeziehungen hinaus (wobei die Grenzen sicher nicht genau gezogen werden können). Wir verstehen darunter eine reziproke Beziehung zweier Menschen, ausgerichtet auf persönlichen Vorteil beider, gestützt durch eine empathische Grundhaltung der beteiligten Personen. Sowohl im persönlichen wie auch im beruflichen Bereich ist u. E. eine solche Beziehung von großem Vorteil – nicht für Postenschacher – sondern insbesondere für die Weitergabe impliziten Wissens in Beruf, Freizeit, Lebenserfahrung...

Persönliche Beziehungen mit geringer sozialer Nähe

Passive Mitgliedschaft in Vereinen, Netzwerken, Peer Groups

Dieser Punkt spiegelt die Aussagen der o. a. Punkte wieder, geht aber im Feld der Beobachtung eine Ebene höher (von Mikro auf Meso). Konsequenterweise spielen die Bereitschaft zur Mitarbeit/Hilfe, die aktive/passive Unterstützung, sowie der Umfang dieses „Mesonetzwerks“ eine ebenso wichtige Rolle und müssen hier nicht explizit erwähnt werden. Im Unterschied zur mittleren Spalte, engagiert sich das Mitglied hier nicht persönlich, sondern passiv z.B. durch Spenden, Mitgliedsbeiträge etc. Dadurch kommt es unwahrscheinlicher zu einer Einbindung in die lokalen Netzwerke - und somit zu einer größeren sozialen Distanz - es sei denn, dieses Mitglied verkörpert einen Großsponsor o.ä. - das würde dann aber sehr wahrscheinlich in den Bereich "Lobbying" fallen.

Passive Mitgliedschaft in Organisationen zur Interessenvertretung und öffentlichen Mitsprache

Im Bereich des Sozial- und Beziehungskapitals wollen wir nicht ausschließlich die direkte Verwertbarkeit im monetären Sinne in den Vordergrund stellen. Für das Individuum kann es ein persönlicher Wert sein, über die Mitgliedschaft in Organisationen am öffentlichen Diskurs teilzunehmen. Und die Qualität in puncto Vielfalt der öffentlichen Meinung kann nur durch eine möglichst große Mitgliederzahl in eben solchen Organisationen erreicht werden. Für die Weiterentwicklung basisdemokratischer Ideen und die Weiterentwicklung eines Staates per se ist der Einbezug der Menschen im Land als Träger dieser Entwicklung eine besondere Aufgabe. Die Förderung von solchen Mitgliedschaften ist also einerseits als eine für das Individuum positive Wertschätzung seitens des Staates anzusehen, aber auch der Staat profitiert von der Teilnahme jeder/s einzelnen. Dies umfasst besonders die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Parteien, sozialen/politischen Vereinen...

Gelebte globale Solidarität

Dieser Punkt könnte auch zurecht in die Wertekategorie hineinreklamiert werden. Es geht aber um die Wirkung der Entscheidung Einzelner auf das System in dem sie leben - deutlich

wird dies an den individuellen Verhaltensweisen und deren Auswirkungen auf die Biosphäre, die Wirtschaft, Religion... Beispiele dafür sind der bewußte Kauf von Produkten, die ökologisch und/oder sozial unbedenklich sind (abbaubare Produkte, Fair-Trade-Produkte). Aber auch die Spendenbereitschaft für Individuen und/oder Volksgruppen, die in Not geraten sind, zählen dazu. Darüberhinaus umfasst dieser Punkt auch das persönliche Vertreten von Meinungen, die einer globalen Solidarität zuträglich sind.

Kenntnis der Aufgaben und Rollen internationaler Organisationen

Nicht die Unterstützung, die Vertretung von Meinungen etc. solcher Organisationen ist ein Anliegen der wb:ö. Die Unkenntnis der Menschen über die Existenz und Zielsetzungen der meisten transnationalen Organisationen ist beschränkt. Dies wird in Meinungsumfragen, Leserbriefen, Interviews etc. deutlich. Für die globale Solidarität wie auch einen qualitativ hochwertigen Meinungsbildungsprozess im eigenen Land ist es von Notwendigkeit, sich mit den globalen Institutionen auseinanderzusetzen. Es geht hier nicht um Gleichschaltung von Meinungen, sondern um die politfreie persönliche faktische Auseinandersetzung mit den globalen Zielsetzungen dieser Organisationen.

