



Institut für Zukunftskompetenzen
Institute for Future Competences

Whitepaper – Zukunftskompetenz

Begriff und Verständnis

In erster Linie für unsere Lehrgangsteilnehmer gedacht.

(Quellenartikel im Fernlehrgang unter „Studien – Diverse Artikel“ zu finden)

Zukunftskompetenzen... der Begriff und sein Verständnis

*„...Zukunftskompetenzen... wer hat sich denn DAS einfallen lassen!?
Das kriegt man ja kaum über die Zunge...!“ (Radiosprecherin im Interview 2009)*

Im Jahre 2006 gab es das Wort „Zukunftskompetenz“ noch nicht. Man sprach damals von „Soft Skills“ im Business-Bereich, und von Fähigkeiten im Therapie- und Coachingbereich. 2006 suchten wir einen neuen Namen für unser Vorhaben, Menschen gebündeltes Wissen aller relevanter Lebensbereiche in einem Lehrgang näher zu bringen, um sich selbst weiterentwickeln zu können und gleichzeitig eine Coaching-Ausbildung zu erhalten. Ich selbst kam aus der Marktkommunikation und Trendforschung, sodass ich schon von jeher in die Zukunft denken und diese für Kunden gestalten durfte. Dazu kamen Ausbildungen in Lebens- und Sozialberatung, Unternehmensberatung, Bildungsforschung, Art-Therapy, Gesundheitsberatung, Regenerationstherapie u.a.m., die mich motivierten, alles zusammenzuführen.

Abgeleitet aus dem damaligen Selfness-Trend suchte ich nach einem Weg in die Selbstbestimmung, der alle Ebenen des Menschseins umfasst. Dies sollte gleichzeitig ein Selbstcoaching, eine Coaching-Ausbildung und die Erarbeitung der eigenen Zukunftsvision – beruflich wie privat – darstellen. Unsere Teilnehmer erhielten also gleichzeitig ein persönliches Jahrescoaching, eine Coaching-Ausbildung und eine Marktkommunikationsberatung für ihre zukünftige Berufsstrategie und Selbstverwirklichung.

Lernziel: Sicherheit im Wandel – Metakompetenzen!

Damals gab es als Gegenpol zur eigenen menschlichen Erneuerung das technische und technologische Innovationsverständnis, welches wir ab 2010 auch in diversen Kongressen abbildeten:

- Zukunftskraft-Kongresse mit den Themen Nachhaltigkeit, Neue Arbeit etc.
- Innovationskongresse im Unternehmensproduktbereich
- Musikkongresse im Gesundheits-Forschungsbereich

Das Thema soziale Innovation brachten wir schon damals zur Diskussion. (Interview Scala-Hausmann von WKO auf YouTube)

Für mich war der menschliche Gegenpol (denn Kompetenzen können nur menschlich sein) zur üblichen „Innovation“ relevant. Daher forschte ich gerade im menschlichen Bereich nach jenen Kompetenzen, die es in jeder(!) Zukunft braucht, um sie menschenwürdig gestalten zu können – was 2010 seiner Zeit noch voraus war.

Es ging also um jene Schlüsselkompetenzen, die es für die Gestaltung einer guten Zukunft braucht – das ist es, was wir als „Zukunftskompetenzen“ verstanden und heute noch verstehen.

Der systemisch-integrale Zukunftskompass® begann sich zu formieren.

Je zukunfts kompetenter wir sind, desto gelassener blicken wir in die Zukunft und desto mehr Freude haben wir, sie zu gestalten. Um sie jedoch tatsächlich gestalten zu können, braucht es möglichst offene Kompetenzen, denn je fachlicher sie werden, desto mehr Tunnelblick verursachen sie, wodurch wir erneut nicht frei gestalten können.

Auch wenn es die Meinung gibt, den „einen“ Zukunftskompass gibt es nicht, so geht es hier um die 12 Schlüsselkompetenzen aus ganzheitlich-systemischer Sicht auf eine vollkommene Lebenskompetenz und damit die Möglichkeit einer menschengerechten Zukunftsgestaltung.

