



2.500.000.000 MEGABITE KANN
DAS MENSCHLICHE GEHIRN IM
DURCHSCHNITT ABSPEICHERN.

IT'S ENOUGH TO
BE JUST HUMAN.

Liebe Leserinnen und Leser,

wir werden mit just Human 1 bis n als Unternehmen, als Mitdenkende, GestalterInnen unserer Zeit aus verschiedener Perspektive an das menschliche Potenzial erinnern.

Auch wenn wir uns gerade in einer sehr verunsicherten und damit verunsichernden Zeit befinden, sehen wir auch jeden Tag, wie der Mensch, auf den Balkonen singend, in den virtuellen Räumen aktiv, im Umdenken schnell seinen Alltag anpasst. Wenn die Lage sich von heute auf morgen drastisch verändert. Wir sehen wieder einmal, dass Materialien und Systeme, Ideen und Organisationen, Mittel zum Zweck des Zusammenlebens sind, jedoch auch immer kontingent neugedacht werden können. Das Ambivalente des Menschlichen zeigt sich deutlicher als je zuvor, während der Mensch sich mit sozialer Distanz solidarisiert. Zwei Konzepte, die man vor der aktuellen Krise nicht in einen komplementären Zusammenhang gedacht hätte.

Von diesen Gegensätzlichkeiten lebt der Mensch, seine Neuronen werden angefeuert von vermeintlich unmöglichen Kombinationen in wieder vermeintlich ausweglosen Situationen.

Um die Kombinatorik des Lebens, die Frage der täglichen (Un)Möglichkeiten geht es auch in den Beiträgen für just Human 1 von unseren Freunden und Mitwirkenden. An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei Ihnen bedanken. Bei Anna Aicher bedanken wir uns, weil Ihre Photographien nicht nur diese Ausgabe bereichern, sondern schon unsere Webseite um das Allzumenschliche bereichert haben.

Unsere Beitragenden haben in ihren Texten einen Versuch gestartet, die Fragen des Tages aus Ihrer ganz persönlichen, professionellen wie emotionalen Perspektive zu beantworten. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und andenkendem Mitdenken.

Gruß von Herzen

Elisabeth Jacobs-Jahrreiß, Dilan Derya Kısaoğlu, Christian Jacobs & Team just Human

Neue Romantik oder Mensch vorwärts! von Christian Jacobs Seite 6-13	Menschen führen - gerade jetzt! von Marc Rogowski Seite 14-24	Die Qual mit der (Aus-)Wahl von Elisabeth Jacobs-Jahrreiß Seite 25-28
Wie menschliches Potenzial in Relationen aufblühen kann. von Paul Martin Seite 29-34	Regionalität in Zeiten von Globalisierung und Krise. von Marie Jacobs Seite 35-42	Umherschweifend in die nächste Moderne. von Earnest & Algernon Seite 43-48

Neue Romantik oder Mensch vorwärts!

„*Was bleibt aber, stiften die Dichter.*“ schrieb Hölderlin 1803 in seinem berühmten Gedicht Andenken im Erleben großer Umbrüche zur damaligen Zeit. In diesem Jahr ist Hölderlin 250 Jahre tot und wahrscheinlich werden auch viele Festaktivitäten ihm zum Gedenken nicht stattfinden, da auch hier die Corona Krise ihren Beitrag leistet.

Allerdings ist es in diesen Tagen wert, sich mit dem Leben und den Texten Hölderlins zu beschäftigen, da er doch in Zeiten großer Umbrüche lebte, wahrnahm und seine Schlüsse zog. Zum Beispiel den Entschluss fasste, nicht Pfarrer, sondern Dichter zu werden.

Geht es nicht auch heute, jetzt darum, nicht die Geschichte und die Erfahrung fortzuschreiben, sondern den Moment zu nutzen, um für uns alle an einem Traum zu arbeiten, der eine noch humanere, gemeinsamere, noch intelligentere und noch freud- und humorvollere Welt möglich macht?

Ein völliges Unverständnis, bei aller Wertschätzung automobiler Unternehmer, ist für mich der heutige Beschluss unserer Regierung (15.04.2020), dass wir den KFZ-Handel wieder vollumfänglich zulassen, aber die Museen geschlossen bleiben. Möchte mich hier dem Risiko anschließen, welches Stephen Hawking kurz vor seinem Tod äußerte: „*Die größte Gefährdung für die Menschheit ist der Mangel an Bildung.*“ (2017 in einem Interview; frei zitiert)

Und den beschriebenen Wandel meine ich im Großen wie im Kleinen. In Beziehungen, in Familien, Gemeinden und natürlich auch den Unternehmen und der Gesellschaft. Vermutlich weltweit. Ein Jeder könnte nun erlebt haben, dass wir alle auf diesem Planeten miteinander verbunden sind. Erlebt haben wir es in ungeheurerer Schnelle mit einem immer wieder auch tödlichen Ereignis.

Was, wenn wir diese Erfahrung umkehren? Was, wenn wir diese Erfahrung benutzen, um uns alle in der Welt, in Unternehmen, in Gemeinden usw. auf eine gesunde und lebenswerte und lebensstiftende Art und Weise verbinden?

Ich erlebe in diesen Tagen und den letzten Wochen wie sich Wirklichkeit bildet, indem Menschen sich Ihre Welt zu Recht dichten und von vielen Menschen verlangen, dass sie bereit sind, in der vorgedichteten Wirklichkeit zu leben. Nur im Hölderlin'schen Sinne sind das alles leider keine Dichter, keine Menschen, die im inneren Erleben und einem spirituellen (umfassenden, ganzheitlichen, holistischem) Sinne eine Wirklichkeit erträumen, in der es sich für uns zu und für jeden von uns zu leben lohnt.

