



HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

Humangility

hat seinen Ursprung in der Wahrnehmung, dass unternehmerisches Handeln meist nur zu kurzfristigen, nicht aber nachhaltigen Erfolgen führt, wenn „das Menschliche“ und der Mensch nicht im Mittelpunkt des Managementprozesses stehen.

Erst durch das Einbeziehen „des Menschlichen“ verändern sich die Ausrichtung, innere Haltung und das Handeln aller Akteure in Richtung nachhaltigen Wirtschaftens. So kann ein echter Paradigmenwechsel entstehen.

Dort, wo bisher die monetäre Gewinnmaximierung im Vordergrund stand, werden Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit zu elementaren, gleichberechtigten Bestandteilen des Unternehmenserfolgs.

Ein so aufgestelltes Unternehmen wird in Zukunft sowohl bei der Kunden- als auch der Mitarbeitergewinnung deutliche Wettbewerbsvorteile haben.

Die Umsetzung von **Humangility** bringt Ihrem Unternehmen folgenden Gewinn:

- Eine nachhaltigere und sinnhaftere Ausrichtung
- Mehr Eigenverantwortung von Führungskräften und Mitarbeitern
- Sie lässt **alle** im Unternehmen ihre eigene Wirksamkeit spüren
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch minimierte Krankenstände und Mitarbeiterfluktuation
- Das Unternehmen wird als menschlich, sozial und nachhaltig wahrgenommen
- Ihr Unternehmen wird Teil der sozialen und ökonomischen Erneuerung

Fazit: Ihr Unternehmen wird wettbewerbsfähiger und zukunftssicher

Humangility – menschliches Handeln als Antwort auf den Wandel unserer Zeit

Der Wandel unserer Zeit braucht eine erweiterte Unternehmenskultur.....	2
Man kann Probleme nicht auf der Ebene lösen, auf der sie geschaffen wurden.....	2
Der menschliche Mitarbeiter – das wertvollste Unternehmenskapital	3
Veränderung braucht Zutrauen, Vertrauen und Mut auf ALLEN Ebenen	3
Führung mit menschlichen Werten.....	4
Humangility – Orientieren statt Führen.....	4
Humangility – unternehmerisches Handeln neu gedacht.....	6





HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

Der Wandel unserer Zeit braucht eine erweiterte Unternehmenskultur

Wir leben aktuell in der sich am schnellsten verändernden Zeit, die die Menschheit je erlebt hat. Dabei geht es längst nicht mehr um Themen wie Wohlstandsmaximierung und Gewinnsteigerung. **Nicht nur die reine Existenzsicherung und das Überleben der Menschheit sind die drängenden Themen unserer Zeit, sondern auch echte Teilhabe, Chancengleichheit und Gerechtigkeit, sinngesteuertes Handeln, Selbstverwirklichung und Work-Life Blending.**

*Dies benennt auch der neue 2. Report des Club of Rome „Earth for All“.
(siehe Anlage)*

In solchen Krisenzeiten lässt uns unser menschliches Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität allerdings eher zu konservativen Bewahrern denn zu visionären Erneuerern werden.

Die aktuellen Herausforderungen brauchen aber jetzt - mehr denn je - die visionären Erneuerer die uns neue, menschliche Antworten geben und einen echten ganzheitlichen Wandel anstoßen können. Mitarbeiter möchten zunehmend mehr als Mensch gesehen und behandelt und nicht nur auf ihre Rolle als Produktionsfaktor reduziert werden. Die Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns will erfahren und der faire Umgang miteinander gelebt werden. Kurzum: Es braucht eine neue Unternehmenskultur.

Man kann Probleme nicht auf der Ebene lösen, auf der sie geschaffen wurden.

Albert Einstein

So einleuchtend, logisch und folgerichtig der Wandel vom streng hierarchischen Aufbau hin zu mehr Agilität auch war, so klar ist aber auch, dass das Gelingen eines Systemwandels abhängig ist von der Bereitschaft, Fähigkeit und Einsicht der Führungskräfte diesen Wandel zu unterstützen und voran zu treiben.

