Vielfalt vernetzen, Vielfalt nutzen

DIVERSITY MANAGEMENT FÜR EVENTS

Foto: Rawpixle/Shutterstock.com

Diversity Management betreiben bislang vor allem Unternehmen, um ihre Belegschaft bunter zu machen – und damit ihren Erfolg nachhaltig zu sichern. Doch auch Veranstaltungen profitieren von Vielfalt. Die gute Nachricht: Organisatoren können beeinflussen, ob Diversity für ihr Event zum Gewinn wird. Wie das gelingt, erklärt Tina Gadow.

Preview: ▯ Vorbild Wirtschaft: Warum Unternehmen auf Vielfalt setzen ▯ Raum, Bestuhlung, Begrüßung: Wie Veranstalter eine gute Atmosphäre schaffen ▯ Unterschiede sichtbar machen: Aufstellungen zu Beginn sensibilisieren ▯ Design Thinking: Was Konferenzen von dem Innovationsformat lernen können ▯ Ordnung vs. Chaos: Warum Konferenzen trotz Freiraum einen verlässlichen Rahmen brauchen

Veranstaltungen sind gelebte Vielfalt. Zwar eint alle Konferenzteilnehmer das Interesse am Thema, darüber hinaus aber bringen sie unzählige Faktoren mit, die sie voneinander unterscheiden: Geschlecht, Alter, Herkunft, wirtschaftliche, politische und soziale Prägungen, persönliche Erfahrungen, familiärer Hintergrund. Es gibt also nicht *das* Publikum. Nur auf den ersten, oberflächlichen Blick handelt es sich dabei um eine homogene Menschenmasse. Auf den zweiten, den ethnografischen Blick schälen sich Individuen heraus, lebendig und greifbar.

Vielfalt vereinfacht die Dinge zunächst nicht: Sie ist komplex, kann sogar Angst machen. Lässt man sich aber darauf ein und ist neugierig, was jeder Einzelne mitbringt, verschwindet diese Angst schnell hinter dem kreativen Potenzial, das sich entfaltet. Lassen Organisatoren Vielfalt zu und gestalten sie, dann werden Events lebendig. Je mehr Raum sie dieser Vielfalt geben, umso aufregender, aber eben auch umso präziser, konkreter, innovativer wird es.

Großunternehmen profitieren bereits von Diversity Management

Als Vorbild in Sachen Diversity Management kann die Wirtschaft dienen: Bei vielen Großunternehmen ist die Erkenntnis, wie kostbar Vielfalt ist, bereits angekommen und wird dort als richtungsweisend erkannt. Mit ihrem Diversity Management schreiben sie sich auf die Fahnen, genau hier anzusetzen: eine bunte Belegschaft zu rekrutieren, Unterschiede zu erkennen, wertzuschätzen und zu managen. Sie sind bereit, die sich daraus ergebenden Konflikte auszuhalten und einen Umgang damit zu finden. Denn durch Vielfalt weitet sich die Perspektive, Entscheidungen werden fundierter getroffen, Wirkungsketten leichter erkannt. Das Ergebnis: eine produktive Atmosphäre, motivierte Mitarbeiter, zufriedene Kunden, neue Zielgruppen, passgenaue Produkte. Mit einem Wort: Wettbewerbsvorteile. Vielfalt zahlt sich also aus.

Das gilt auch für Konferenzen, die wie ein Spiegel der Gesellschaft sind. Auch hier wird daher ein aktives Diversity Management benötigt. Vielfalt wirkt auf Veranstaltungen konstruktiv, wenn eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen wird, in der alle Teilnehmer neugierig aufeinander zugehen. Wenn sich Teilnehmer wertgeschätzt fühlen, sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit einbringen können, das Gefühl haben, in einem Team zu arbeiten, das sich ergänzt. Wenn Unterschiede sichtbar gemacht und geachtet werden. Wenn Austausch gut moderiert wird. Und wenn Vermischung stattfinden kann.

