

### I. Das Thema

Um Future Skills, also solche Fähigkeiten, die es erleichtern, kommende Herausforderungen sozialer und wirtschaftlicher Art zu bewältigen, ging es im ersten Online-WeQ Salondialog. Die Bedeutung von Future Skills könnte im Coronajahr schnell zunehmen, so die These von Gastgeberin Beata Frenzel. „Wenn wir uns morgen ohnehin neu erfinden müssen, warum nicht schon jetzt?“.

Future Skills\* ermöglichen, mit unterschiedlichen Menschen

→ Neues zu schaffen → Konflikte zu lösen → Ziele zu erreichen

**Haltungen** wie Wertschätzung, Aufrichtigkeit, Achtsamkeit und Empathie erleichtern die Zusammenarbeit. Sozial, kreativ, selbststeuernd, systemisch und kollaborativ denkende Menschen entfalten die größte **Umsetzungsstärke**. Idealerweise bildet **globale Verantwortung** den Bezugspunkt des Denkens und Handelns.

\* Andreas Schleicher Bildungswissenschaftler, Direktor der OECD. Bezogen auf Ergebnisse der weltweiten Forschung zur Zukunft von Bildung, persönlichem Wohlergehen, Innovation, Wirtschaft und Gesellschaft

„Future Skills werden als die Währung des 21. Jahrhunderts bezeichnet.

Was fällt Ihnen dazu ein? Welche Fähigkeiten werden entscheidend sein?“

Den offline notierten und dann in Breakout-Sessions geteilten Gedanken der Teilnehmenden stellte Beata Frenzel das 5K-Modell der Future Skills an die Seite, wie es Andres Schleicher, Bildungsdirektor der OECD formuliert hat. Es basiert auf Kommunikation, Kollaboration, Kreativität, kritisches Denken und Konfliktlösungskompetenz.



Das Modell lieferte auch die Startrampe für Johannes Hügers 15-Minuten-Impuls. Gefragt, welche Fähigkeiten und Qualitäten ganz besonders gebraucht würden, und ob Zeiten, in denen Menschen Lebensmittel und Toilettenpapier hamstern, gut oder schlecht für den WeQ-Spirit seien, zeigte er sich optimistisch: Die Zeiten seien sehr gut für WeQ-Qualitäten. „Das, woran es mangelt, schätzen wir besonders“, argumentierte der Coach. Das gelte nicht nur für Toilettenpapier und Gummis für Eigenbau-Masken. Im Home-Office werde vielen bewusst, was fehlt, wenn sich der Kontakt zu den Kollegen auf Telefonate oder Video-Konferenzen beschränkt.

Drei Gründe sprächen für die Aktualität der WeQ- und Future Skills:

1. Sie sind zutiefst menschlich.
2. Sie sind wirtschaftlich. Studien zeigten, dass Konflikte, Selbstinszenierung und Missverständnisse in Unternehmen bis zu einem Viertel der Personalkosten verschlingen.
3. Sie machen schneller. Etwa in der Produktentwicklung. In gelungener Kollaboration stecke heute das größte Potential, das Organisationen heben können.

Wenn während der Corona-Krise die Mitarbeitenden eines Restaurants Ideen für einen innovativen Lieferdienst entwickelten, oder Mitarbeitende einer Arztpraxis virtuelle Sprechstunden anstießen, dann zeige das die Macht des Dreiklangs menschlich – wirtschaftlich – effizient.

Das brachte Beata Frenzel auf die Frage, ob diese Skills nur freigelegt werden müssen oder ob sie erworben und erlernt werden. Johannes Hüger zitierte eine Untersuchung, nach der nur drei Prozent aller Menschen ihre Vorhaben umsetzen. Andere brauchten dafür Unterstützung aus ihrem Umfeld. Es zeige sich, dass es in gut funktionierenden Teams

gelingt, „seine Kröte zu schlucken“ und sich ohne Beschämung ermuntern zu lassen. Grundsätzlich lerne man Fähigkeiten am besten live von anderen. Wie in der Schule bestimmten authentische Lehrpersonen über den Lernerfolg. Ziel sei, erst die Not, das Anliegen des anderen zu verstehen, und dann das Eigene beizutragen. Auch Angstkompetenz sei wichtig. Die Angst verbiete nicht. Sie mahne nur: „Das hast du noch nicht gemacht oder erlebt; sei sorgsam und vorsichtig in dieser Situation!“

Hügers Modell der WeQ-Werte und -Haltungen fächert sich entlang der Personalpronomen auf. Es beginnt bei der Würde und dem Beitrag des Einzelnen („Ich“) und reicht bis zum globalen Größeren („Sie“). Bereits die Qualität der Einzelbeziehung („Du“) hängt davon ab, wie weit die Partner in der Lage sind, sich selbst zu reflektieren und an sich zu arbeiten.