ORGANISATION

Auch hier ist wieder zu betonen, dass unter "Organisationen" sowohl Unternehmen, als auch öffentliche und halböffentliche Organisationen wie Schulen und Universitäten zu verstehen sind, aber auch Organisationen der Zivilgesellschaft.

Organisationale Beziehungen mit hoher sozialer Nähe

Ergänzung und Unterstützung zwischen Organisationen, längerfristige und enge Partnerschaften

Wenn von Beziehungskapital gesprochen wird, engt sich das Blickfeld oft auf rein persönliche oder organisationale wirtschaftliche Vorteile ein. Diese stellen einen wichtigen Bereich der staatlichen Entwicklung dar und dürfen deshalb auch nicht minder geschätzt werden. Kooperationen zwischen Organisationen können aber auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Branchen stattfinden, die komplementäre Ziele aufweisen. So birgt z.B. ein „Verwertungsnetzwerk“ einerseits ökologische, aber auch ökonomische Vorteile für die Beteiligten. Aber auch Erfahrungslernen zwischen den Breichen oder zwischen einzelnen Organisationen kann einerseits Gemeinsamkeiten aufdecken, wo vordergründig nur konkurrierende Ziele vermutet worden wären, und andererseits in der Folge zu einem wirklichen Mehrwert führen. So sollen bereichsübergreifend größere Lerneffekte erzielt, Effizienzen gesteigert und gesamtwirtschaftlicher Verlust (Deadweightloss) vermindert werden. Dazu gehören langfristige Beziehungen zu LieferantInnen und KundInnen, Vernetzung von Forschungseinrichtungen untereinander und mit Institutionen der Verwertung dieser Forschung,...

Strategisches Eigeninteresse, welches das Ergebnis einer Kooperation verbessert

Bisher wurde im Prozess hauptsächlich die Kooperation betont, sei sie wie im obigen Punkt bereichsübergreifend, oder personalgebunden, wie unter dem Punkt Gelebte

MentorInnenschaft, SchülerInnen-LehrerInnen-Beziehung“ dargestellt. Dabei wird implizit davon ausgegangen, dass Personen irgendeinen Vorteil aus ihren Handlungen ziehen können. In wirtschaftlichen Prozessen, wie auch in ökologischen, politischen und auch kulturellen, wäre es aber kurzsichtig, zu behaupten, diese Aktivitäten stützen sich rein auf kommunales Interesse. Die AgitatorInnen von Kooperationen haben auch Eigeninteressen; diese müssen nicht im verborgenen liegen – so geben an Verwertungsnetzwerken teilnehmende Unternehmen auch offen zu, dadurch auch einen wirtschaftlichen Vorteil ziehen zu können. Auch im kulturellen Bereich ist einE MalerIn sicher nicht ungehalten, wenn ihre/seine Werke bestaunt und auch honoriert werden. Ein möglicherweise nicht unumstrittenes Zitat von C. Prendergast lautet: „Incentives are the essence of economics“ - strategisches Eigeninteresse ist kein Negativum, das die positiven Effekte von Kooperationen unterminiert, es ist ganz im Gegenteil eine ihrer Stützen. Der Logik regulierender Dynamik folgend, formulierte John Nash, dass der größte Vorteil für eine Gruppe dann erreicht werden kann, wenn jedes Mitglied zum Wohl der Gruppe, aber auch zu seinem persönlichen Wohl handelt. Diese beiden Aktionen müssen a priori nicht verwandt sein: So kann die Qualität eines Forschungsprojekts davon profitieren, dass ein Teammitglied Teile der Forschungsergebnisse für seine Dissertation verwenden will und daher höher motiviert am Projekt mitarbeitet.

