

Megatrend Wissenskultur

Die Handlungsräume der Zukunft

Die Wissenskultur ist ein Megatrend, der durch internationale Entwicklungsinitiativen und Digitalisierung getrieben wird. Er hat weitreichende Auswirkungen auf Bildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Wichtig sind die Anpassung an neue Anforderungen, die Förderung von Kreativität und die Entwicklung von Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen dieser Entwicklungen.

Von Stefan Tewes

Wissenskultur beschreibt den weltweit kontinuierlichen Zuwachs an Wissen und Kompetenzen und ist nahezu überall auf der Welt erkennbar (UNESCO 2015). Zwei Treiber sind hierfür verantwortlich: Einerseits erhöhen internationale Entwicklungsinitiativen den Bildungsstand. Exemplarisch ist hier die Verankerung der Bildung in die *Sustainable Development Goals* zu nennen: „Ziel 4: Für alle Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen sicherstellen“. [1] Andererseits führt die Digitalisierung zu neuen Möglichkeiten der Informationsverarbeitung und Wissensvermittlung. Bildung wird generell digitaler und durch die Entkopplung des Ortes auch dezentraler sowie kooperativer.

Die Kraft der Megatrends erkennen

Megatrends bilden die großen „Tiefenströmungen“ unserer Zeit. Diese Trends sind global und können auf der ganzen Welt beobachtet werden (Globalität). Sie beinhalten zudem vernetzte Subtrends, die miteinander in dynamischer Veränderung agieren. Dies bedeutet, dass Megatrends nicht isoliert betrachtet werden können, sondern in einem größeren Zusammenhang gesehen werden müssen. Eine Veränderung in einem Subtrend kann Auswirkungen auf andere Subtrends und den Gesamtrend haben. Somit sind Megatrends durch die Anzahl der Elemente sowie deren Ver-

änderungsgeschwindigkeit determiniert (Komplexität). Als weltweite Phänomene wirken sie in alle Lebensbereiche, wie zum Beispiel Freizeit, Wirtschaft und Bildung. Sie beeinflussen unsere Art zu leben und zu arbeiten (Ubiquität). Dabei haben Megatrends eine Halbwertszeit von mindestens 25 Jahren. Das bedeutet, dass sie eine langfristige Wirkung haben und sich langsam verändern (Dauer). Diese zeitliche Stabilität ermöglicht es, sich auf Veränderungen vorzubereiten und Strategien zu entwickeln, um mit den Auswirkungen umzugehen (Zukunftsinstitut 2021 a).

Entscheidend ist, dass Megatrends keine singular auf tretenden Phänomene sind, sondern deren Emergenz durch die vier Subsysteme der Gesellschaft determiniert wird. Hierzu gehören Politik, Wirtschaft, Legitimation und Gemeinschaft (PWLG-Analyse).

Den Megatrend Wissenskultur verstehen

Die Wissenskultur ist ein Megatrend, der unsere Gesellschaft nachhaltig verändert und weitreichende Auswirkungen auf den Erwerb und die Verbreitung von Wissen hat. In dezentralen Strukturen werden große Mengen an Wissen generiert, was zur Entstehung neuer Formen der Innovation, des Lernens und Forschens führt. Die Vergesellschaftung der Wissenschaft schreitet voran, was den elitären Charakter von Wissen zunehmend aufhebt und zu dessen Verbreitung als Gemeingut führt. Gleich-

zeitig stellt die Frage nach der Wahrheit von Wissen und Fakten den Geltungsanspruch von Wissen infrage und erfordert einen reflektierten Umgang mit Informationen und den Mitteln seiner Verbreitung. Zukünftig werden vernetzte Bildungsprozesse und komplexere, unvorhersehbare Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt den Fokus auf lebenslanges Lernen, Methodenvermittlung und Soft Skills verlagern. Die Wissenskultur erfordert somit eine Anpassung an die neuen Anforderungen und eine reflektierte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen dieser Entwicklungen (Zukunftsinstitut 2021 b).