Die heute im Management tätigen Führungskräfte tragen aber überwiegend noch die DNA, Prägung und Ausbildung der alten, hierarchischen Strukturen in sich und sind damit „Kinder“ des alten Systems. Somit liegt nahe, dass die Art, mit der sie die Veränderungen hin zu mehr Agilität in die Unternehmen brachten, ebenfalls nach alten Methoden „von oben herab“ vermittelt wurde. Auch Vorgaben wie Kostensenkungen, Erhöhung der Produktivität und Gewinnmaximierung blieben meist erhalten. Die alte Prozessorientierung wich lediglich einer neuen Kundenorientierung, bei der es letztendlich aber auch wieder nur um einen Weg der Gewinnmaximierung ging. Zusätzlich fürchten viele Führungskräfte in einem selbstverantwortlicheren System die Abschaffung der eigenen Führungsposition.





HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

Das Festhalten an alten Zielen und Denkmustern ließ kaum Raum für die Integration des Menschlichen. Wir haben unsere Resilienz geschult und gestärkt, wurden flexibler und wandlungsfähiger. Außen vor blieb aber die Entwicklung der Fähigkeit eigene Verletzlichkeit zu zeigen und einzugestehen, mit Verletzlichkeit anderer umzugehen, Mitgefühl und Empathie zu entwickeln und dies als Stärke und nicht als Schwäche zu empfinden.

Der menschliche Mitarbeiter – das wertvollste Unternehmenskapital

Solange wir den elementaren Teil des Menschseins in der Arbeitswelt ausklammern, solange werden Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen Erfüllungsroboter aus Fleisch und Blut bleiben, deren Weg in den Burnout vorgezeichnet ist.

Setzen wir jedoch den Mitarbeiter als menschliche, fühlende und ethisch handelnde Komponente in den Mittelpunkt des Systems, so kann sich ein nachhaltiger Erfolg einstellen und die Mitarbeiter werden dauer- und sinnhafte Erfüllung in ihrer Arbeit finden.

Unternehmen, die den Mitarbeiter als Menschen abholen und seine natürlichen Bedürfnisse als motivierenden Bestandteil des unternehmerischen Handelns integrieren, werden es deutlich leichter haben, Mitarbeiter zu finden und zu halten. Dies wird zu einem echten Wettbewerbsvorteil und macht Unternehmen krisenfester.

Veränderung braucht Zutrauen, Vertrauen und Mut auf ALLEN Ebenen

Obwohl der Grundgedanke von Agility Raum lässt für mehr Menschlichkeit, Ethik und Nachhaltigkeit im Unternehmen, halten sich die erreichten Veränderungen oftmals sehr in Grenzen. Dies wohl deshalb, weil dem Leadership allzu oft der Mut und auch die Phantasie fehlt, die althergebrachten und bekannten Pfade der Kontrolle und Messbarkeit zu verlassen und durch Zutrauen und Vertrauen in die Mitarbeiter zu ersetzen.

Dabei ist es doch gerade die Fähigkeit über die eigene Vergangenheit zu reflektieren, aus Erfahrungen zu lernen und Rückschlüsse für die Zukunft zu ziehen was uns als Menschen auszeichnet.

Dies hebt uns von den Primaten ab und hat uns unsere moderne Welt erschaffen lassen. In dieser Ressource, dem vernetzten, ganzheitlichen und sozialen Denken, liegt unsere Chance, auch jetzt noch die Dinge zum Besseren zu wenden.





HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

Damit Menschen/Mitarbeiter ihre enormen Potentiale (Intuition, Kreativität, Begeisterung und Engagement) bestmöglich ausschöpfen und entfalten können brauchen sie stabile und sichere Rahmenbedingen, Bestärkung und Rückhalt. Ein solches Umfeld entsteht durch:

- Eine Atmosphäre von „Willkommen sein“
- Kreativen Freiraum mit Gestaltungsmöglichkeit von Zeit, Arbeitsrhythmus und Umfeld
- Mitsprache und Gehörtwerden
- Das Erleben von Sinnhaftigkeit in der eigenen Tätigkeit und im Unternehmenszweck
- Das Gefühl von ethischer Integrität und echter Teilhabe
- Gute soziale Einbindung (ein WIR-Gefühl)

Dies alles lässt Menschen ihre Wirksamkeit spüren, bestärkt und inspiriert sie. Das Unternehmen der Zukunft wird zu einem Ort der Gemeinschaft und Zusammenkunft, an dem die Mitarbeiter sich willkommen und wertgeschätzt fühlen.