Gute interne Zusammenarbeit

Corporate Citizenship fordert die größere Einbindung von MitarbeiterInnen in das Unternehmen und schon lange zählt zum Gemeinwissen, dass Vertrauen und Sympathie zwischen Schnittstelleninhabenden die Kooperationsmöglichkeiten verbessern. So kommt es besonders in Zeiten höherer Unsicherheit und Volatilität zu einem Bedürfnis von (Zusammen-)Halt. Eine positive Grundstimmung und ein gedeihendes Arbeitsklima i.w.S. (Schule, Job, Ausbildung...) zwischen den Peers aber auch zwischen den Hierarchien sind dabei gefordert und auch, jenes Training bereitzustellen, das dieses Verhalten fördert.

Kultur des Wissensteilens

Rücksichtnahme der Organisation auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Angehörigen

Teilweise beinhaltet dieser Punkt Teile des Erfolgsfaktors "Gute interne Zusammenarbeit". Während dies aber eine individuelle Aufgabe auf organisationaler Ebene ist, nimmt dieser Punkt Rücksicht auf den Top-Down-Umgang der Organisation bzw. als Exekutive die Individuen entscheidungsfähiger Gremien mit den Angehörigen der Organisation. Es wurde bewußt auf das Wort "MitarbeiterInnen" verzichtet, da "Angehörige" ein breiteres Feld umfassen: Betriebskindergärten, Ferienzeiten, Arbeit am Sonntag,...

Organisationale Beziehungen mit mittlerer sozialer Nähe

Punktuelle Kooperationen: Teilnahme an Netzwerken, inter- und transdisziplinären Plattformen

Unter dem Punkt "Ergänzung und Unterstützung zwischen Organisationen, enge Kooperationen" wurde dies im Wesentlichen schon betont. Wichtig hier ist aber der konkrete Vorschlag, wie solche Kooperationen ausgebaut und vertieft werden sollten. Die Etablierung

solcher Plattformen mag dem System selbst überlassen werden, was, wie die Realität zeigt, durchaus auch von Erfolg gekrönt ist. Fördernd einzugreifen und die Weichen für eine zukünftige Verdichtung solcher Netzwerke zu stellen, kann aber auch für die öffentliche Hand kein Fehler sein. Die Generierung von Wissen, höhere Effizienz und die Darstellung gemeinsamer Ziele stehen hier im Vordergrund und sollen auch gefördert werden.

Vernetzung von Ausbildungs-, Praxis- und Forschungseinrichtungen

Besonders im universitären Bereich wird oftmals die "Ferne zur Praxis" beklagt. Abseits dem philosophischen Diskurs: "Was wären TheoretikerInnen ohne PraktikerInnen und vice versa?" muss doch auch eine mangelnde Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtungen und auch mit der Privatwirtschaft konstatiert werden. Eine Förderung z.B. durch o. a. transdisziplinäre Netzwerke kann für beide Seiten nur von Vorteil sein. Damit soll aber NICHT das Argument der Bewertung von wissenschaftlichen Arbeiten in puncto deren wirtschaftlicher Verwertbarkeit gestärkt werden – dies ist sicher der falsche Ansatz. Es geht hier vielmehr um das Ausloten zusätzlicher Forschungsfelder und Umsetzungsmöglichkeiten. Dieser Punkt wurde bereits in der Spalte mit hoher sozialer Nähe erwähnt. Dies ist keine Redundanz, sondern muss hier aus strukturellen Gründen nochmals Eingang finden: In dem einen Fall wird von enger, langjährig gediehener Vernetzung gesprochen. Gerade bei der Vernetzung von Praxis- und Forschungseinrichtungen sind aber punktuelle, projektbezogene Zusammenarbeiten höchst notwendig geworden.

Internationale Vernetzung, Außenhandel

Wie auch im Bereich „Gesellschaft“ ist die Vernetzung über die Grenzen Österreichs hinaus ein wesentlicher Punkt. Nicht nur die Stärkung der Wirtschaft durch Vergrößerung der Handelsvolumina spielt dabei eine Rolle, sondern auch die „Wissensvernetzung“ zwischen den Leistungsträgern, seien sie nun Unternehmen, Universitäten oder NGO's.