Dabei wurden nicht nur neuzeitliche Trendforschung, Erfahrung im Coaching-, Therapie- und Beratungsbereich, Unternehmensanalysen und -Tools, Studien etc. herangezogen – sondern auch Erkenntnisse aus alten Philosophien und Weisheitslehren, die auf ihre Gültigkeit geprüft und auf unsere Zeit angepasst wurden.

Aus diesen 12 Metakompetenzen entstehen alle anderen Kompetenzen, die als Methoden- oder Fachkompetenz nötig sind und sich flexibel an die jeweiligen Zukunftssituation anpassen müssen. Sie wurden 2010 im Zukunftskompass® zusammengefasst, um eine in sich aufbauende, logische Orientierung geben zu können. (Den Begriff kreierte ich aufgrund meiner Segelleidenschaft und ließ ihn damals als Marke eintragen.)

Der Zukunftskompass® ist systemisch zusammenhängend aufgebaut – jede Kompetenz ergibt sich aus der vorherigen, steht ihrem Pol gegenüber und ist in 4 Quadranten des Lebens eingeteilt.

Erst seit 2020, als die Krise massiv spürbar wurde, wurde der Begriff „Zukunftskompass®“ auch von anderen Einrichtungen übernommen und seither auch in unterschiedlichen Zusammenhängen (Regionalmarketing, Innovation, Bildung etc.) genutzt. Der Begriff „Zukunftskompetenz“ wurde seither beinahe inflationär genutzt und auch in Studien erörtert, was aber bedeutet, dass er erst jetzt in der Gesellschaft angekommen ist.

Daher ist es nun für uns wichtig, erneut eine Marktstudie zu machen und die Ergebnisse mit unseren Studierenden zu teilen.

**

Wissen und Modell versus Kompetenz

Wie wir im Lehrgang noch genau erörtern werden, kann „Kompetenz“ nicht mit „Wissen“ gleichgesetzt werden (wie es häufig in Bildungslehrplänen der Fall ist). Vielmehr ist eine Kompetenz die praktische Anwendung des Wissens, was nur aus Erfahrung kommen kann und vor allem in kritischen Situationen abgefragt wird.

Somit fallen schon mal alle sogenannten „Zukunftskompetenzen“ raus, die eigentlich nur Wissensvermittlung darstellen.

Im wirtschaftlichen Sektor wird natürlich immer nach Geschäftsmodellen gesucht und abstrakte Modelle als Produkte generiert. Inwieweit diese jedoch einer essenziellen Prüfung standhalten, muss immer anhand der klaren Definitionen geprüft werden.

Der Begriff „Zukunftskompetenz“ beinhaltet die These, dass sich ein Mensch damit besser auf die Zukunft vorbereiten kann – beruflich wie privat – sein gesamtes Leben betreffend, denn man kann die Wechselwirkungen nicht voneinander trennen. Während man bei fachlichen Kompetenzen erst in der Gegenwart erkennt, ob sie wirklich gebraucht werden (denn die Berufe der Zukunft kennen wir nicht, so wie wir die Zukunft per se auch nicht kennen) – weiß man aus den Erfahrungen und Weisheit der gesamten Menschheitsgeschichte, dass es gewisse Kompetenzen braucht, um sich gut auf jede(!) Zukunft vorbereiten bzw. diese auch selbst gut gestalten zu können.

Somit benötigt in unserem Verständnis JEDER Mensch Zukunftskompetenzen, um sein Leben in die Zukunft hinein gestalten zu können, nicht nur der im Unternehmenskontext tätige Mensch.

Nachfolgend sind nun sämtliche Zukunftskompetenzen aufgelistet und erörtert, die derzeit im Markt zu finden sind. (Kein Anspruch auf Vollständigkeit)

*

Diverse Modelle im Vergleich

A. Das Modell von Kopf – Herz – Bauch (Hand)

Aus der Psychotherapie kommend werden drei Ebenen des menschlichen Entscheidens herangezogen. Verstand – Gefühl – Handlungsimpuls.

