

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Programm und Übersicht	1
1.1	Zukunfts-Schock März 2020	2
1.2	Spatzen der Minerva	4
1.3	Klassischer Doppelfehler	6
1.4	Strukturlogik empirischer Forschung	9
1.5	Grenzen des Berechenbaren	11
1.6	Entscheidungszwänge im Informations-Defizit	13
1.7	Entwicklungsmuster: „Strukturtrends“	15
1.8	Praktische Konsequenzen: „Strategietrends“	16
1.9	Hinweise zum Gebrauch dieses Buches 1: Heuristische Funktion	18
1.10	Hinweise zum Gebrauch dieses Buches 2: Modul-System	19
	Literatur	21
2	„Neue Zukunftsforschung“: Philosophie	23
2.1	Ursprünge aus Zweifeln	24
2.2	Random Copying und „kulturelle Algorithmen“	26
2.3	Bescheidenheit der Ansprüche: Schritt für Schritt	28
2.4	Muster mit Wert: Pattern Variables	30
2.5	Erkenntnistheorie der neuen Zukunftsforschung	32
2.6	Aktuelle exemplarische Initiativen	33
2.7	Zukunftsforschung und Reziprozität der Perspektiven	35
2.8	Das vergessene Motiv: Third Culture	36
2.9	Skizze der Projekte aus zwei Jahrzehnten	38
2.10	Strukturelle Relativierung	39
	Literatur	41

3	Entwicklungspfade in die Zukunft: „Strukturtrends“	43
3.1	Strukturtrend 1: Fermi-Problem 4.0	44
3.2	Strukturtrend 2: Kumulative Paradoxien	46
3.3	Strukturtrend 3: Sektorale Intelligenz	48
3.4	Strukturtrend 4: Digitalismus	50
3.5	Strukturtrend 5: Distinktionsverluste	52
3.6	Strukturtrend 6: Digital Divide	55
3.7	Strukturtrend 7: Techlash	57
3.8	Strukturtrend 8: Split Customer Involvement	59
3.9	Strukturtrend 9: Kontextualität	61
3.10	Strukturtrend 10: Cultural Turn	63
	Literatur	65
4	Praktische Konsequenzen: „Strategietrends“	67
4.1	Strategietrend 1: Produktentwicklung im soziokulturellen Kontext	68
4.2	Strategietrend 2: Produktentwicklung im digitalen Kontext	69
4.3	Strategietrend 3: Distinktionsbilanz	71
4.4	Strategietrend 4: Kontextuelle Digitalisierung	72
4.5	Strategietrend 5: „Duale Agenda“ – Betriebssystem Intellektueller Wertschöpfung	74
4.6	Strategietrend 6: Orientierung der Kunden	75
4.7	Strategietrend 7: Dekonstruktion – Modularisierung der Forschungsergebnisse	77
4.8	Strategietrend 8: Rekonstruktion – problemorientierte Systematisierung	78
4.9	Strategietrend 9: Potenzialausschöpfung Zukunftstalente	80
4.10	Strategietrend 10: Embedded HR Development	81
	Literatur	83
5	Intellektuelle Wertschöpfung: Philosophie	85
5.1	Generelles Ziel: Ganzheitlicher Kontext	86
5.2	Schumpeters Kernsatz und Nobelpreise	87
5.3	Differenzierung in Teilziele	88
5.4	Cultural Turn in IT, Big Data und Predictive Analytics	90
5.5	Entscheidungszwänge und Informations-Überschuss	92
5.6	Skepsis der Praktiker am Kennzahlformalismus	93
5.7	Skepsis der akademischen Experten	95
5.8	Die Bedeutung der Interpretations-Kompetenz	96
5.9	Das Paradox der Weak Signals-Research	98