Die Event-Gestaltung kann Vielfalt fördern

Ist die positiv-offene Grundhaltung gegenüber Vielfalt verinnerlicht, kann der Initiator all das häufig schon mit ganz einfachen Dingen anstoßen – schließlich muss Vielfalt ihre Dynamik selbst entfalten. Eine vertrauensvolle Atmosphäre beginnt z.B. mit hellen Räumen, bequemen Stühlen und einem Aufbau, der Blickkontakt zwischen den Teilnehmern ermöglicht. Sie setzt sich fort in individuell gestalteten Programm-Mappen und Namensschildern. Neugierde aufeinander kann der

Moderator schüren, indem er dazu auffordert, sich seinem Nachbarn kurz vorzustellen oder an anderen Stellen immer wieder Aufhänger für individuelle Gespräche liefert. Wertschätzung gegenüber den Teilnehmern wird mit einer persönlichen Begrüßung nach Art eines guten Gastgebers gezeigt. Sie drückt sich aber auch aus im wohl durchdachten und gehüteten zeitlichen Ablauf, der es Teilnehmern ermöglicht, im eigenen Rhythmus mitzumachen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen, braucht Platz: Freiräume auf der Bühne, im Plenum und in den Pausen.

Der erste Schritt bei einer Veranstaltung: Um die Vielfalt lebendig werden zu lassen, muss sie erst einmal sichtbar werden. Als Teilnehmerin eines Open Space erlebte ich selbst einmal einen Aha-Moment. Ich saß mit über 500 anderen Teilnehmern in einem großen, mehrreihigen Kreis zusammen und verfolgte mit meinem Blick den Moderator, der den Kreis mit langsamen, bedächtigen Schritten abging. Das zog sich schon eine ganze Weile hin, als er uns plötzlich aufforderte, uns im Raum umzusehen, bewusst wahrzunehmen, wer rechts, links und gegenüber sitzt. Ein Gefühl dafür zu bekommen, wie groß die Gruppe ist. Ob sie mehr aus Frauen oder Männern besteht. Welche Altersstruktur erkennbar ist. Ob wir unterschiedliche Nationalitäten ausmachen können. Ob da Menschen mit Behinderung sitzen oder nicht.

So simpel und doch so wirkungsvoll: Zum ersten Mal schaute ich wirklich hin, fielen mir einzelne Teilnehmer auf, die ich vorher nicht gesehen hatte, begegnete mein Blick anderen. Ich hörte vereinzelte Lacher, merkte, wie ich selbst andere anlächelte. Eine vertrauensvolle Atmosphäre entstand. Die vielen Menschen um mich herum erschienen mir weniger fremd. Ich war Teil einer Gruppe, war neugierig geworden auf das, was einzelne Personen zu sagen hatten, war gespannt zu erfahren, was sich hinter den erkennbaren Unterschieden verbarg. Ich wurde mir bewusst, dass auch andere mich so ansahen, fragte mich, was sie an mir wahrnahmen. Statt meinen Blick auf nur eine Person vorne auf der Bühne zu richten und den Rest des Raumes als undefinierte Masse erst einmal links liegen zu lassen, hatte sich meine Aufmerksamkeit gleich zu Beginn geweitet.

Eine Aufstellung am Beginn sensibilisiert

Diese Art von Sensibilisierung zu Beginn braucht es unbedingt. Wie nebenbei geschieht solch ein Kennenlernen, das für Vielfalt sensibilisieren will, mit einer Aufstellung im Raum nach bestimmten Kriterien. Ich baue diese Form der Begegnung immer wieder gern als Auftakt bei Arbeitstreffen und Tagungen ein. Nicht nur mir als Moderatorin hilft es, ein Gespür für die Gruppe und für Einzelne zu bekommen: Alle starten anders in die Veranstaltung. Egal, aus welchem Kulturkreis sie stammen, wie skeptisch oder positiv sie gestimmt sind, wie alt sie sind oder welches Amt sie bekleiden: Immer endet das Ganze beweglich, in freundlichem Stimmengewirr, gibt es Gelächter, öffnen sich die Blicke.

Und das ist nur ein positiver Nebeneffekt. Eigentliches Ziel der Übung ist es, Gemeinsamkeiten ebenso zu erkennen wie Unterschiede. Die Kategorien Mann/Frau, die chronologische Reihung nach Alter oder die Aufforderung, sich gemäß des Wohnorts auf einer imaginären Landkarte zu positionieren, erleichtern den Einstieg in eine Veranstaltung enorm. Interessant wird es, wenn die Kategorien komplexer werden, beispielsweise die Frage nach Heimat oder Beruf. In dem dynamischen Bild, das sich dann ergibt, zeigt sich die Vielfalt in der Vielfalt. Ist meine Heimat da, wo ich lebe? Oder wo ich geboren bin? Ist sie überhaupt an einen Ort gebunden? Bin ich in nur einem Fachbereich zu Hause oder ordne ich mich mehreren zu? Viele Teilnehmer haben nach einer solchen Aufforderung den Wunsch, sich zwischen den Positionen im Raum zu bewegen, um zu signalisieren: Sie leben ein Sowohl-als-auch. Solche Bewegungen kann der Moderator aufgreifen, als Aufhänger für erste Rückfragen und einen kurzen Austausch. Ein visuell starker Start in eine Konferenz, die auf Vielfalt baut.