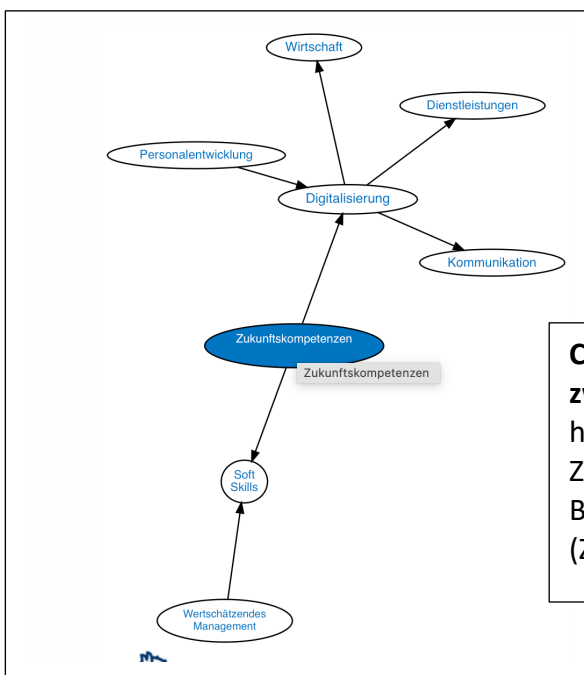
Daraus entwickelte man die drei Kompetenzbereiche des Verstehens, Sinngens und der Handhabbarkeit (wird im Modul 1 des Lehrgangs genau behandelt).

B. Ein weiteres schon länger bestehendes Modell ist die Einteilung in **persönlich, sozial und fachlich**. Daraus wurden unendlich viele unterschiedliche Kompetenztests generiert, die im Netz zu finden sind.

Beispiel Kompetenztest:
3 Gruppen:
Persönlich / Sozial / „Spezial“

Ist ein kleiner Ausschnitt einiger „Unterkompetenzen“, die jedoch keinen logischen Zusammenhang darstellen, sondern willkürlich wirken.

Kompetenzgruppe	Kompetenz	--	-	+	++
PERSÖNLICHE Kompetenz					
Handlungskompetenz	Eigenverantwortung				
	Ergebnisorientierung				
	Lösungsorientierung				
	Realisierungsstärke				
	Selbstständigkeit				
intellektuelle Kompetenz	ganzheitliches Denken				
	Innovationskraft				
Motivation und Engagement	Eigeninitiative				
	Entschlusskraft				
	Flexibilität				
	Lernfähigkeit				
	Veränderungsbereitschaft				
Fachkompetenz	Weitergabe von Fachwissen				
SOZIALE Kompetenz					
soziale Kompetenz	Konfliktfähigkeit				
	Networking				
	Teamfähigkeit				
	Verhalten bei Kritik				
kommunikative Kompetenz	sprachliche Ausdrucksfähigkeit				
	Zuhören				
Führungsfähigkeit	Delegationsfähigkeit				
	Inspirations-/Motivationsfähigkeit				
	Feedbackfähigkeit				
	Verantwortungsübernahme				
SPEZIAL-Kompetenzen					
interkulturelle Kompetenz	Aufgeschlossenheit für andere Kulturen				
	Toleranz und Respekt				
	Unsicherheitstoleranz				
unternehmerische Kompetenz	Kundenorientierung				
	Risikobereitschaft				
Arbeitstechniken	Projektmanagement				
	Zeitmanagement				
Und – wie zufrieden sind Sie mit sich selber? Bereits irgendwo Handlungsbedarf entdeckt?					



C. Hier wird bereits eine **Verbindung zwischen digitaler Welt und Soft Skills** hergestellt. Dies ist EIN Aspekt von Zukunftskompetenz, der jedoch in der Beherrschung gewisser menschlicher (Zukunfts-) Kompetenzen liegt.

D. 2022 kam auch ein Buch von Verena Lütschg heraus:
„**Übermorgen – Der Zukunftskompass**“ (Tolerierte Markenverletzung), wo es um die technologischen Neuerungen geht, die sich angesichts der rasenden KI Entwicklung beinahe selbst überholen.

