

## **Grundsätze der Erwachsenenbildung & agogische Leitlinien von humanfirst**

---

Die Hauptelemente des erwachsenbildnerischen Profils bei humanfirst sind:

### **1. Arbeits- und Lernkultur**

Die lernorientierte Arbeit beim Kunden (inhouse Schulungen) sowie der praxisorientierte Fachunterricht (Bildungsinstitutionen) werden durch folgende Ziele und Grundsätze geprägt:

- transparente (Lern)Ziele, faire, offen gelegte und gerechte Leistungsmessung, begründete und nachvollziehbare Bewertungen
- hohes Maß an Empathie
- Anregung zum fachübergreifenden Denken
- TN- und zielorientiertes Vorgehen
- nicht verletzende Konfliktregelungen
- Lernkultur, welche die Selbstverantwortung stärkt, Toleranz, soziales und demokratisches Verhalten entwickelt und fördert basierend auf liberalen Grundwerten
- Kultur der konstruktivistischen Anstrengung > praktischer Lerntransfer mit qualitätssicherndem Lerncontrolling

### **2. Identifikationskultur (corporate identity)**

Eine gutes Bildungsprogramm zur Weiterqualifizierung Erwachsener zeichnet sich dadurch aus, dass

- gemeinsame Zielvereinbarungen zwischen den Betroffenen formuliert sind,
- ein hohes Mass an Identifikation mit den Zielen von humanfirst und seiner Vertragspartner vorliegt,
- ein gemeinsames pädagogisches Ethos Grundlage des erwachsenbildnerischen Handelns ist.

### **3. Kommunikationskultur**

Grundlagen eines guten Betriebsklimas sind

- Offenheit, Echtheit, Loyalität und Solidarität untereinander,
- direkte statt indirekte Kommunikation
- symmetrische Kommunikation
- Vermeidung von psychischen Verletzungen

### **4. Innovationskultur**

Alle Mitarbeitenden von humanfirst sollten im Sinne der lernenden Organisation gestaltende Spuren hinterlassen beim Bau und Unterhalt des humanfirst-Hauses.

### **5. Kooperationskultur**

Der Umgang zwischen der humanfirst-Leitung, den Dozierenden, Teilnehmenden und anderen Stakeholdern wie Auftraggebern, BBT, Bildungsinstitutionen etc. ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Höflichkeit und Achtung vor der individuellen Persönlichkeit des anderen. Die Teilnehmenden sowie die verantwortlichen Kooperationspartner werden in die Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse einbezogen.

Das Eingebundensein in die humanfirst Organisation verlangt Rücksichtnahme, Geduld und Kompromissfähigkeit, aber auch Konfliktfähigkeit. Kooperation darf aber kein Instrument zur Verhinderung eigenständiger Profilbildung sein.

## 6. Leitungskultur

Humanfirst wird nach den Prinzipien Partizipation an Entscheidungen, Transparenz der Ergebnisfindung, demokratische Ziel- und Prozessvereinbarungen, symmetrischer Informationsfluss und Gleichbehandlung geleitet.

## 7. Organisationskultur

Organisatorische Strukturen müssen so gestaltet sein, dass der Alltagsbetrieb lautlos, synchron, effektiv, effizient und routiniert läuft. Selbstverständlichkeiten dürfen keine Arbeit verursachen. Die systemimmanenten Konfliktstellen bei humanfirst erfordern ein hohes Mass an Gespür für organisatorische Verbesserungen.

## 8. Leistungskultur

Ergebnis der erwachsenbildnerischen Arbeit bei humanfirst soll die Maximierung persönlicher Weiterentwicklung und höherer Zufriedenheit sein, um verantworten zu können, die Teilnehmenden in den wirtschaftlichen Arbeitsprozess, in den Alltag und / oder weiterführende (Bildungs)massnahmen zu entlassen.

## 9. Demokratisierung – Zivilcourage

Mut sich in Abläufe und Meinungsbildungsprozesse sensibel, aber konsequent einzumischen, das Praktizieren von Zivilcourage gehört zu den wesentlichen Elementen der liberalen Demokratieerziehung.



*Diese Leitlinien wurden in der vorliegenden Fassung in der humanfirst Kadersitzung vom 12. 12. 2012 beschlossen.*