Der Megatrend umfasst verschiedene Subtrends, die den Megatrend aktuell beeinflussen. So sind in der heutigen Wissensgesellschaft Bildung und lebenslanges Lernen unerlässlich. Immer mehr kommerzielle Bildungsanbieter erkennen diese Entwicklung und profitieren von der steigenden Nachfrage nach Bildungsangeboten (Bildungsbusiness). Eltern setzen auf den Wissensvorsprung ihrer Kinder und investieren in private Nachhilfe, Hochschulangebote und digitale Bildung. Diese Tendenz zeigt sich auch im Erfolg von Edutainment-Formaten, die Lernen und Unterhaltung kombinieren (Zukunftsinstitut 2022). Die zunehmende Mobilität von Arbeitskräften in der Kreativwirtschaft fördert die Entstehung von Co-Working-Spaces, in denen temporäre Arbeitsplätze gemietet werden können. Diese Räume dienen als Orte der Begegnung und des Austauschs und fördern die Kollaboration. Ansätze wie *Open Innovation* ermöglichen die Einbindung von Kunden, Partnern und Zulieferern oder sonstigen Stakeholdern in den Innovationsprozess.

In der Entwicklung der Wissenskultur wird die Kultur- und Kreativwirtschaft einschließlich der Gaming-Branche zunehmend als relevantes Wirtschaftsfeld anerkannt. Kreativität ist eine zentrale Ressource der Menschen – die unabhängig von technologischen Sprüngen Bestand haben wird. *Open Knowledge* gewinnt in der Informationsgesellschaft an Bedeutung. Forschungsergebnisse, Daten und technologische Entwicklun-

gen werden frei zugänglich gemacht, so dass jeder partizipieren und weiterarbeiten kann. Gleichzeitig erfordert der souveräne Umgang mit digitalen Herausforderungen eine hohe digitale Kompetenz (*Digital Literacy*). Diese Kompetenz ist in einer Welt der Fake News elementar. Das Bewusstsein für den *Digital Divide* in der Gesellschaft und die Notwendigkeit, diesen zu überwinden, spielen eine entscheidende Rolle für die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien. In diesem Kontext kommt der Datenkompetenz auch im Kontext von Datenschutz und Privatsphäre eine aktive Rolle zu.

Die Handlungsfelder der Zukunft erkennen

Jeder Megatrend weist verschiedene Handlungsfelder auf. Ein Handlungsfeld ist ein verdichtetes Veränderungsbündel an Entwicklungstendenzen und entfaltet – gegensätzlich zur Betrachtung eines einzelnen Trends – eine ganzheitliche Wirkung. Handlungsfelder sind jedoch nicht per se innerhalb oder außerhalb einer Organisation. Sie können unbeachtet im Außen der Organisation verbleiben (allgemeine Handlungsfelder) oder aber aktiv von einer Organisation genutzt werden (spezifische Handlungsfelder). Im Kontext des Megatrends Wissenskultur existieren aktuell sechs allgemeine Handlungsfelder für Organisationen.

- **Bildungsinvestitionen** beziehen sich auf die Ressourcen, die Organisationen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen investieren. Solche Investitionen können sowohl finanzieller als auch zeitlicher Natur sein und dienen dazu, die Produktivität, Innovationsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern. Die Relevanz der Investitionen zeigt sich, da bis 2025 rund 50 % aller Mitarbeiter/innen eine Umschulung oder Weiterbildung benötigen (WEF 2020).
- **Digitale Bildung** bezieht sich auf den Einsatz von digitalen Technologien und Ressourcen, um die Aus- und

Weiterbildung zu verbessern. Dies kann durch den Zugang zu digitalen Kursen, Webinaren, E-Learning-Plattformen, digitalen Schulungsmaterialien und anderen Tools geschehen (WEF 2020). Wesentlicher Fokus sind der Erwerb digitaler Kompetenzen und die Generierung lebenslangen Lernens (OECD 2019). Mitarbeiter/innen können sich beispielsweise in Bereichen wie künstliche Intelligenz, Data Analytics oder Cybersicherheit fortbilden. Zudem wird die Entwicklung von Soft Skills wie Kommunikation, Zusammenarbeit und kritischem Denken unterstützt (LinkedIn 2020).

- **Wissensvermittlung** wird zunehmend von einem kollaborativen und interaktiven Ansatz geprägt, der die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zwischen Menschen fördert (Deloitte 2020). Primär müssen Unternehmen darauf fokussieren, maßgeschneiderte Lerninhalte anzubieten, die den individuellen Bedürfnissen und Zeitplänen der Mitarbeiter/innen entsprechen und den Zugang zu Expertenwissen aus der ganzen Welt ermöglichen. Soziale Lernplattformen und der Einsatz von Gamification tragen dazu bei, dass Lernen ansprechender und effektiver gestaltet wird (Gartner 2021). Im Kontext der Entwicklungen in der künstlichen Intelligenz werden *Learning Analytics*, *Personalised Learning*, *Task Automation* und *Smart Content* zunehmend relevanter (Jäger/Tewes 2021).
- **Berufliche Weiterbildung** orientiert sich immer mehr an den Herausforderungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft. Neben den benannten digitalen Möglichkeiten nehmen die Lehrenden zunehmend eine begleitende Rolle ein. Sie fungieren als Mentor/innen, die den Lernenden helfen, sich projektbezogen und transferbasiert zu entwickeln. Die Fortbildung der Lehrenden spielt dabei eine entscheidende Rolle, um auf dem neuesten Stand der Bildungsmethoden und -technologien zu bleiben (Ingersoll et al. 2018). Ebenfalls wer-

den die Zusammenarbeit und das gemeinsame Arbeiten an Projekten gefördert.