E. 2022 wurde auch die Idee von „**12 Kernkompetenzen**“ aufgegriffen – Thomas Gebhardt in SpektrumThemen, 12.9.22 – und im Wesentlichen das uns bereits Bekannte in einem Artikel dargestellt.

Zusammenfassung daraus:

- Menschen müssen bereit sein, Neues über sich und ihre Umgebung zu lernen. Menschen müssen Lösungen für komplexe Probleme entwickeln können.
- Menschen müssen diese in soziale Systeme unter Berücksichtigung vielschichtiger Abhängigkeiten erfolgreich integrieren können.
- Von nachhaltiger Bedeutung sind in diesem Zusammenhang besonders das Aushalten von Mehrdeutigkeit und Unsicherheit sowie der sichere Umgang mit der digitalen Technik und Multikulturalität.

Gebhardt bezieht sich auf **Ehlers NextSkills** und die 17 Kompetenzprofile für die Zukunft der Hochschulbildung, wobei hier wieder der Fokus auf Bildungseinrichtungen gelegt wird. Dort liest man dann von: (Bezug zur Zukunftskompetenz aus dem Zukunftskompass®)

- Ambiguitätskompetenz (Teil der Vielfaltskompetenz)
- Design-Thinking (Ergebnisoffenheit (Zusammenspiel der Selbst-, Kooperations-, Empathie-, Erneuerungs- und Vielfaltskompetenz)
- Digitalkompetenz (Fachkompetenz mit Reflexions- und Selbstkompetenz)
- Entscheidungskompetenz (eben diese)
- Ethische Kompetenz (Selbst-, Empathie- und Vielfaltskompetenz)
- Initiativ- und Leistungskompetenz (Teil der Selbstkompetenz)
- Innovationskompetenz (Erneuerungskompetenz)
- Kommunikationskompetenz (Selbst-, Empathie- und Kooperationskompetenz)
- Kooperationskompetenz (eben diese)
- Lernkompetenz (Reflexionskompetenz)
- Reflexionskompetenz (eben diese)
- Selbstbestimmungskompetenz (Selbst- und Freiheitskompetenz)
- Selbstkompetenz (eben diese)
- Selbstwirksamkeit (Selbstkompetenz)
- Sensemaking (Selbst- und Reflexionskompetenz)
- Systemkompetenz (Reflexions-, Ressourcen-, Führungskompetenz)
- Zukunfts- und Gestaltungskompetenz (hier als Erneuerungskompetenz gemeint)

Daraus zieht Gebhardt wiederum 12 Kompetenzen heraus, die deswegen aber nicht logischer in ihrem Zusammenhang werden:

1. Ambiguitätstoleranz (Teil der Vielfaltskompetenz)
2. Eigeninitiative (Selbstkompetenz)
3. Ethische Sensibilität (Empathie- und Vielfaltskompetenz)
4. Entscheidungsstärke (Entscheidungskompetenz)
5. Innovationsfähigkeit (Erneuerungskompetenz)
7. Lernfähigkeit (Reflexionskompetenz)
6. Kommunikationsstärke (Empathiekompetenz)
8. Reflexionskompetenz (siehe oben)
9. Selbstbestimmung (Selbstkompetenz)
10. Sinnstiftung (Selbstkompetenz)
11. System Thinking (Kombination aus mehreren Kompetenzen)
12. Technologiekompetenz (Fachkompetenz)

F. Der Bundesverband Digitale Bildung eV aus Hannover stützt sich 2022 auf das sog. „**4K-Modell**“: Kreativität, Kollaboration, Kommunikation und kritisches Denken, um den Herausforderungen (hier richtig als „Herausforderung“ und nicht als „Kompetenz“ beschrieben!) VUCA begegnen zu können. VUCA meint: “volatility” (“Volatilität”), “uncertainty” (“Unsicherheit”), “complexity” (“Komplexität”) und “ambiguity” (“Mehrdeutigkeit”) Diese „4Ks“ stellen jedoch auch nur einen Ausschnitt der notwendigen Zukunftskompetenzen dar.