„Wir sind entfremdet, weil wir in den Träumen der Bürokratie leben und nicht in unseren eigenen - ...“ (Marko Terkessidis: Kollaboration; edition suhrkamp 2015)

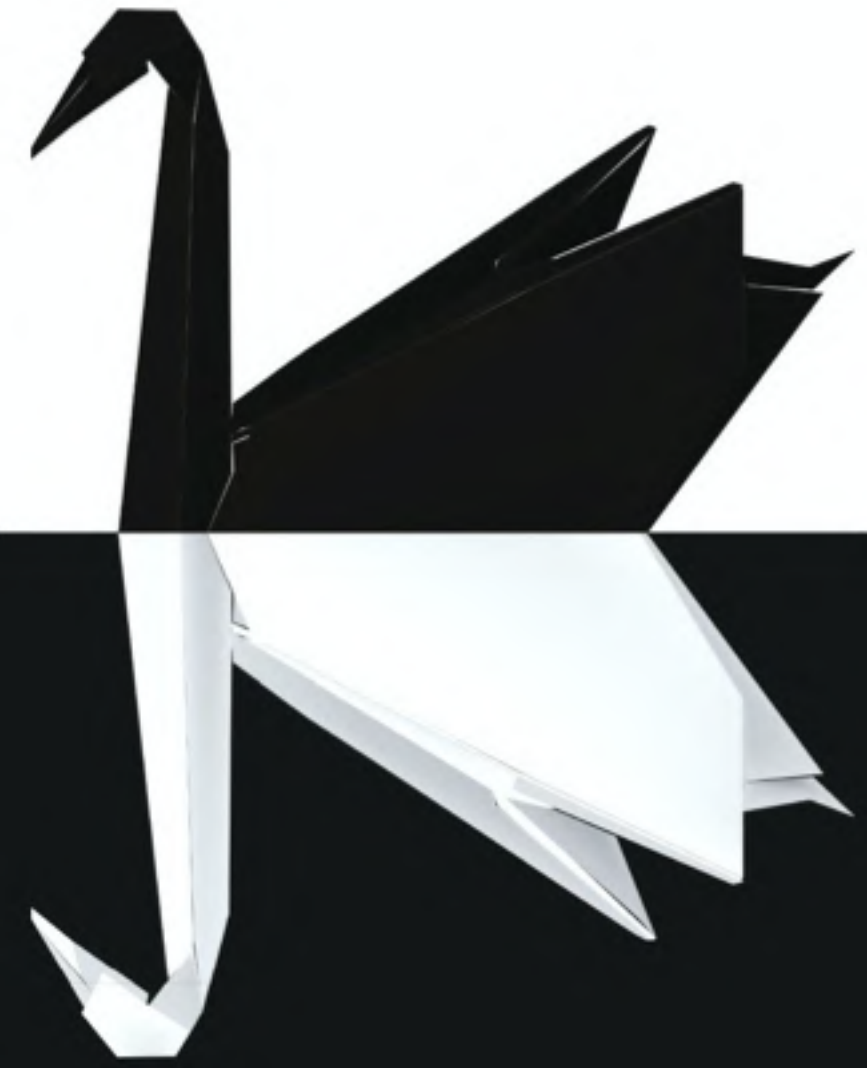
Sprachlosigkeit. Mich überkommt Sprachlosigkeit. Will wahrnehmen. Genau auf mein Erleben und meine Gefühle achten. Will beginnen genauer auf meine Sehnsüchte und Träume zu hören, will sie wahrnehmen, mir genau ausmalen. Will und spreche mit anderen Menschen über Ihre Wahrnehmungen, will wissen, ob das, was sie erzählen, auf einem Erlebnis oder einem Traum beruht. Will die „Dichtungen“ der selbsternannten Dichter und der Funktionäre erkennen und vergessen. Will und verbinde mich mit anderen Menschen, die im Erleben und im Träumen sind. Will spielen, im Schiller'schen Sinne: *„das eben der Mensch, der spielt, der schöne Mensch wird“*. (Friedrich Schiller: Briefe zur ästhetischen Erziehung; 1793; frei zitiert)

Will zu den Dichtern zählen, mit den anderen Dichterinnen und Dichtern spielen mit der Welt, neue Spielregeln verwenden, ausprobieren und in der erlebten globalen Verunsicherung eben und genau jetzt das Experiment wagen, unsere Welt, die politischen Systeme, die Unternehmen, Gemeinden, Familien usw. neu zu gestalten.

„Wer nicht wagt, der nicht gewinnt.“ (immerhin ein deutsches Sprichwort)

Und auch wenn wir in die Welt des Spiels und nicht in die des Funktionierens allein eintreten würden, gelten -wie auch jetzt- die Regeln, die uns Nicolas Taleb schon 2008 in seinem Buch „Der schwarze Schwan“ ins Bewusstsein schrieb:

Wir leben in und zwar immer in einer Welt, in der höchstunwahrscheinliche Ereignisse mit einem Mal zur Wirklichkeit werden und er hat auch die großen (nicht nützlichen) Missverständnisse beschrieben:



*Die Illusion, gegenwärtige Ereignisse zu verstehen,
Die retrospektive Verzerrung historischer Ereignisse und
Die Überbewertung von Sachinformation, kombiniert mit einer Überbewertung der intellektuellen Elite.*

Wir leben nun - und wissen es alle - in dieser Welt.

Gestalten lässt sie sich im gemeinsamen Spiel.



Das Spiel lebt im guten Erleben und im schönen Traum, aller Menschen.





Die Spielregeln kommen von uns. Bildung hilft.

Menschen führen - gerade jetzt!, von Mark Rogowski



Nun haben wir schon die ersten Wochen der Corona-Pandemie hinter uns gebracht. Und es scheint zu gelingen, vernünftig und gemeinschaftlich zu handeln. Wie schon zur Zeit der großen Flüchtlingszahlen zeigt unsere Gesellschaft einmal mehr, was in ihr steckt. Was alles möglich ist, wenn große und schwierige Aufgaben vor uns liegen. Wenn – wie dank Prof. Christian Droste und anderen – nachvollziehbar argumentiert und dann konsequent gehandelt wird. Soll nochmal jemand sagen, man könnte Menschen nur schwer dazu bewegen, gewohnte Verhaltensweisen zu ändern. Jeder denke ja, eher nur an sich selbst. Von wegen. Gute Argumente, Führung, klare Entscheidungen und etwas Disziplin – und es geht. Und hoffentlich geht es dadurch insgesamt vergleichsweise gut aus.

In der Arbeitswelt erlebt Deutschland im Moment eine unerwartete digitale Intensivkur. Neue Formate, neue Formen der Zusammenarbeit entstehen – Ressentiments gegen Online Konferenzen oder Video Coaching schmelzen dahin wie Schnee im Frühling.