Führung mit menschlichen Werten

Studien belegen, dass die Beurteilung der Führungsqualitäten in der Selbsteinschätzung der Führungskräfte eklatant von der Beurteilung durch die Mitarbeiter abweicht. Das, was Führungskräfte als „gute Führung“ gelernt haben, erreicht und unterstützt die Mitarbeiter nicht in ihren Bedürfnissen. An diesem Punkt setzt Humangility an.

Vorhandene Erfahrung, Fachwissen und Ausbildung werden ergänzt und unterstützt durch das Herstellen einer tragfähigen Beziehungsebene, durch echtes Interesse am Menschen sowie ehrliche Wertschätzung. Dies bereitet den Nährboden dafür, dass Mitarbeiter sich wohlfühlen, gerne arbeiten und Zugriff auf ihr volles Potenzial haben.

Humangility – Orientieren statt Führen

Die Basis für den notwendigen Paradigmenwechsel legen wir mit Humangility. Nicht die Führungsaufgabe, sondern den Menschen als Orientierungskraft stellen wir in den Mittelpunkt unseres Entwicklungsprogramms. **Aus Führungskräften werden Orientierungskräfte.** Ihre Aufgabe ist nicht mehr das Bestimmen, Anleiten und Bewerten, sondern vielmehr das Begleiten, Bestärken und Ermutigen.

In den Humangility Seminaren und Workshops entsteht eine Erfahrungs- und Lernumgebung, die feinsinnig und reichhaltig ist. In ihr wird für die Teilnehmer echte Nähe erfahrbar, in ihr fühlt sich jeder Einzelne als Individuum angenommen und aufgehoben. Gemeinsam erschaffen wir





HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

einen geschützten Raum, in dem jeder sich und seine Persönlichkeit authentisch und vollumfänglich zeigen kann. So gelingt es, auch den eigenen empfindlichen oder ängstlichen Seiten ins Gesicht zu blicken. Alle Emotionen und Potentiale bekommen Zeit und Raum zur Entfaltung. Wir leben in diesem Erfahrungsraum authentisches Miteinander. Dies ist die Grundlage der reifen Orientierungspersönlichkeit von morgen.

Die zukünftigen Orientierungskräfte machen bei uns die neuen Referenzerfahrungen, die sie zukünftig an ihre Mitarbeiter weitergeben werden:

- Stärkung ihrer menschlichen Potentiale
- das Gefühl von Angenommen sein
- Entfaltung der individuellen Persönlichkeit
- Stärkung von Empathie
- Verfeinerung der Fähigkeit, Beziehung aufzubauen

Die Orientierungskraft profitiert davon, dass sie nicht mehr nur auf Funktionalität reduziert wird, sondern als Mensch mit allem, was zum Menschsein gehört, auch im beruflichen Kontext willkommen ist. Neben echter Burnout-Prävention ist dies ein wertvoller Baustein für persönliche Erfüllung und Zufriedenheit im Beruf.

Humangility trägt somit zum kollektiven Kulturwandel in Unternehmen bei.





HUMANGILITY

aus Führung wird Orientierung

Humangility – unternehmerisches Handeln neu gedacht

Humangility ist eine innere und äußere Haltung, in der menschliches, empathisches Handeln dem flexiblen, schnellen und reaktiven Handeln als Partner an die Seite gestellt wird. Dem operativen Handeln wird so werthaltig die Richtung gewiesen und es etabliert sich ein nachhaltiger, tieferer Unternehmenssinn und Zweck.

Die Umsetzung dieser Vision im Unternehmen braucht keine neuen Methoden oder Managementtools, sondern vielmehr die Rückbesinnung auf und die Wiedererlangung von grundlegenden menschlichen Werten, Tugenden sowie Kompetenzen.

- Nachhaltiges, sinnhaftes Wirtschaften als Teil der **Erfolgsmaximierung**
- Intuition als kongenialer Partner zum angelernten rationalen Denken
- Empathie und unterstützendes Führen
- Gefühle, Schwächen und Verletzungen selbstbewusst eingestehen und sie auch bei anderen wohlwollend annehmen können
- Das Selbstverständnis uns als soziale Wesen zu begreifen und das WIR vor das ICH zu stellen
- **Aus Führungskräften werden Orientierungskräfte**

Unternehmen und Menschen leben in derselben Welt und agieren auf den gleichen Märkten und doch sind alle unterschiedlich und individuell. Deshalb erläutern wir Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch, welche Veränderungen und welchen Gewinn Humangility für ihr Unternehmen konkret bewirken kann.

Ihr Humangility-Team