„Brutal“ seien die Kosten durch Menschen, die sich selbst nicht verstehen und sich nicht entwickeln. Gleichzeitig gebe erst der Bezug auf ein gemeinsames Drittes der Zweierbeziehung Sinn. „WeQ ist das große Und“, brachte Hüger die Stufen fortschreitender Integration auf den Punkt.



Die sieben Richtungswirkungen von WeQ entlang der Personalpronomen

## II. Das Denken

„Wie bringe ich ganz konkret Aufrichtigkeit und Wertschätzung

im Umgang mit meinen Kolleg\_innen, Mitarbeiter\_innen und Kund\_innen ein?“

Mit dieser Leitfrage gingen die Salongäste in den Dialogzirkel. Gesprochen wurde nach dem Wikipedia-Prinzip „Eine\_r, fängt an, die Folgenden knüpfen an, ergänzen, erweitern und vertiefen mit eigenen Erfahrungen, Gedanken, Gefühlen.“

Die von den Gruppensprechern vorgetragenen und von Johannes Hüger moderierten Ergebnisse kreisten um die Voraussetzung, sich selbst zunächst zurückzunehmen, mehr zu empfangen als zu senden, Wertungen zu vermeiden. Erst Selbst-Bewusstsein und Klarheit über die eigenen Motive ermöglichten es, sich selbst zu steuern.

„Wenn es gelingt, auf eine Metaebene zu gehen, lassen sich Situationen retten, etwa durch eine Entschuldigung“, war eine konkrete Erfahrung. So gelinge es auch, sich an der Vielfalt der Menschen zu erfreuen, statt unbewusst zu unterstellen oder zu bewerten. Die Aufmerksamkeit bewusst zu richten, helfe die Brücke zu schlagen. „Die Energie folgt der Aufmerksamkeit.“ Wer den ganzen Menschen wahrnehmen will, muss sich von der Trennung beruflich – privat verabschieden. Die Reduktion auf eine bestimmte Funktion würde immer den Blick auf das Potential der Person verstellen. Jemanden in der Tiefe und in der Breite wahrzunehmen erfordert Zeit für Gespräche. Noch besser, wenn den Gesprächen Taten folgen. Das Signal ans Gegenüber müsse sein: „Ich habe dich gehört und schätze dich in deinen Bedürfnissen wert.“

Auch der Aspekt der Generationen(konflikte) kam zur Sprache. Sich auf die jeweils positiven Beiträge eines Menschen zu konzentrieren helfe, Wertschätzung zu entwickeln. „Schließlich fand sich der Begriff „Aufrichtigkeit“ beim Wortsinn gepackt: Sich aufrecht **‣‣ Man muss den Fokus auf die Stärken setzen.** zu zeigen ermögliche, sich für andere zu öffnen.

Und, so eine treffende Formulierung, es helfe auch „bereits geöffnete Schubladen zu schließen, ohne etwas hineinzulegen.“

### III. Das Resümee

Das Resümee der Salongäste forderte Beata Frenzel wie immer als Hashtag oder verdichteten Satz ein. Deutlich sollte werden, was überrascht hat und was nachhallt.

„Es gibt keine Perfektion“

„Zeitlose Themen. Wir müssen sie leben und vorleben!“

„Die Zeiten für WeQ sind gut“

„Leistungsstark durch Menschlichkeit“

„In Aufrichtigkeit steckt aufrecht“

„Selbstbewusstsein trägt zu besserem Wir bei“

„Angstkompetenz eröffnet Lernräume“

„Sich selbst führen lernen, um andere führen zu können“

„Wertschätzung“

„Selbstverantwortlichkeit“

„Kommunikation als Ursache für Störungen und als Schlüssel für Lösungen“

„Menschsein nicht an der Tür zur Arbeitswelt ablegen“

### IV. Die Resonanz

„Neue Realitäten entstehen, wenn viele Menschen zusammen an einem gemeinsamen Geflecht von Geschichten weben“, nahm Beata Frenzel zum Schluss Bezug auf Yuval Noah Harari. Das Besprochene nach außen zu tragen trägt dazu bei, neuen Sinn und neue Wirklichkeit zu erschaffen.

Und so besteht die „Mitnehmaufgabe“ darin, „Ihre Gedanken, Erlebnisse und Erkenntnisse zu WeQ Future Skills teilen.“ Bis Ende nächster Woche. Die endet übrigens am 9. Mai. Teilen Sie sich mit! Lassen Sie von sich hören!