Viele Führungskräfte erleben dabei– meist im Homeoffice – eine enorme Verdichtung Ihrer Arbeit. Fahrzeiten, Kaffeepausen und Mittagessen entfallen, und werden durch mehr online Konferenzen ersetzt. Stundenlange Online Meetings fordern Geist und Körper gleichermaßen.

Hinzu kommen Mitarbeiter, die mitunter großen Gesprächs- und Kontaktbedarf haben – kein Wunder, denn auch Sie sitzen allein im Home Office. Und allein Alles auf Online-Arbeit umzustellen, wäre für viele Führungskräfte anstrengend genug, doch es kommt gleichzeitig Kinderbetreuung dazu und die Sorge um die Eltern, Nachbarn und andere Menschen.

Auch die Art der Mitarbeiterführung wird durch die neue Situation zu einer Herausforderung. Da, wo Führungskräfte schon in der Vergangenheit große Handlungsspielräume und Vertrauen gegeben haben, ist es eher leicht in den Modus des sogenannten ‚Remote Leadership‘ zu wechseln. Doch in Organisationen, in denen sichtbare Anwesenheit hochgeschätzt wurde, dort wo kleinschrittig und vergleichsweise eng geführt wurde, dort wo mit viel operativer Kontrolle gearbeitet werden musste... überall hier entstehen durch die Corona Epidemie Herausforderungen für Führungskräfte.

Aus unserer Erfahrung als Coaches und Experten für Mitarbeiterführung möchten wir Führungskräften eine Reihe von Hinweisen geben, wie die Führung auf Distanz besser und leichter gelingen kann.

Regelmäßige Kommunikation

Seien Sie da

Klare Regeln

Leistung anerkennen

Informelle Gespräche

Achten Sie auf sich selbst

Gestalten Sie regelmäßige Kommunikation

Sorgen Sie für regelmäßige, verlässliche Kommunikation in ihrem Team. Ein digitales Daily Stand-up, bei dem alle kurz (!) per Videokonferenz zusammenkommen, kurz und knapp der Tag besprochen wird, wer heute woran arbeitet, und wer Unterstützung braucht, ist jetzt Gold wert.

Falls Sie mit Ihren technischen Möglichkeiten bzw. Apps noch nicht zufrieden sind, kann ich Ihnen den Artikel von Julius Beineke von T3N sehr empfehlen:

<https://t3n.de/news/corona-12-tools-home-office-1262398/>

Seien Sie da

Fällt Ihnen im Stand-up auf, dass ein Kollege oder eine Kollegin sehr ernst erscheint, melden Sie sich bei Ihr. Ein einfaches ‚wie geht es Ihnen?‘ und dann konzentriertes Zuhören (wirklich zuhören, keine schnellen Bewertungen oder Lösungen) dauert nicht lange, ist aber gut investierte Zeit.

In neuen Situationen helfen klare Regeln

Nicht alle Mitarbeitenden können mit den neu gewonnenen Freiheiten eines Home Office gleichermaßen gut umgehen. Helfen Sie, indem Sie vernünftige Regeln mit Ihrem Team erarbeiten. Hier ein paar bewährte Ideen: Teilnahme am morgendlichen Daily Stand-up ist Pflicht, die Videokamera ist immer einzuschalten, entsprechende Kleidung ist zu tragen, in Videokonferenzen spricht nach Möglichkeit jeweils nur ein Teilnehmer, nutzen Sie Handzeichen, um Beiträge anzumelden. Alle sollten, wenn sie nicht gerade sprechen, ihr Mikrofon ausstellen und machen Sie in Videokonferenzen öfter mal kurze Pausen. Lernen Sie gemeinsam den Umgang mit den neuen Medien und reflektieren Sie im Team zum Ende eines Meetings, was gut war und was noch verbessert werden könnte. Werden Regeln nicht eingehalten, geben Sie Feedback - vorzugsweise unter vier Augen, statt vor allen.

Erkennen Sie die Leistungen an

Für viele ist die Situation neu und ungewohnt. Manches ist schwierig, und Fehler passieren. Unbestritten ist es Ihre Aufgabe, hier Probleme anzusprechen. Aber denken Sie bewusst daran, Gutes zu sehen und anzusprechen. Starten Sie Ihre Meetings positiv, loben Sie die Leistung und das Erbrachte. Zu oft vergessen wir zu sehen, welche Anstrengungen die Menschen unternehmen und wie sie nach Gutem und Richtigem streben. Dazu noch ein kleiner Tipp: Loben Sie stets die Leistung, nicht den Menschen – ein ‚das war gute Arbeit‘ wiegt viel mehr, als ein ‚Sie sind eine tolle Mitarbeiterin‘.

Organisieren Sie informelle Gespräche

Das Gespräch in der Kaffeeküche entfällt im virtuellen Büro. Oder nicht? Erfahrene virtuelle Teams verabreden sich in manchen, sehr verteilt arbeitenden Organisationen um 16:30 zum Online-Kaffee – ohne konkretes Thema. Regen Sie so etwas an und machen Sie es vor – die informelle Kommunikation löst unerwartet viele Probleme und Missverständnisse auf, leicht und mühelos.

Achten Sie auf sich selbst

Stundenlang verharret ihr Körper jeden Tag vor dem Bildschirm, Ihre Augen bleiben auf dem Screen, die wenige tägliche Bewegung (Parkplatz, Treppenhaus, Gang zur Kantine) entfällt. Technische Probleme wie verzerrter Ton oder eine schlechte Internetverbindung strengen an. Und zudem ist vieles einfach neu – und Veränderungen fordern unser Gehirn und kosten Energie. Steuern Sie bewusst dagegen. Können Sie manche Telefonkonferenzen nicht auch bei einem Spaziergang führen? Nutzen Sie kurze Pausen und bewegen sie sich, ob nun Liegestütz, Kniebeugen, einen Yoga-Sonnengruß, toben mit den Kindern oder was Ihnen sonst noch einfällt – schaffen Sie sich Momente der Bewegung.

just Human unterstützt Sie gerne in Ihrer Führungsrolle – auch und gerade in der aktuellen Phase durch Online-Coaching. Sprechen Sie uns gerne an unter marc.rogowski@justhuman.de.