Gesellschaftspolitisches Engagement

Besonders im Bereich „Gesellschaft“ wird dies deutlich gefordert, es wäre aber billig, diese Aufgabe einzig der Gesellschaft als „abstrakte Organisation“ aufzuerlegen und auch der Verdacht läge in diesem Fall nahe, das Problem abschieben zu wollen (vgl. „Shifting the Burden“ in Senge P.: „Die fünfte Disziplin“, Klett Cotta Verlag, Stuttgart, 2003). Die Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung in diesen Bereichen ist einerseits eine individuelle Aufgabe und andererseits eine gesellschaftliche. Den Unternehmungen kommt dabei als „institutionellen Mittlern“ zwischen diesen beiden Bereichen eine besondere Rolle zu; insbesondere bei den Menschenrechten, da Unternehmungen oftmals in Staaten tätig sind, wo Entwicklungsbedarf besteht und Einzelne, wie auch Staaten, sich nicht oder nur beschränkt einmischen können. Organisationen sind dazu angehalten, durch monetäre Mittel einerseits, aber auch basierend auf den Codes of Conduct, die Lage der Menschen nicht nur nicht auszunützen, sondern sich für eine Verbesserung von deren Situation aktiv einzusetzen.

Kooperationen von Wissensorganisationen in Wissensclustern in priorisierten Themen

Organisationale Beziehungen mit geringer sozialer Nähe

Zugehörigkeit zu einer Community

Wir halten es gerade im Wissensmanagement als für Organisationen überaus förderlich einer Community anzugehören, egal welchem Bereich diese zuzurechnen ist. Unter dem Banner der „Transdisziplinarität“ sahen wir höhere Potenziale in verschiedenen Communities eine Rolle einzunehmen – einerseits um einen eigenen Wissensbeitrag zu leisten, andererseits neues Wissen zu lukrieren und besonders gegenseitiges Verständnis in konkurrierenden Bereichen zu fördern.

Ressourcenmäßige Unterstützung von anderen Organisationen, die gesellschaftspolitische Verantwortung übernehmen

Organisationen haben wie im Punkt "Gesellschaftspolitisches Engagement" dargelegt eine Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt aber nicht nur für die Ausgestaltung der normalen Geschäftstätigkeit, sondern auch für eine greifbare Unterstützung von Organisationen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, die soziale und/oder wirtschaftliche Lage von Menschen zu verbessern. D.h. weg von Sonntagsreden und Lippenbekenntnissen zu harten Fakten.

Internationaler Wissenstransfer

GESELLSCHAFT

Gesellschaftliche Nahebeziehungen

Aktive Ausgestaltung der EU-Mitgliedschaft

Wenn wir die Maßstäbe der Mikro-, Meso- und Makroebene auch auf den Staat und die Gesellschaft selbst anlegen wollen, so definieren wir als Naheverhältnisse jene direkten Beziehungen des jeweiligen Staates einerseits zu seinen Nachbarn und andererseits zu jenem wirtschaftlich/politischen Raum, dem er angehört. Im Falle Österreichs ist dies sicherlich die EU. Zwar hat sich die nationale Zusammenarbeit in wirtschaftlichen, sozialen, wie auch rechtlichen Aspekten deutlich erhöht – hat aber auch zu einer oftmals kritisierten Herabsetzung der Souveränität geführt. Wünschenswert wäre es, gerade diese eng gediehene Zusammenarbeit auch in Zukunft zu nähren und nicht nur als österreichischer Staat, sondern auch als österreichische Gesellschaft einen Beitrag dazu zu leisten. Wenn wir aber von einer Zugehörigkeit im Sinne einer größeren Gemeinschaft sprechen, so muss hier doch mahndend erwähnt werden, dass die Weltgemeinschaft vor der zunehmenden Drohung einer neuen „Verblockung“ vornehmlich durch wirtschaftlich motivierte „Gemeinschaften“ steht. Die Vorteile einer gegenseitigen Hilfe und Zusammenarbeit in der EU dürfen nicht zu Kosten einer Neuetablierung transkontinentalen Neomerkantilismus erkaufte werden.