G. Wirtschaftsbereich: Strametz führte 2021 eine Studie durch, in der folgende Kompetenzen als für die Zukunft wichtig genannt wurden (wobei hier die Zuordnung verschwommen ist):

- Soziale Kompetenzen: Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit und Kooperationsfähigkeit.
- Selbstkompetenzen: Kreativität, Resilienz, Lernbereitschaft, Zuversicht und Selbstorganisation,
- Methodenkompetenzen: Entscheidungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit und Prozessverständnis
- Fachkompetenzen: Führungswissen und Menschenkenntnis

Studien (Unternehmensbefragungen) weisen nach, dass „zukünftig Kompetenzen“ wie vernetztes Denken, Umgang mit Komplexität, Unsicherheitsfähigkeit und Digitalkompetenz (digital literacy) besonders wichtig werden.

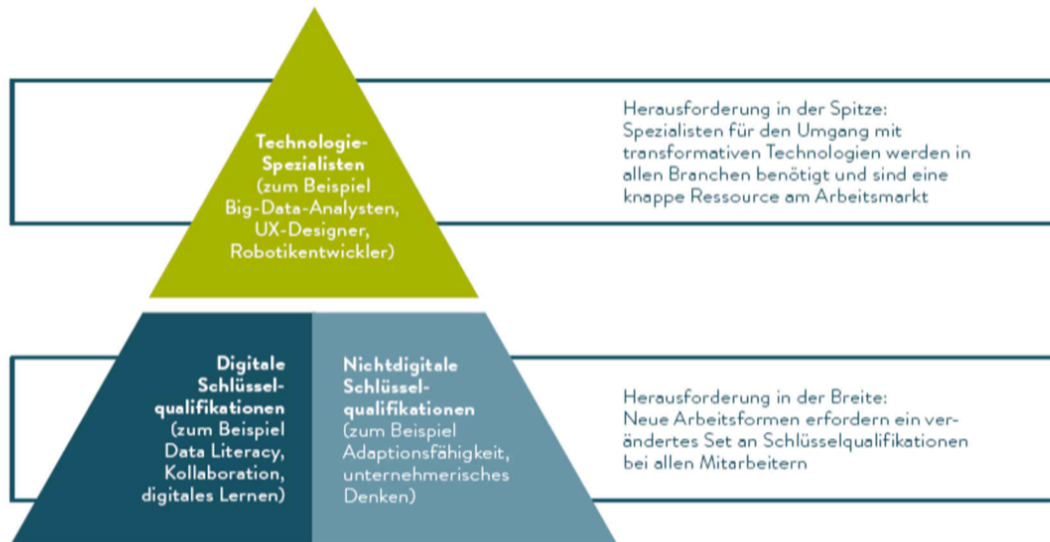
Daraus wurden „Top 5 Zukunftskompetenzen“ genannt:

1. Kommunikation (Empathiekompetenz)
2. Selbstführung (Selbst- und Führungskompetenz)
3. Entscheidungskompetenz
4. Priorisierungskompetenz (Reflexions- und Führungskompetenz)
5. Veränderungsfähigkeit (Erneuerungskompetenz)

H. Im Hochschulbildungsreport 2020 werden ebenfalls Zukunftsfähigkeiten (Future Skills) benannt – 18 Fähigkeiten in drei Kategorien:
Für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist die Verknüpfung von **Technological Skills, Digital Citizenship Skills und Classical Skills** von entscheidender Bedeutung.
(Dem stimmen wir zu 100% zu, jedoch dehnen wir es auch auf Privatpersonen aus.)

DIE ZWEIFACHE SKILLS-HERAUSFORDERUNG

Herausforderung in der Spitze und in der Breite



Quelle: Stifterverband/McKinsey 2019

In diesem Konzept geht es bei den Technologischen und Digitalen Skills hauptsächlich um Fachkompetenzen, die mit menschlicher Kompetenz (Kollaboration, Agiles Arbeiten etc.) vermischt werden.