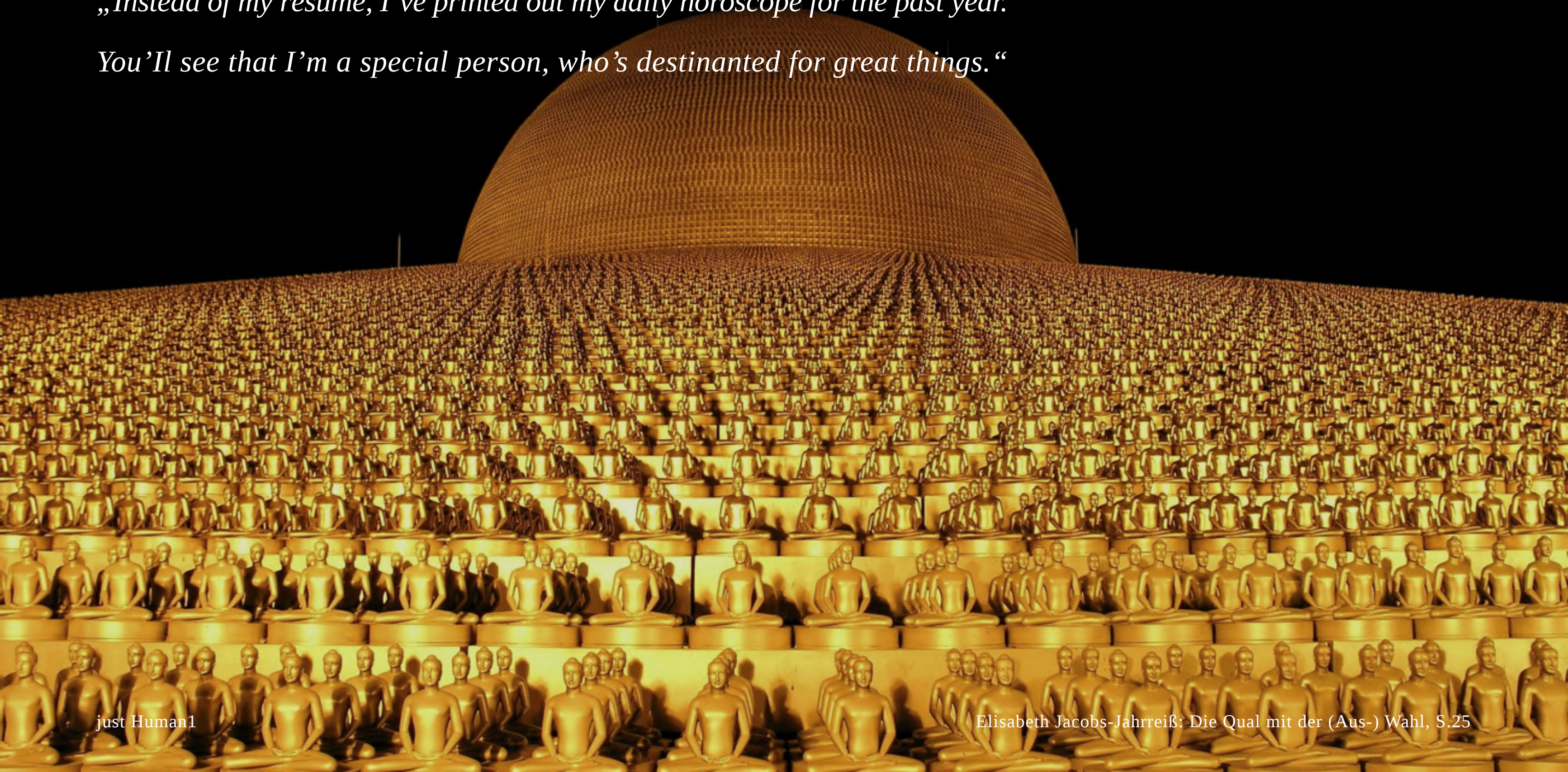
just Human empfiehlt:

Das unerwartete Managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen. Von Karl E. Weick/ Kathleen M. Sutcliffe

Die Qual mit der (Aus-)Wahl

„Instead of my résumé, I've printed out my daily horoscope for the past year.

You'll see that I'm a special person, who's destinanted for great things.“



Vielfach beginnt die Auswahl eines neuen Mitarbeiters, wenn Unterlagen über ihn als Kandidaten vorliegen und sehr häufig sogar erst beim persönlichen Gespräch. Auch wenn zuvor Stellenbeschreibungen geschrieben werden und/oder Anzeigentexte formuliert sind, ist bei weitem nicht klar, wen das Unternehmen mit welchen Kompetenzen für die Erbringung welcher Wertschöpfung finden möchte und muss.

In über 30 Jahren Beratung haben wir viele Suchprozesse analysiert, in denen viel zu spät und manches Mal gar nicht geklärt wurde, wie die fragliche Vakanz wirklich ausgefüllt werden sollte, und welche Erwartungen Entscheider und/oder „Stakeholder“ der Position haben.

Wesentliche interne „Kunden“ des zukünftigen Stelleninhabers werden in den Such- und Auswahlprozess gar nicht eingebunden. Keine oder unzureichende Kommunikation mit ihnen führt zu erheblichen Abweichungen bei Vorstellungen und Beurteilungen der Beteiligten in der Auswahl. Nicht selten wird dies im Laufe des Prozesses auch den Kandidaten klar und gute Kandidaten sind so oft nicht mehr zu begeistern.

Die unzureichende, manchmal zugegebenermaßen aufwändige „Vorarbeit“ macht es schlicht unmöglich, die Auswahlgespräche professionell vorzubereiten, zu führen, auszuwerten und Entscheidungen zu treffen. Kein Wunder, dass die Ergebnisse oft einigermaßen beliebig erscheinen und man den „richtigen“ Mitarbeiter nur per Zufall einstellt oder sich die Fehlentscheidung in der Probezeit rächt.

Wie können Sie also wissen, wen Sie suchen?