Metaphern veranschaulichen Unterschiede

Um gut zusammenzuarbeiten und zu lernen, sind weitere Informationen über die Anwesenden nützlich. Einstiege über Bilder oder Gegenstände helfen insbesondere, wenn unterschiedliche Erfahrungen zu einem Thema ausgetauscht werden sollen. Ein Beispiel: „Wenn ich an Kulturpolitik denke – welches Bild oder Objekt finde ich dazu?“, war die Frage, die ich 15 Kulturmanagern aus 15 verschiedenen Ländern stellte. Die eine wählte das Foto eines Dinosauriers für verkrustete Strukturen, der andere eine Büroklammer für die undurchdringliche Bürokratie, der nächste einen Gummiball für eine lebendige, dynamische Kulturszene. Hier gaben Metaphern den Weg frei für klare Statements, die sich die anderen Teilnehmer leicht merken konnten.

Ähnlich funktionieren Metafragen, die mehr auf das abzielen, was zwischen den Zeilen liegt. Statt in einer Vorstellungsrunde routinemäßig Name, Stadt, Beruf und Spezialisierung abzufragen, gibt die Aufforderung, „etwas Ungewöhnliches“ zu erzählen, jedem den Freiraum, Skurriles von sich preiszugeben, besondere Hobbys zu erwähnen, außergewöhnliche Talente und schräge Angewohnheiten oder die Bedeutung des eigenen Namens zu erläutern, Anekdoten zur Familiengeschichte preiszugeben, von aktuellen Erlebnissen zu berichten.

HESSEN HOTELPARK
Hohenroda
★ ★ ★ ★
TAGUNGEN · SEMINARE · KONGRESSE

Der **Hessen Hotelpark Hohenroda** ist ein **4 Sterne Seminar- und Tagungshotel** mitten in Deutschland. 207 Komfortzimmer sowie 30 Veranstaltungs- und Tagungsräume mit modernster Tagungstechnik sind neben der professionellen Betreuung die Grundlagen zum „Tagen mit Wohlbehagen“. Die Raumgrößen liegen zwischen 25 und 870 m². Zwei EDV-Schulungsräume und ein hauseigener Qutdoor-Ropes-Course runden die großzügige Anlage ab. Im Aussengelände stehen 5000 m² Freifläche für Ausstellungen zur Verfügung. Ein umfangreiches Freizeitangebot, Rahmenprogramme und Eventvorschläge unterstützen das Gelingen jeder Veranstaltung.

Hessen Hotelpark Hohenroda **** | Schwarzengrunder Str. 9 | 36284 Hohenroda | Tel.: 06676/18-1 | Fax: 06676/1487 | E-Mail: hohenroda@web.de | www.tagungshotel.as

Certified Conference Hotel

Deutsche Hotelklassifizierung

MITGLIED 2006/2007
TOP 250 GERMANY
DIE BESTEN TAGUNGS HOTELS DEUTSCHLAND

DGfT geprüfte Kongress- und Tagungsstätte

Die Autorin: **Tina Gadow** moderiert und konzipiert Konferenzen, Kreativ- und Strategieworkshops, Seminare und Arbeitstreffen, vor allem für kulturelle und gesellschaftliche Einrichtungen. 2008 hat sie das Netzwerk „Der Kongress tanzt" gegründet, das Konzepte für lebendige Veranstaltungen entwickelt. Kontakt: **www.tinagadow.de**

Vielfalt auf diese Weise erfahrbar zu machen ist auch dann sinnvoll, wenn sehr heterogene Gruppen aufeinandertreffen, insbesondere solche, die in der öffentlichen Wahrnehmung nicht zueinander passen oder sich bewusst voneinander abgrenzen wollen, sei es aus politischen Gründen, sei es aus Gewohnheit, z.B. Umweltschützer und Wirtschaftslobbyisten, Kirchenleute und Gewerkschafter. Ein klug und bewusst gestaltetes Diversity Management kann hier der Motor sein, um den Teilnehmern neue Zugänge zueinander zu schaffen. Denn wird das Denken in Blöcken und Zugehörigkeiten aufgebrochen und stattdessen der Einzelne als Unikat erfahrbar, entdecken Menschen plötzlich Gemeinsamkeiten, die es ihnen ermöglichen, an einem Strang zu ziehen – Dissonanzen und Konflikte eingeschlossen.