Unter Classic Skills werden genannt:

- Problemlösungsfähigkeit (Teil der Entscheidungskompetenz)
- Kreativität (Teil der Erneuerungskompetenz)
- Unternehmerisches Handeln, Eigeninitiative (Entscheidungs-, Ressourcen-, Kooperations-, Führungskompetenz)
- Adaptionfähigkeit (Selbst-, Vielfalts-, Erneuerungskompetenz)
- Durchhaltevermögen (Resilienzkompetenz)

Weiters wird erörtert:

Die wichtigste Kompetenz, welche die meisten Mitarbeiter den Umfrageergebnissen zufolge in Zukunft benötigen, ist die Fähigkeit zur Kollaboration (Kooperationskompetenz), die zunehmend durch digitale Technologien unterstützt und geprägt sein wird.

I. Im Business-Bereich (Artikel Personet – Sascha Hertling) wird auch immer deutlicher auf den Umgang mit Unsicherheiten hingewiesen und im Führungssektor betont (Selbst- und Führungskompetenz).

J. Im RKW Kompetenzzentrum - Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. – werden folgende sechs „Kompetenzen der Zukunft“ genannt:

- Achtsamkeit (Teil der Selbstkompetenz – Wahrnehmung)
- Komplexität (Selbst-, Reflexions-, Vielfaltskompetenz)
- Kontakt- und Beziehungskompetenz (Empathie- und Kooperationskompetenz)
- Paradoxe Kompetenz (in unseren Augen keine Kompetenz, sondern eine Erkenntnis aus verschiedenen Kompetenzen heraus)
- Generative Kompetenz (Teile aus Selbst-, Empathie-, Erneuerungskompetenz)
- Emotionskompetenz (Teil der Selbstkompetenz)

K. In der Karriereakademie werden 33(!) Zukunftskompetenzen in fünf Bereiche geteilt:

Fünf Bereiche:

- soziale Kompetenzen
- methodische Kompetenzen
- Handlungskompetenzen
- Fachkompetenz
- Leadership-Skills

Und darin 33 „Beispiele von Zukunftskompetenzen“:

- Begeisterungsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Beratungskompetenz
- Ergebnisorientierung
- Eigeninitiative
- Einfühlungsvermögen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Kritikfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Kontaktfreudigkeit
- Lösungsorientierung
- digitale Kompetenz
- agile Methoden
- Eigenmotivation
- Offenheit
- interkulturelle Kompetenz
- Kommunikationsstärke
- konstruktives Kritisieren
- interdisziplinäres Arbeiten

- Veränderungsbereitschaft vorleben und fördern
- Innovationskompetenz
- Tatkraft
- Beziehungsmanagement
- Gestaltungswille
- Hands-on-Mentalität
- strategisches Denken
- Entscheidungsfähigkeit
- konzeptionelle Kompetenz
- Fehlerkultur etablieren
- Digital-Leadership
- Wertschätzung
- positive Risikobereitschaft
- emotionale Intelligenz

L. Im Audimax findet man ebenfalls „Top 5 der wichtigsten Zukunftskompetenzen“:

- Veränderungsbereitschaft (Selbst- und Erneuerungskompetenz)
- Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen zu arbeiten (Vielfaltskompetenz)
- Querdenken (Selbstkompetenz)
- Mentale Flexibilität (Selbstkompetenz)
- Interkulturelle Kompetenz (Vielfaltskompetenz)

M. More Business nennt 5 Zukunftskompetenzen:

- Digitale Grundkompetenzen (Fachkompetenz)
- Selbstreflexion (Selbst- und Reflexionskompetenz)
- Selbstorganisation (Selbst- und Ressourcenkompetenz)
- Resilienz (eben diese)
- Kommunikationskompetenz (Teil der Empathiekompetenz)

N. In der Pädagogik (Martin Textor) werden

- Personale-emotionale (Selbst-, Salutogenese-, Resilienz-, Vielfaltskompetenz),
 - Soziale-kommunikative (Selbst-, Empathie-, Kooperations-, Vielfaltskompetenz)
 - Kognitive-Lernmethodische (Selbst-, Reflexions-, Resilienzkompetenz)
- Kompetenzen unterschieden und darin mehrere Fähigkeiten und Themen aufgezählt.