Um ein klares Bild von Rolle, Verantwortung, Aufgaben und dazu adäquatem Profil zu gewinnen, haben wir eine Methode entwickelt, die wir „360° Briefing Prozess“ nennen. Diese besteht aus Elementen, die sich wie folgt skizzieren lassen:

- Bestimmung der Personen, die die Entscheidung zur Einstellung treffen oder ein Veto Recht haben, die an der Auswahl beteiligt sind und die von der Besetzung direkt betroffen sind (z.B. Kollegen, Vorgesetzte, Kunden)
- Beteiligung all dieser relevanten Interessengruppen und Festlegung der einzelnen Rollen über die Durchführung standardisierter Interviews
- Wertschöpfungsanalyse der Position (zusätzlich oder alternativ zur üblichen Ziel- und Aufgabenbeschreibung)
- Abgrenzung zu internen und externen Schnittstellen
- Trennscharfe Definition von Zielen, Aufgaben und Kompetenzen
- Gewichtung und Priorisierung aller Elemente, Unterscheidung nach „must“ Kriterien und anderen Anforderungen
- Feedback Schleifen bei Unstimmigkeiten/neuen Gesichtspunkten innerhalb der Beteiligten
- Dokumentation (Stellenbeschreibung mit Anforderungsprofil)

So und aus unserer Sicht nur so können Sie sicherstellen, dass der gesamte Such – und Auswahlprozess auf einer soliden Grundlage steht.

Auf dieser Basis können dann „interviewbare“ Anforderungsprofile erstellt und eine zielführende Interviewstruktur und sinnvolle Fragen und Tests konzipiert werden.

Interviews, die in der Regel viele Ressourcen binden und einen erheblichen Kostenaufwand darstellen, werden so nicht zu „Small Talks“ oder gar unreflektierten „Sympathie Checks“. Auch wird sichergestellt, dass die Entscheidung von allen Personen, die von der fraglichen Position oder dem neuen Mitarbeiter profitieren oder auf ihn einwirken, getragen wird und nachvollziehbar ist.

Die frühe Einbindung aller Beteiligten, eine konsequente Orientierung an der Unternehmenskultur, der gewünschten Wertschöpfung und die Definition von interviewbaren Kompetenzen sind der wesentliche Baustein eines professionellen Auswahlprozesses.

just Human empfiehlt:

Finde Dein ikigai, von Francesc Miralles / Héctor Garcia (Kirai), Ullstein 2018

Die Vernetzung von analogen Experten und Universalisten

Everybody is a Mentor - Wie menschliches Potenzial in Relationen aufblühen kann

Der Fortschritt der Technologie nimmt jeden Tag potenziell zu. Die Digitalisierung stellt sich in den Mittelpunkt unseres Lebens. Der homo sociologicus entwickelt sich zusätzlich zum homo digitalis. Doch während der Trend zu angsteinflößenden Sensationsnachrichten neigt, sollten wir auch mal die Perspektive wechseln und uns darauf besinnen, dass wir alle ein Teil dieser Entwicklung sind. In das größte Projekt, dem „Internet“ der Welt sind alle Menschen mit Internetzugang - 3.9 Milliarden (Stand 2018) - involviert, sodass eine unvorstellbare, tägliche Arbeitskraft und kumulierte Arbeitsleistung entsteht. Daten sind das Öl des Internets und des 21. Jahrhunderts, sodass intelligente Algorithmen dessen Verbrennungsmotor sind, welcher diese nutzbar macht. Der signifikante Unterschied in dieser Metapher ist jedoch, dass jeden Tag Milliarden neue Informationen hochgeladen werden und die Algorithmen durch jegliche Interaktionen, vom Like-Button bis zur Google-Suche, verbessert werden - Während ein Verbrennungsmotor durch die Nutzung schrittweise veraltet, werden Algorithmen durch die Interaktion und neuen Daten optimiert.

Anhand dieser Leistungen entwickelt sich digitale Innovation in allen Wirtschaftssektoren für viele Menschen so schnell, dass sie gar nicht mehr in Versuchung kommen, vielmehr fast schon davon abgeschreckt sind, deren Vorgänge zu verstehen. Diese Entwicklung erreicht jedes Individuum, jede Organisation und jedes Unternehmen und Anpassungen an die modernen Umstände werden dauerhaft erfordert.

Gleichzeitig darf und kann man dem Menschen seine Rolle in einer zukünftigen, digitalen Welt nicht absprechen. Algorithmen können heute einen Bruchteil von dem, was jedes Kind, noch vor der Schulzeit, bereits kann: Kombinatorik verstehen zu können und daraus eine Automatisierung zu erschaffen. Das beeindruckende an Algorithmen ist somit nur, dass sie Zugriff auf viele Informations-quellen haben und dadurch Relationen erkennen, die zuvor durch Informationsasymmetrien nicht verstanden werden konnten. So können sie beispielsweise tausende Krankenakten miteinander vergleichen und zeigen, dass es Relationen in den Krankheitsverläufen der Menschen bei einem bestimmten Gesundheitsprofil gibt. Was sie jedoch nicht können ist eine Antwort auf die festgestellten Relationen zu geben - Hiermit müssen sich die Menschen, in diesem Beispiel Ärzte, mit ihren einzigartigen Fähigkeiten beschäftigen.

Damit kommen wir doch auf das folgende Fazit: Der Mensch ist einzigartig und lebt in einer von ihm erschaffenen, schnellen Welt, die hohe Anforderungen an ihn stellt. In der Praxis bedeutet das doch, dass wir einsehen müssen, dass wir nicht alles wissen können, oder wie Sokrates bereits im Jahr 399 v. Christus sagte: „Ich weiß, dass ich nicht weiß und das ist viel“. Diese Einstellung ist keine Entschuldigung oder soll der Motivationslosigkeit dienen, sondern schafft den Freiraum, sich auf ein Themengebiet und dem sich darin befindlichen Fachgebiet zu spezialisieren und hier gestalten zu können. Sie bedeutet, dass ich mich auf andere Menschen verlasse und mit ihnen zusammenarbeite, um in einer weit entwickelten, schnellen Welt den nötigen Kontext und Weitblick synergetisch zu erzeugen, sodass Antworten auf die heutigen und kommenden, organisatorischen und gesellschaftlichen Herausforderungen gefunden werden. Auch bedeutet sie, dass ich mich auf andere Menschen einlasse, um von deren Wissens- und Erfahrungsschätzen zu lernen und mich zu entwickeln. Vielleicht bringen uns die schnellen, teils unübersichtlichen Entwicklungen einfach verstärkt dazu, die Stärken der anderen zu verstehen und sie mit den eigenen zu verbinden. Denn am Schluss sind das die Dinge, die wir alle schon einmal erfahren dürften: Der Moment, wenn man bei einem gemeinsamen Brainstorming auf kreative Ideen kommt / wenn man stundenlang versucht ein Thema zu verstehen, um es nach einer 5-minütigen Erklärung einer anderen Person zu begreifen / wenn man sich bei einem gemeinsamen Projekt gegenseitig motiviert und Spitzenleistungen erzielt. Wenn wir diese Momente reflektieren merken wir, dass es wohl für jede Frage jemanden gibt, der diese beantworten kann, und jede Herausforderung kreativ von einem Team gelöst werden kann.