Design Thinking auf Konferenzen

Vielfalt bedeutet immer auch eine Vermischung unterschiedlicher Kompetenzen. In ihr liegt eine unendliche Quelle von Kreativität. Die Wirtschaft macht es vor. So setzt die internationale Designfirma Ideo in der Entwicklung neuer Produkte auf multidisziplinär zusammengesetzte Teams. Unterschiedliche Berufe, Charaktere, Perspektiven, Assoziationen, Bilder, Erfahrungswerte und Kenntnisse. Diese Vielfalt wird im streng strukturierten Desing-Thinking-Prozess genutzt, um so viel wie möglich über das Produkt herauszufinden, wild zu brainstormen und Prototypen auszuprobieren.

Das funktioniert aber nicht nur bei Produkten. Die Methode des Design Thinking macht weltweit auch auf Konferenzen Schule. Mit einem sehr klarem Ablauf und einem strengem Zeitplan führt ein Moderator die Gruppe durch den Kreativprozess. Am Anfang steht ein Problem und am Ende mögliche Lösungen. Auf einer Konferenz in Potsdam etwa lautete die Leitfrage: „Wie können wir Konferenzen in Zukunft lebendiger gestalten?" Sie wurde in folgenden Schritten bearbeitet:

1. Brainstorming, in dem alle Ideen erlaubt sind
2. Ausschwärmen, um die echten Experten zu befragen, etwa Konferenzbesucher, Caterer, Techniker, und um Artefakte wie Fotos und Objekte zu sammeln
3. Zusammenführung der Statements
4. Beschreibung eines konkreten Kunden mit Alter, Geschlecht, Beruf, Hobbys, Interessen
5. Bewerten und Priorisieren
6. Produktion eines Prototypen mit Papier, Stiften, Knete und Bastelmaterial unterschiedlicher Art
7. Präsentation

Selten habe ich so energiegeladene, gut gelaunte Gruppen erlebt, die im Plenum so konkrete Ergebnisse vorgestellt haben.

In solchen Kreativrunden sind Hierarchien übrigens unwichtig, stören sogar eher. Der Chef von Ideo etwa ist stets gleichwertiges Mitglied des Teams. Auf eine Konferenz übertragen bedeutet das: Wenn Initiatoren ihre eigene Veranstaltung nach der Begrüßung nicht verlassen, sondern sich selbstverständlich in die Diskussion einbringen; wenn Impulsgeber neugierig darauf sind, wie die Zuhörer auf ihre Ausführung reagieren; wenn alle zwar unterschiedliche Rollen haben, aber in erster Linie Teilnehmer sind – dann kann sich das kreative Potenzial von Vielfalt voll entfalten.

In kleinen Gruppen entstehen Möglichkeitsräume

Gerade in kleinen Arbeitsgruppen und Dialogrunden öffnen sich große Möglichkeitsräume, um das Fremde, aber auch das Gemeinsame zu entdecken. Diese Chance wird vertan, wenn Workshops genau wie große Konferenzen gehandhabt werden und sich der Ablauf auf Vorträge, Podiumsdiskussion, und ein paar Rückfragen reduziert. Warum nicht durch Aufteilung in kleine Gruppen von den immer wieder neuen Zusammensetzungen profitieren?