Regionale grenzüberschreitende Kooperation

Enger, weil schon länger bestehend als die EU, gestaltet sich die Beziehung Österreichs zu seinen Nachbarländern und besonders zu den angrenzenden Regionen. Geographische Lage, wie auch Neutralität, sowie über viele Jahrzehnte aufgebautes Vertrauen, haben eine enge Verbindung mit Österreichs Nachbarländern entstehen lassen, die in Zukunft weiterhin gepflegt werden muss. Besonders eine Kooperation der Regionen scheint eines der neuen

Beziehungspotenziale zu sein, die für Österreich und seine Regionen als eine DER Zukunftsinvestitionen zu sehen sind. An dieser Stelle sei nochmals erwähnt, dass wir besonders in Hinblick auf die EU und regionenübergreifende Zusammenarbeit nicht automatisch von einer wirtschaftlichen sprechen wollen, obgleich es kurzfristig wäre, deren Mächtigkeit in Abrede zu stellen. Dennoch möchten wir gerade in diesem und obigem Punkt die Wichtigkeit kultureller, sozialer, rechtlicher und ökologischer Kooperation deutlich unterstreichen.

Gelebte europäische Identität

Ähnlich dem Punkt „Identifikation mit Gemeinschaften“ sehen wir den Wert und auch die Durchführbarkeit von Kooperationen auch auf staatlicher Ebene nur dann von Erfolg gekrönt, wenn die zugrunde liegende Basis eine gemeinsame Vision beinhaltet. In Europa ist dies noch immer schwierig: Zwar haben sich die Staaten zu einer solchen deklariert, aber nicht unbedingt auch die Bevölkerung dieser Staaten, wie verschiedene Abstimmungsergebnisse, nicht zuletzt in puncto der Europäischen Verfassung belegen. Wünschenswert wäre für die Zukunft ein intensives Arbeiten an eben einer solchen gemeinsamen Vision „Europa“; für einen Shift von „DIE in Brüssel“ zu „WIR in Brüssel“.

Aktive Wahrnehmung globaler Verantwortung

Kooperationen außerhalb der EU

Wie schon im Punkt „Gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit in der EU“ erwähnt, sollte gerade Österreich, auch im Sinne einer Verbesserung der Verankerung in der internationalen Gemeinschaft, über die Zusammenarbeit in der EU hinausgehende Kooperationen pflegen – und dies nicht nur zu anderen „Blöcken“, sondern vielmehr auch zu einzelnen Staaten. Österreich sollte sich dabei seiner internationalen Rolle bewusst sein und mag gerade in der Kooperation von Staaten untereinander in puncto Vermittlung eine zentrale Rolle spielen.

Aktive Entwicklungszusammenarbeit und Katastrophenhilfe

Auch hier wird im Sinne einer „Indirekten Reziprozität“ schon seit vielen Jahren großartige Leistung geboten, sei es durch Institutionen, wie das Rote Kreuz oder das Österreichische Bundesheer, oder durch die Bevölkerung selbst in groß angelegten und durchgeführten Aktion, wie „Nachbar in Not“, oder durch Individuen wie bei „Menschen für Menschen“. Als eines der reichsten Länder der Welt ist es eine Pflicht, zu einer globalen, nachhaltigen Entwicklung einen monetären, moralischen und wissensbasierten Beitrag zu leisten.

Mitgestaltung internationaler Abkommen

Eng verwandt ist diese mit dem Punkt „Verankerung in der internationalen Gemeinschaft“; doch soll hier deutlich hervorgehoben werden, dass sich Österreich nicht nur bei Abstimmungen und durch passive Mitgliedschaft einbringen soll, sondern auch durch aktive Mitgestaltung internationaler Abkommen, vornehmlich des globalen Umweltschutzes, der Menschenrechte und des demokratischen Geists.

Mitverantwortung für die Weltgemeinschaft

Wir sind uns einig, dass ein relativ kleines Land seine Verantwortung am besten durch die Summe der Aktivitäten in den oben genannten Punkten ausdrücken kann.