It's enough to be just Human.

Das Münchener Start-Up Conetting stellt aufgrund dieser Entwicklungen wieder den Menschen in den Mittelpunkt der Digitalisierung und versucht, die Potentiale des menschlichen Gehirns digital zu erfassen, sodass Expertisen lokalisierbar und einfach zugänglich sind. Conetting paart selbstlernende KI-Technologien mit dem persönlichen Wissen des Individuums und macht somit Wissensschätze sichtbar. Unter dem Motto „From Know-How to Know-Who-Knows-How“, wird deutlich gemacht, dass wir in der heutigen Zeit nicht der Informationsflut und dem unendlichen Wissen hinterherjagen können, sondern für gezielten Wissensaustausch lediglich ein Instrument brauchen, das uns das gesuchte Wissen mittels einer Person mit entsprechender Kompetenz bereitstellt. Expertisen und Erfahrungen der Mitarbeiter werden entschleiert, lokalisiert und zur Kollaboration freigegeben. Die menschliche Neugier und das Bedürfnis, Wissen zu erlangen, können so mit sozialem Austausch kombiniert werden und Wissensschätze greifbar gemacht werden. Durch die KI-Algorithmen von Conetting, die als intelligente Filter/Suche von Menschen dienen, wird dir ermöglicht, dich mit genau den Menschen zu verbinden, die du brauchst, um deine Weiterentwicklung nach persönlicher Nachfrage zu gestalten. Conetting bietet die Grundlage für bequemen, gezielten Austausch zu allem möglichen Anliegen der Mitarbeiter einer modernen Organisation. Durch persönliche Begegnungen und die Zusammenarbeit schaffen unsere Nutzer gemeinsamen Erfolg und holistischen Fortschritt. Nachweislich erhöht diese unternehmensinterne Vernetzung die Innovationskraft, Produktivität, Kreativität und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Die Intention, sich nachhaltig zu vernetzen, entpuppt sich als nächste Etappe der digitalen Revolution.

Die Kombination von menschlicher Intelligenz und technologischer Innovation bietet hohes Potenzial für unfassbare Visionen. Mit just human als Mitdenker und Unterstützer von Conetting, wird eine noch bessere Zukunft mit dem großgeschriebenen Wert des Menschlichen entwickelt.

Sie können Paul Martin von Conetting unter der E-Mail Adresse p.martin@conetting.com erreichen.

just Human empfiehlt:

https://www.youtube.com/watch?v=_qAVSX_8OcI&feature=youtu.be

Bernhard von Mutius - Miracles of Thinking (Vortragsname, kein Buch)

Regionalität in Zeiten der Globalisierung und Krise. - Das Potenzial von lokalen Währungsinitiativen.



Mit der Einführung des Geldes schuf man sich ein neutrales Wertaufbewahrungsmittel, welches den Tausch von Gütern erleichtern sollte.

Geld stellte also eine Zwischenstufe zwischen zwei Gütern dar, damit ein Ungleichgewicht der Bedürfnisse der Marktteilnehmer nicht zum Stillstand des Handels führte.

Erst später bekam Geld eine Eigendynamik und die Marktteilnehmer handelten nicht mehr nur mit Gütern, sondern auch mit dem Geld. Sie verliehen es und trieben es später von ihrem Schuldner wieder ein, allerdings mit einem Gewinn: den Zinsen. Es entstand ein Gut, nach dem der Mensch kein natürliches Bedürfnis hat, welches sich aber ideal eignete, dem scheinbar unbändigen Streben nach Wachstum ein Medium zu geben.

So ist der Moment, in dem das Geld ein eigenständiges, handelbares Gut wurde, möglicherweise der Moment, in dem das Ungleichgewicht der Wohlstandsverteilung unter der Weltbevölkerung anfang zu wachsen.

Heute leben wir in einer Welt, auf der das Gesamtvermögen der drei reichsten Milliardäre der Welt das Bruttosozialprodukt aller am wenigsten entwickelten Länder und ihrer 600 Millionen Einwohner übersteigt.

Unsere Wirtschaft profitierte also bislang vom Ausschluss benachteiligter Länder und Regionen.

Globalisierung ist, was wir wollen, in Wirklichkeit aber, verhilft die Globalisierung den Industrienationen zu mehr Reichtum, schottet aber weniger entwickelte Regionen immer weiter vom weltweiten Handel ab.

Sollte es aber nicht ein Ziel sein, auch diese Teile der Welt mit in den globalen Markt einzubeziehen, sie wirtschaftlich zu stärken, zu fördern und sie dabei aber nicht ihrer Identität zu berauben?

Zur Erreichung dieses Ziels schlagen Margrit Kennedy und Bernard Lietaer in ihrem gemeinsamen Buch „Regionalwährungen – Neue Wege zu nachhaltigem Wohlstand“ eine Neudefinition von Globalisierung vor: „Globalisierung [soll] bedeuten, dass wir ein dichteres Netz zum Austausch zwischen Volkswirtschaften, Gesellschaften und Kulturen der ganzen Welt schaffen, um die Lebensbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten aller Menschen zu verbessern, während wir gleichzeitig ihre kulturelle Verschiedenheit akzeptieren und für das Lebensrecht aller Wesen eintreten, mit denen wir diesen Planeten teilen.

Hierfür ist es nicht förderlich, eine möglichst homogene Wirtschaftslandschaft zu schaffen, sondern als Ausgleich zur Internationalisierung eine Regionalisierung voranzutreiben.

Regionalisierung bedeutet die einzelnen Regionen als heterogene Märkte zu stärken, die sozialen Netzwerke innerhalb einer Region auszubauen und auch, ihnen die Gestaltung von arbeits-, sozial- und familienpolitischen Maßnahmen zu überlassen. Diese drei Aspekte können maßgeblich mit der Einführung einer Regionalwährung angestrebt werden.