In solchen Arbeitsgruppen kann das Potenzial von Vielfalt ausgeschöpft werden, wenn Dialogformen angeboten werden, die konzentriertes Zuhören fördern, Antworten wirken lassen und dazu animieren, mehr von sich zu erzählen, als dies auf einem Podium möglich ist. Ein Fishbowl beispielsweise fördert den Austausch zu sehr unterschiedlichen Erfahrungen: Drei bis vier Teilnehmer beginnen in einem inneren Kreis, während die anderen in einem äußeren Kreis zuhören. Sie beobachten, können das Gesagte sacken lassen. Sobald es interessante Anknüpfungspunkte gibt, kann sich jeder Teilnehmer auf einen frei gehaltenen Stuhl im inneren Kreis setzen und seine eigene Perspektive auf die Sache kundtun. In der

Herzlich willkommen im Hotel Park Soltau

Tagen, erleben, genießen und feiern
im Herzen der Lüneburger Heide

„Weit genug weg, aber dicht genug dran“, inmitten unberührter Natur, und dennoch vekehrsgünstig gelegen im Dreiländereck Hamburg, Hannover und Bremen, erwartet Sie ein modernes Tagungshotel der Spitzenklasse, das keinerlei Wünsche offenlässt:

Tagungspauschale - GREEN & MEET

- Übernachtung im Einzelzimmer inklusive Schlemmer-Frühstücksbuffet
- Bereitstellung eines geeigneten Tagungsraumes und Gruppenarbeitsraumes
- Tagungstechnik (Beamer, Overheadprojektor, Leinwand, Flipchart)
- Snacks am Vormittag
- 3-Gang-Menü mittags mit Auswahl des Hauptgerichtes oder Lunchbuffet inkl. Mineralwasser, Apfelsaft
- Kaffeepause mit Gebäck/Kuchen am Nachmittag
- Kaffeeplus in unseren Tagungsfoyers von 09.oo bis 18.oo Uhr mit einem Angebot unterschiedlicher Heißgetränke (eine Auswahl bester Teesorten, Latte Macchiato, Cappuccino, Espresso, Kaffee, Schonkaffee, Milchkaffee, Schokolade) sowie Wasser & frisches Obst
- W-LAN und LAN-Zugang
- Abendessen mit Auswahl vom Buffet inkl. Aufgussgetränke
- freie Benutzung von Pool, Sauna und Fitnessbereich

zum **Sorglos-Preis** von **124,90 €**

HOTEL PARK SOLTAU auf einen Blick:

- 117 Einzelzimmer
- 75 Doppelzimmer
- 17 lichtdurchflutete Tagungsräume ausgestattet mit modernster Medien- und Tagungstechnik
- 8 Gruppenarbeitsräume
- Outdoorgarten mit 5 Stationen für Team-Events
- Restaurant für Bankett und Festlichkeiten bis zu 500 Personen
- 375 kostenfrei Parkplätze
- Teambildungsmaßnahmen im großzügig angelegten Garten
- Hallenschwimmbad, 2 Saunen, Fitnessraum, Solarium
- Doppelkegelbahn und Billardraum

HOTEL PARK SOLTAU
GmbH

Sie haben weitere Fragen oder wünschen mehr Informationen?
Unser kompetentes Team aus dem Veranstaltungsbüro berät Sie gern.
Rufen Sie uns an, wir freuen uns auf Sie und Ihre Gäste!

Hotel Park Soltau GmbH
Winsener Straße 111
29614 Soltau

Telefon: (05191) 605-0
Telefax: (05191) 605-185
info@hotel-park-soltau.de
www.hotel-park-soltau.de

eigenen Zeit, im eigenen Stil, mit dem Blick von außen, der nun von innen kommt und wiederum andere Diskutanten anregt, sich einzumischen. Diese Dynamik öffnet das Thema, es wird dank der spontanen Einbindung aller Teilnehmer aus vielen Blickwinkeln betrachtet.

Mit Geschichten Persönlichkeit zeigen

Vielfalt zeigt sich aber nicht nur in Gedanken und Reflexionen, sondern auch darin, wie Menschen Situationen emotional erfassen. Sie unterscheiden sich im intuitiven Umgang mit Problemen und Herausforderungen, haben unterschiedliche sinnliche Wahrnehmungen, sehen und fühlen auf vielfältige, ja manchmal sogar konträre Art und Weise. Die persönliche Geschichte der Teilnehmer kann viel davon aufdecken und dadurch wiederum neue Anknüpfungspunkte für Diskussionen geben. Diese nicht bloß sprachlich zu erläutern, sondern sinnlich erfahrbar zu machen, kann den Zugang zu Themen erleichtern. Als Aufhänger bieten sich für den Moderator Fragen an, die eine Brücke zwischen der individuellen Biografie und dem Konferenzthema spannen: Welches sind die drei Ereignisse, Menschen, Entscheidungen, die Ihr Leben prägten? Was zog Sie hin zu der Art von Job, den Sie gewählt haben? Oder auch, wenn bei allen genug Vertrauen vorhanden ist: Was war der Moment Ihres größten Scheiterns und wie sind Sie damit umgegangen?