5.10	Verstrickung im „Münchhausen-Trilemma“	99
	Literatur	101
6	Intellektuelle Wertschöpfung: Praxis	103
6.1	Ebenen der Informationsverarbeitung	104
6.2	Ebene 1: Deskription	105
6.2.1	Impressionistischer Zugang	106
6.2.2	Empirischer Zugang	106
6.2.3	Kritisch-rationaler Zugang	107
6.3	Ebene 2: Kontextualisierung	107
6.3.1	Hypertext-Struktur	108
6.3.2	Systemischer Zugang	109
6.3.3	Musterbildung	110
6.4	Ebene 3: Erklärung (Analyse)	111
6.4.1	Adaption an vorhandene Daten-Cluster	112
6.4.2	Wissenschaftlicher Zugang	113
6.4.3	Modellbildung (Theorie)	114
6.5	Ebene 4: Prognose	114
6.5.1	Zielbestimmung	115
6.5.2	Emergenzanalyse	116
6.5.3	Strategische Realisierung	117
	Literatur	117
7	Extrafunktionale Fertigkeiten: Philosophie	119
7.1	Vorbemerkung: Rolle von Querschnitt-Kompetenzen	120
7.2	Nachhaltiges Thema der wirtschaftswissenschaftlichen Studienergebnisse	121
7.3	Zwei Kulturen im Karrierekampf	123
7.4	Die Macht der physikalischen Weltbilder	124
7.5	Empirische Befunde 1: Nachwuchsvorstellungen Arbeitskultur	125
7.6	Empirische Befunde 2: Wachsende Bedeutung „extrafunktionaler Fertigkeiten“	128
7.7	Empirische Befunde 3: Wunschliste der Arbeitgeber an Nachwachskräfte	129
7.8	Auflösung der starren Mentalitätsmilieus	130
7.9	Bewältigung kumulativer Paradoxien durch interne Komplexitätserhöhung	131
7.10	Überwindung der Trennung von Hard & Soft-Skills	135
	Literatur	136

8	Extrafunktionale Fertigkeiten: Praxis	137
8.1	Vorbemerkung: Präzisierung der Begriffe	138
8.2	Erhebungsmethode der Bestandsaufnahme	139
8.3	Definitiorische Präzisierung	140
8.4	Definitionen alphabetisch	141
8.5	Clusterung in Dimensionen	147
8.6	Übertragung in ein Verfahren für Selbst- und Fremdeinschätzung	149
8.7	Die fünfzehn wichtigsten persönlichen Eigenschaften	149
8.8	Die fünfzehn wichtigsten Führungsqualitäten	150
8.9	Die fünfzehn wichtigsten organisatorischen Talente	150
8.10	Wie wird dieser Test eingesetzt? Erfahrungsbericht	151
	Literatur	153
9	Kommunikationsprotokoll: Philosophie	155
9.1	Intersubjektivität als konstruktiver Realismus	156
9.2	Philosophie der Kommunikation	157
9.3	Praxis der Philosophie	159
9.4	Interne Ziele der Kommunikation	161
9.5	Externe Ziele: Bewältigung von Legitimationsproblemen	162
9.6	Empirische Befunde 1: Vorstellungen vom idealen CEO der Zukunft	165
9.7	Empirische Befunde 2: Arbeitsstil des idealen CEO von morgen ...	166
9.8	Empirische Befunde 3: Aussagen von Nachwuchs und Spitzenmanagement	167
9.9	Konfrontative Kommunikations-„Kulturen“	169
9.10	Thesen zur „Kommunikation“	170
	Literatur	171
10	Kommunikationsprotokoll: Praxis	173
10.1	Vorbemerkung: Angewandte Kommunikationstheorie	174
10.2	Zum Gebrauch des Protokolls	174
10.3	Kompensation der Einschränkungen	176
10.4	Funktionale Ebenen der Kommunikation	177
10.5	Grundformen verbaler Kommunikation	178
10.6	Objekte der Kommunikation	179
10.7	Referenzsysteme der Kommunikation	181
10.8	Ethische Voraussetzungen Kommunikationsinhalte	182

10.9	Ethische Voraussetzungen Kommunikationsstrategien.	183
10.10	Funktionale Positionen der Beteiligten.	184
	Literatur	186
11	Umsetzungsbeispiele.	187
11.1	Vorbemerkung: Infrastrukturelle Organisationsmodelle.	188
11.2	Unternehmen als Bildungsinstitutionen	189
11.3	Matrix-Organisation der Intellektuellen Wertschöpfung	190
11.4	Einrichtung eines „Dual Agenda Lab“	192
11.5	Superforecasting – das Modell	193
11.6	Pragmatische Variation: „Problem Based Learning“	194
11.7	Die Organisation einer „Interpretation-Science“ Task Force	194
11.8	Beispiel: Startup „Pattern Variables Decode“	195
11.9	Inhouse Delphi Variationen.	196
11.10	„Zukunfts“-Projekte in verschiedenen Geschäftsfeldern	197
	Literatur	204