Regionalwährungsinitiativen existieren schon seit fast 100 Jahren und sind heute weltweit vorzufinden:

In Japan gibt es seit 1973 für ältere Menschen die Möglichkeit Pflegeleistungen in Anspruch zu nehmen, die anschließend mit dem Fureai Kippu bezahlt werden; ein Fureai Kippu, was im Deutschen so viel bedeutet wie: Pflege-Ticket, entspricht einer Stunde Arbeit. Die erworbenen Tickets werden bei der Sawayaka Welfare Foundation verbucht und der Helfende kann sie entweder sparen und später im Alter selbst verwenden oder er kann sie an einen pflegebedürftigen Verwandten übertragen. Die drei Millionen naturgemäß sehr zurückhaltenden Japaner, die Mitglieder in dieser Organisation sind, schätzen vor allem das Menschliche und die sehr viel persönlichere Pflege als diese, die mit japanischen Yen bezahlbar wäre.

Ein Beispiel, bei dem der ungewollte Einsatz von einem zusätzlichen Zahlungsmittel die regionale Wirtschaft so weit ankurbelte, dass das Pro-Kopf-Einkommen mittlerweile den Landesdurchschnitt um ein dreifaches übersteigt ist Curitiba in Brasilien.

1971 war Curitiba eine Stadt, deren Entwicklungsstandard ganz dem in den Entwicklungsländern entsprach und deren größtes Problem die verdreckten Favelas am Stadtrand waren.

Die Lösung der Stadtverwaltung waren beschilderte Müllcontainer, in die der Müll sortiert eingegeben werden sollte. Wer seinen Müll vorsortiert abgab erhielt Fahrkarten für den Bus, in den Schulen gab es Schulhefte für sortierten Müll.

Rasend schnell waren die Favelas sauber, die Arbeitslosigkeit sank, weil die Bewohner der Stadtränder nun mit dem Bus in die Stadt fahren konnten und die Busfahrtscheine wurden weiter getauscht, zum Beispiel gegen Lebensmittel.

Eine Komplementärwährung (eine Währung also, die neben der eigentlichen Währung existiert), die hier gar nicht als solche gedacht war, hat es geschafft eine Stadt so nachhaltig zu fördern, dass sie heute sowohl die „grünste Metropole Lateinamerikas“ ist, als auch wirtschaftlich mit den Industrienationen mithalten kann.

Ein Beispiel für eine geldgedeckte Regionalwährung ist der Totnes Pound in England.

Die Stadt Totnes gibt seit März 2007 im Rahmen der Transition Town Bewegung eigene Banknoten heraus. Am Anfang wurden lediglich 300 Totnes Pounds in Umlauf gegeben, die in nur 18 lokalen Shops als Zahlungsmittel akzeptiert wurden. 2008 waren schon knapp 7000 Totnes Punds im Umlauf und über 75 lokale Händler und Dienstleister werden vornehmlich in der ortseigenen Währung bezahlt.

Ein Totnes Pund entspricht dem Wert eines regulären Britischen Pfund und ist jederzeit ein- und umtauschbar. Das Ziel dieser Komplementärwährung ist es, die lokale Wirtschaft zu stärken, die Bevölkerung der Region für regionale Ware zu sensibilisieren und sicher auch das regionale Zugehörigkeitsgefühl zu stärken.

Mittlerweile haben einige britische Städte, wie etwa Lewes, Brixton, Stroud, Cardiff und Bristol zusätzlich zum britischen Pfund eine regional gültige Währung eingeführt.

Einige der aktuellen Beispiele für alternative Währungssysteme finden sich nun in Griechenland. In dem Land, in dem sowieso niemand mehr Euros hat und auch kaum noch jemand Arbeit, kehren immer mehr Menschen zum Tauschhandel zurück.

Es gibt ovolos.gr, eine Online-Plattform, auf der Dienstleistungen und Güter jeder Art gegen andere Dienstleistungen und Güter getauscht werden. Wer nur etwas benötigt, aber gerade nichts zum Tauschen hat, kann mit Ovoli bezahlen, die er entweder vorher verdient, oder mit Euros erworben hat.

Die Stadt Volos hat für sich ein ganz ähnliches System entwickelt: der lokale Handel dort findet mittlerweile fast ausschließlich über TEMs (Lokale Alternative Einheiten) statt. Wer beispielsweise eine Stunde Tango Argentino unterrichtet, bekommt eine bestimmte Anzahl TEMs gutgeschrieben, diese kann er später beispielsweise gegen Lebensmittel oder einen Friseurbesuch eintauschen.

Auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt es zahlreiche Beispiele für Regionalwährungen. Vorreiter waren die Österreicher in den 30er Jahren mit dem Wörgl. In Deutschland gibt es derzeit etwa 50 Regionalwährungen, mit dem Chiemgauer als wohl bekannteste Währung und einem Umlaufvolumen von etwa einer Millionen Euro (Stand 2019). Auch in der Schweiz, gibt es verschiedene Regionalgeld Initiativen, diese haben es 2017 sogar geschafft von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) in einem Brief gewürdigt zu werden und müssen seither stark für ihre Existenz kämpfen.

Quelle: Der Originalartikel aus dem Jahre 2012 ist stark an die Publikation „Regionalwährungen: Neue Wege zu nachhaltigem Wohlstand“ von Kennedy und Litaer (2004) angelehnt. Die Beispiele aus den deutschsprachigen Ländern sind aus <https://www.capital.de/wirtschaft-politik/regionalwaehrungen> (2019) und <https://www.zeitpunkt.ch/die-finma-bedroht-regionalwaehrungen-und-gutscheinsysteme> (2018).

just Human empfiehlt:

MEMEnomics: The Next-Generation Economic System von Said Elias Dawlabani

The term “vMEME” (the superscript “v” is for “value”) refers to a core value system expressed through a culture’s memes, i.e., its ideas, habits, and cultural preferences and practices that spread from person to person. In MEMEnomics Said E. Dawlabani reframes our economic history and the future of capitalism through the unique prism of a culture’s value systems.

Umherschweifend in die nächste Moderne

Earnest und Algernon sind 2 Freunde, die im England des ausgehenden 19. Jahrhunderts gelebt haben und einem Theaterstück von Oscar Wilde entstammen.

Ihre Seelen sind der Nachwelt erhalten geblieben und sie führen einen immer wieder erfrischenden Dialog über Phänomene der sogenannten Moderne.