Besonders anschaulich werden die Statements, wenn das „Wie“ darin einen Platz bekommt. Leitfragen können dabei helfen, dass die Teilnehmer nicht nur auf Fakten achten, sondern ebenso auf Emotionen und Sinneseindrücke. Durch Storytelling beschreiben sie, wie sich ein bestimmter Moment anfühlte, ob sie sich an einen besonderen Geruch erinnern oder es andere, starke Sinneseindrücke gab. Sie schildern, wie sie ihre sozialen oder politischen Kontexte wahrnehmen. Sie sprechen über die Werte, die für sie von Bedeutung sind. Eine so angeleitete Erzählung macht die Vielfalt in der einzelnen Person sichtbar. Jeder Teilnehmer kann das Andere erfahren, wirken lassen und Impulse für die eigene Welt bekommen, die dadurch größer wird. Geschichten können weiter gesponnen werden. So werden Gemeinsamkeiten erkennbar, die es auf der rationalen Ebene nicht gab, und zuvor unsichtbare Fenster für Allianzen öffnen sich.

Basis all dessen ist Vertrauen. Ein Umfeld, in dem jeder spürt, dass er sich mit allen Facetten seiner Persönlichkeit einbringen kann, trägt dazu bei, sich zu öffnen und seine Positionen und Meinungen auch mal erschüttern zu lassen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre beginnt zunächst einmal sehr simpel damit, dass man sich wohlfühlt. Ein schöner Raum, Licht und viel Platz tragen dazu bei. Eine Vielfalt an Ausdrucksmöglichkeiten entsteht, wenn es dafür Angebote gibt, wenn etwa als Sitzgelegenheiten nicht nur Stühle, sondern auch Treppenstufen oder Kissen zur Auswahl stehen. Wenn Flipcharts bereitstehen, um Skizzen anzufertigen oder einfach nur Stichworte festzuhalten. Wenn diejenigen Material zum Scribbeln haben, bei denen Malen das Denken anregt. Vermeintliche Kleinigkeiten rücken in den Fokus, damit jeder frei entscheiden kann, auf welche Weise er sich einbringen möchte.

Ohne verlässlichen Rahmen geht es nicht

Allerdings: Je größer der Freiraum in der Sache ist, desto wichtiger wird ein verlässlicher Rahmen. Vielfalt lebt in einem Spannungsfeld auf: Sie bedarf einer Struktur, die stringent moderiert wird und konkrete Ergebnisse produziert, in deren Rahmen sich aber alles frei bewegen kann – ob in Wellenbewegungen, auf Umwegen oder Straight-to-the-Point. In der Ordnung hat das Chaos seinen Platz. Kein Schauspieler tritt auf, ohne seinen Text auswendig zu können, kein Tänzer ohne Choreografie, kein Musiker ohne Noten. Kein Initiator einer Konferenz lädt dazu ein, ohne ein Programm entwickelt, das Essen bestellt und die Räume vorbereitet zu haben.

Doch dann ist die Manege frei für die unterschiedlichen Biografien, Leidenschaften und Professionen. Für Meinungen und Ansichten, Talente, Prägungen, Erfahrungen und Vorlieben. Dann wird Vielfalt greifbar und verständlich. Der Teilnehmer einer solchen Konferenz wird verändert nach Hause gehen: angeregt, aufgerüttelt, irritiert, um einige Erfahrungen und Kenntnisse reicher. Eine solche Veranstaltung ist aus einem einfachen Grund erfolgreich: Weil sie möglichst viel von dem Potenzial nutzt, das die unterschiedlichen Teilnehmer mitbringen.

Tina Gadow

Literatur

Michael Gleich (Hrsg.): Der Kongress tanzt. Begeisternde Veranstaltungen, Tagungen, Konferenzen.
Springer Gabler, Wiesbaden 2014, 34,99 Euro.

Mehr Anregungen finden Veranstalter und Eventorganisatoren in dem Buch „Der Kongress tanzt“, herausgegeben von Michael Gleich. Die Autoren geben z.B. einen Einblick in alternative Eventdramaturgien und erläutern, wie Reden lebendiger werden, wie sich CRS glaubwürdig in Live-Kommunikation integrieren lässt und welche Wirkung Graphic Recording hat.