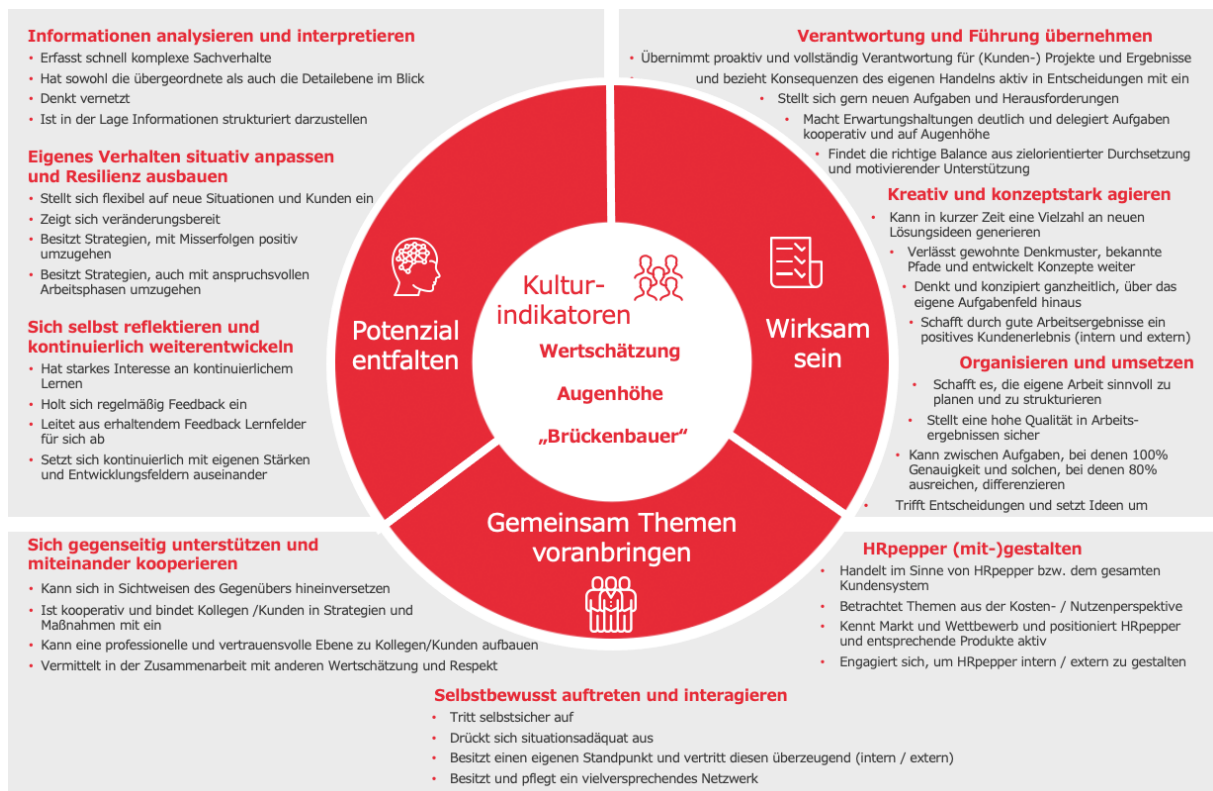
O. HRpepper hat auf Grundlage von verschiedenen Metastudien herausgearbeitet, welche Faktoren sich benennen lassen, die (bisher) grundsätzlich von Relevanz für den Erfolg im Beruf sind und drei Oberbegriffe für erfolgskritische Kompetenzen zusammengefasst:

- Potenzial entfalten
- Gemeinsam Themen voranbringen
- Verantwortung übernehmen

Hier finden sich Fähigkeiten wie

- Informationen analysieren und interpretieren
- Reflexion
- Resilienz
- Kreativität
- Organisationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- selbstbewusstes Auftreten etc.