- Die **Wissensgesellschaft** unterliegt durch Digitalisierung, Vergesellschaftung der Wissenschaft und Globalisierung einem ständigen Wandel. Dezentrale Strukturen führen zu einer Flut von Informationen und erfordern eine hohe digitale Kompetenz, um zwischen Fakten und Fake unterscheiden zu können (Zukunftsinstitut 2021b). Die Wissensgesellschaft ist gekennzeichnet durch die Bedeutung von Bildung, lebenslangem Lernen, Forschung, Innovation und Technologie.
- Die **Internationalisierung von Hochschulen** fokussiert auf internationale Partnerschaften und Mobilitätsprogramme, welche Austauschprogramme, Studiengänge und Forschungsprojekte fördern (Jäger 2020). Internationale Studiengänge bieten englischsprachige Lehrangebote und interkulturelles Lernen. Unterstützungsstrukturen wie International Offices, Sprachkurse und kulturelle Veranstaltungen erleichtern die Integration internationaler Studierender und Forschender. Zudem ist die Internationalisierung der Grundbaustein, um hochgebildete Zuwanderung zu fördern (Stelter 2018).

Anmerkung

- [1] Siehe www.unesco.de/bildung/agenda-bildung-2030/bildung-und-die-sdgs

Literatur

- DeLoitte (2020): 2020 Global Human Capital Trends. London, DeLoitte. DOI: 10.1016/j.focat.2020.03.003
- Gartner (2021): Top Strategic Technology Trends for 2021. www.gartner.com/smarterwithgartner/gartner-top-strategic-technology-trends-for-2021
- Jäger, C. (2020): Education 4.0 – Die Zukunft der Hochschulen in Deutschland. In: Tewes, S./Niestroj, B./Tewes, C. (Hrsg.): Geschäftsmodelle in die Zukunft denken – Erfolgsfaktoren für Branchen, Unternehmen und Veränderer. Wiesbaden, Springer. 51–68. DOI: 10.1007/978-3-658-27214-2_5
- Jäger, C./Tewes, S. (2021): KI in der Weiterbildung der Zukunft. In: Knappertsbusch, I./Gondlach,

- K. (Hrsg.): Arbeitswelt und KI 2030 – Herausforderungen und Strategien für die Arbeit von morgen. Wiesbaden, Springer. 389–400. DOI: 10.1007/978-3-658-35779-5_40
- Ingersoll, R./Merrill, E./Stuckey, D./Collins, G. (2018): Seven Trends. The Transformation of the Teaching Force. https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1109&context=cpre_researchreports
- LinkedIn (2020): 2020 Workplace Learning Report. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>
- OECD (2019): Skills Outlook 2019. Thriving in a Digital World. www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2019_5df1b5bf-en
- Stelter, D. (2018): Das Märchen vom reichen Land: Wie die Politik uns ruiniert. München, FinanzBuch.
- UNESCO (2015): Education for All 2000–2015: achievements and challenges, EFA global monitoring report. Paris, UNESCO Publishing.
- World Economic Forum (2020): The Future of Jobs Report 2020. Cologne, World Economic Forum.
- Zukunftsinstitut (2021 a): Intro. In: Megatrend-Dokumentation. Frankfurt am Main, Zukunftsinstitut.
- Zukunftsinstitut (2021 b): Wissenskultur. In: Megatrend-Dokumentation. Frankfurt am Main, Zukunftsinstitut.
- Zukunftsinstitut (2022): Valuetainment – Die transformative Kraft der Unterhaltung. Frankfurt am Main, Zukunftsinstitut.

AUTOR + KONTAKT

Dr. Stefan Tewes ist Gesellschafter und wissenschaftlicher Direktor des ZUKUNFTS-INSTITUTS. Er ist Professor für digitale Transformation und Innovation an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management.

Zukunftsinstitut GmbH,
Kaiserstr. 53, 60329 Frankfurt am Main.
E-Mail: s.tewes@zukunftsinstitut.de