Diesmal unterhalten sie sich über die Qualitäten des Lebens und insbesondere über den Spaziergang. Nützlich für Leserin und Leser ist, dass Earnest auf dem Land lebte und Algernon in der Stadt. Ihre Seelen - oder heute besser formuliert: ihr reines Bewusstsein – lebt immer noch jeweils auf dem Land und in der Stadt.



Earnest: Lieber Algernon, wie ergeht es Dir in der Stadt? Bist Du noch wohlauf?

Algernon: Mein lieber Landlord, in der Stadt wird es wieder immer besser. Kannst Du in Deinen Landpostillen die Entwicklung der Städte verfolgen? Oder bist Du noch immer der, der sich über Gestank, Geschwindigkeit und Gewimmel beschwert?

Earnest: Selbstverständlich verfolge ich die Diskussionen und Ideen ob der Städte der Zukunft, und ich frage Dich nun ...

Algernon: ... ja, frage nur ...

Earnest: ... well, geht es denn in die Richtung, über die ich lesen darf? Wird Deine Stadt gesünder, grüner, ruhiger und schöner? Könntest Du es mir eventuell sogar schmackhaft machen, in die Stadt zu ziehen?

Algernon: Mein geschätzter Freund, da ich Deinen Raumbedarf kenne, würde ich sagen, bleib auf dem Land! Meine Stadt wird zwar schöner, aber der Raum fürs Wohnen wird immer knapper, weil eben viele Menschen in die Städte ziehen. Und ja, meine Stadt wird schöner und ich will Dir heute unbedingt von meiner neuen Entdeckung erzählen. Eine Entdeckung, die ihre Bedeutung vermutlich nur in der Stadt gewinnt ...

Earnest: Da ist sie wieder, die Überheblichkeit der Städter ...

Algernon: ... warte ...

Ernest: Nein. Erzähle nur von Deiner Entdeckung und ich sage Dir dann, wie es auch auf dem Land „funktionieren“ wird. Was meinst Du?

Algernon: Also, denke Dich in die Zeit des beginnenden Wirtschaftswunders zurück. Die Städte boomen, wachsen, die Autos nehmen zu und es werden sogar Städte gebaut, die sich nach dem Auto ausrichten. Zu dieser Zeit beginnt eine Bewegung zunächst in Paris, dann auch in anderen Städten Europas und denke nur, sogar in München, die Stadt mit Hilfe des Spaziergangs ganz neu für sich zu entdecken. Die Situationisten, so heißt die Bewegung, entwickeln ganz eigene Formen des Spazierens in Städten.

Ernest: Welch‘ eigenartige Vorstellung, in der Stadt überhaupt daran zu denken, einen Spaziergang zu machen ...

Algernon: Warte nur, zügle Dich mit Deiner Kritik. Stell Dir vor, Du verlässt Dein Haus oder Deine Wohnung ohne Ziel ...

Ernest: ... Well, eben ein Spaziergang ...

Algernon: Ja, aber in der Stadt! Du gehst nicht von A nach B um dies und das zu erledigen. Du gehst einfach los. Ohne Ziel. Ohne Absicht. Im Gehen befreist Du Deinen Kopf von Gedanken, Vorstellungen. Du gehst. Nimmst aufmerksam wahr, was um Dich herum geschieht und gehst. Allein Deinen Gefühlen und Wahrnehmungen folgend; durch die Stadt, in der Du lebst oder auch in der Stadt, in der Du zu Besuch bist. Dein Weg folgt nur Deiner Intuition.

Algernon: ... ja, der Weg bzw. das Gehen selbst und was daraus entsteht. In einer Zeit in der sich alles auf Absicht, Geschwindigkeit und Funktionalität ausrichtete, gehen die Situationisten zu Fuß und ohne Ziel. Entdecken völlig neue Zusammenhänge, intensivieren die Wahrnehmung, verlangsamen sich und die Welt um sich herum. Und es sind lange Spaziergänge. Oft dauern sie mehrere Stunden.

Ernest: Mehrere Stunden!?

Algernon: Ja, mehrere Stunden. Einen ganzen Tag. Schweifen sie umher. Alles, was vorher war, wird unwichtig. Allein, was jetzt mit dem Umherschweifen entsteht ist Wirklichkeit. Je mehr es mir gelingt, mich von den unmittelbaren Eindrücken, Gefühlen und dem Zufall leiten lasse, desto sicherer entsteht eine neue Stadt und eine neue Welt für mich. Ernest, Du musst mich besuchen kommen ...

Ernest: ... und ein solches Umherschweifen, einen solchen Spaziergang mit Dir ...

Algernon: Ja! Wir gehen ohne Ziel und Absicht, ohne ein Gespräch zwischen uns in die Stadt, in meine Welt hinaus. Verlieren uns in den Labyrinthen der modernen Stadt ...

Ernest: Wenn ich Dir zuhöre, beginne ich langsam die Faszination zu spüren, die das für einen Menschen wie Dich haben kann.

Algernon: Was soll das heißen?

Ernest: Well, aus meiner Sicht ist es ja seit dem Beginn der Bewegung in den Städten nicht besser geworden. Ihr seid immer noch voller Absicht, Geschwindigkeit und Funktionalität und habt in den Städten das menschliche Maß verloren ...

Algernon: ... aber das entsteht ja genau wieder im Umherschweifen. Du findest Dein Maß und Deine Welt wieder, auch in der Stadt. Du behauptest Dich in der Stadt, in der modernen Welt. Lass es uns versuchen, Ernest, Dir das Maß der Moderne zu ermöglichen. Lass uns zu Fuß gehen, spazieren, umherschweifen ...

Ernest: ... Du willst mit mir spielen ...

Algernon: Oh, ja und nein. Ich will das Experiment mit Dir wagen: lass uns das menschliche Maß für die nächste Moderne finden! Wir schweifen in Stadt und Land umher, vertrauen unseren Gefühlen, unserer Intuition und dem Zufall und nehmen wahr, was in und zwischen uns entsteht.

Ernest: Well done. Lass uns gehen.

just Human empfiehlt:

Das Glück des Gehens von Prof. Shane O' Mara, Rohwolt 2020

Musik: Ceeys „Hiddensee“: <https://www.youtube.com/watch?v=x3umEBHGgho>

Ernest & Algernon Magazin 3: Dream & Reality

IT'S ENOUGH TO
BE JUST HUMAN.