Ergänzt wird dieses „Modell“ durch kulturelle Elemente (persönliche Haltungen), die notwendig sind, um die entsprechenden Fähigkeiten auch wirksam einsetzen zu können.



P. In einer im Jahr 2019 durchgeführten Befragung unter zufällig ausgewählten HR-Verantwortlichen (n=126) zeigte sich eine Wertung im Hinblick auf Fähigkeiten und ihre Bedeutung für die Zukunft:

- Soziale Intelligenz/Empathie (60 %)
- Situative Anpassungsfähigkeit (47 %)
- Teamwork/Kollaboration (46 %)
- „Digitalkompetenz“ (38 %) folgte – mit Abstand – erst an vierter Stelle.

Q. Auch das österr. Bundesministerium hat 2021 „Zukunftskompetenzen“ in drei Bereichen aufgegriffen und in einer Akademie als Kurs kreiert, die jedoch einem üblichen Führungskräfte-Training entsprechen:

„Soziale Kompetenzen“:

- Team Management & Selbstreflexion
- Kommunikation & Präsentationstechniken
- Zielorientierung & Kontrolle (Projektmanagement)
- Zeitmanagement & Arbeitsorganisation
- Kundenorientierung & Qualitätsmanagement
- Leadership Management

Digitale Kompetenzen:

- Kompetenzfeststellung digital Skills Office Refreshing (Word, Powerpoint, Excel, Outlook)
Excel Advanced ECDL Standard – europäischer Computerführerschein IT-Security, Social Media & Digitalisierung

Internationale Kompetenzen:

- Cambridge Business English Certificate (B2 oder C1)
- Interkulturelles Kompetenztraining

R. Und es gibt sogar schon Universitätslehrgänge zu „Future Skills“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.) – wo in

- Technologische
- Digitale
- Klassische
- Transformative

Kompetenzen unterteilt wird, die jedoch ihren Fokus auf die Wirtschaft legen.

** Etc. pp**

Und so weiter und so fort. Es gibt sicherlich noch unzählige Modelle, die die „Top-Zukunftskompetenzen“ verkünden. Bisher vermischen wir jedoch bei allen Konzepten und Modellen eine logisch-systemische in sich stimmige Abfolge wie im Zukunftskompass®. Jedoch möchten wir in o.a. Beispielen auf die angeführte Wichtigkeit des Umgangs mit Technologischen Herausforderungen hinweisen.

Ebenso vermischen wir zwei der wichtigsten Zukunftskompetenzen der letzten Jahre:

- Die Salutogenesekompetenz, die gerade in den letzten Jahren eine enorme Wichtigkeit erlangt hat und in den Kondratieff-Zyklen den nächsten Wirtschaftszyklus darstellt;
- Sowie die Freiheitskompetenz, die als „Königsdisziplin“ am Ende des Zukunftskompass® steht.

*

Wir haben uns auf Studienergebnisse aus dem deutschsprachigen Raum beschränkt. Große Studien über Zukunftskompetenzen unter Unternehmen in den USA, UK und Australien kommen aber zu ganz ähnlichen Ergebnissen (Bakhshi et al. 2017; alphabeta 2019).

Damit wird deutlich, dass in der Zukunft einerseits Kompetenzen wie Selbstmanagement, Entscheidungsfähigkeit und Kommunikation weiterhin essentiell sind – jedoch in neuem Licht betrachtet werden müssen. Alte Modelle sollten hinterfragt und angepasst werden, um der zunehmenden Komplexität und Veränderung gerecht werden zu können. Es geht also m.E. nicht darum eine „Komplexitätskompetenz“ zu erschaffen, sondern die darunter liegenden Kompetenzen zukunftsfähig zu machen, um der Herausforderung „Komplexität“ begegnen zu können.

Das ist es, was im Zukunftskompass® geschieht.

*

2023

Institut für Zukunftskompetenz e.U.

Cornelia Scala-Hausmann

Burgstraße 30

A-9556 Liebenfels

www.zukunftskompetenzen.at