Mitgestaltung globaler Werte

Dies scheint eines der schwierigsten Ziele zu sein. Die Frage, was globale Werte sind, blieb bis jetzt unbeantwortet. Wenn es die Schnittmenge der Werte jeder Gesellschaft der Erde sind, dann mag dort viel oder auch wenig stehen – wir wissen es nicht. Werte hängen eng mit kulturellen und religiösen Aspekten zusammen, deren Verschiedenheit auf diesem Planeten sehr groß zu sein scheint. Auch birgt dies die große Gefahr, dass nationale oder gesinnungsähnliche Werte zu globalen gemacht werden, ohne „alle“ zu fragen und schließlich als Pseudomotiv für bedenkliche außenpolitische Aktionen (wie in jüngerer Vergangenheit) missbraucht werden. Die Gestaltung globaler Werte kann nur ein integrativer Prozess sein, der über Jahrzehnte, wenn nicht Jahrhunderte langsam wachsen muss, mit Gewalt mag dies scheinbar kurzfristig, jedoch kaum nachhaltig erreicht werden. Diesen (langfristigen) Prozess kann und soll Österreich mitgestalten.

Aktive Vertretung der Menschenrechte, des Arten- und Umweltschutzes

Wenn wir in Anlehnung an vorherige Punkt sprechen, so gelten einerseits die Menschenrechte, wie auch der Umweltschutz als Werte, die wir äußerst vorsichtig als global bezeichnen wollen. Zwar mag es Staaten geben, die ersteres nicht so ernst nehmen, und Menschen, die aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage letzterem auch keine große Priorität beimessen. Österreich hat aber die Pflicht, Verantwortung bezüglich der gewaltfreien Verbreitung dieser Werte zu übernehmen, da sie ein nachhaltiges und verbessertes Leben auf diesem Planeten für alle ermöglichen, gleich unter welchem wirtschaftlichen, religiösen oder politischen System.

Passive Wahrnehmung globaler Verantwortung

Verankerung in der internationalen Gemeinschaft

Österreich engagiert sich schon seit Jahrzehnten mit Erfolg in der internationalen Gemeinschaft, wie die Teilnahme in den Programmen der UNO, des Umweltschutzes und der Menschenrechte belegen. Gerade für die Zukunft ist es von zentraler Bedeutung, die Stellung in der internationalen Staatengemeinschaft auszubauen, besonders durch die Kernkompetenz "(diplomatische) Vermittlungen und Verhandlungen", Übernahme von Vorreiterrollen und konkreten Aktionen.

Einhaltung internationaler Abkommen

Die Einhaltung internationaler Abkommen ist eine Notwendigkeit für die Ausgestaltung der Weltpolitik. Globale Aspekte wie Hunger, Arbeitslosigkeit, Terrorismus und Umwelt können nicht mehr allein national bewältigt werden. Die Herstellung von Vertrauen und Partnerschaft zwischen den Staaten ist von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht sich mit diesen Agenden auseinanderzusetzen. Jeder Staat muss gemäß seinen Voraussetzungen auf grenzenlosen Egoismus verzichten, um auch für sich selbst eine Zukunft zu schaffen. Solche globalen win-win-Situationen sind aber nur durch den Ausschluß von

Schwarzfahrerverhalten zu erreichen. Da dies selten bis nie extern absolut ausgeschlossen werden kann, sollte dies jeder Staat für sich tun - Österreich soll dies tun, um Sonntagsreden wie das "Märchen von Kyoto" zu verhindern.

Neutrale Plattform zur Förderung des internationalen Dialogs

Wie im Punkt "Verankerung in der internationalen Gemeinschaft" ausgeführt, war es eine österreichische Kernkompetenz, als weltpolitisch neutraler Ort Gastgeber für den internationalen Dialog zu sein. Als ein Sitz der UNO, der OPEC und anderer Organisationen war Österreich ein Weichensteller für den Dialog zwischen den Völkern. Besonders in weltpolitisch veränderlichen Zeiten wie diesen soll sich Österreich dieser Rolle bewußt werden/bleiben und auch als geografisch kleines Land seinen durchaus großen Beitrag in weltumspannenden gesellschaftlichen Belangen leisten.

Aufnahme von Menschen in Not

Flüchtlinge in Österreich aufzunehmen ist auch eine Möglichkeit globale Verantwortung und internationale Solidarität zu zeigen. Besonders in diesem Bereich hat Österreich politische und gesellschaftliche Verantwortung übernommen (Anerkennung von Kroatien, Aufnahme von Flüchtlingen in den 1950er und 1990er Jahren aus Ungarn und dem Balkan). Diese Rolle sollte nicht durch Politik und wirtschaftliche "Fakten" in Abrede gestellt werden.