

WHITEPAPER

DIE VIER ARCHETYPEN DER ZUKUNFTS- GESTALTUNG

Wie Future Management in Zeiten
der Hyperkomplexität gelingt



Dieses White Paper stellt die vier **Archetypen** wirksamer Zukunftsgestaltung vor. Sie übersetzen Komplexität in Haltung, Muster in Orientierung und Dynamik in Handlungskraft. Für Organisationen sind sie der Schlüssel, Zukunft nicht nur zu verstehen, sondern aktiv zu gestalten.



Zukunft gestalten: Jetzt handeln

Zukunft ist komplex. Sie entfaltet sich in einer Überfülle von Daten, Signalen und Entwicklungen – scheinbar widersprüchlich, oft unüberschaubar. Doch gerade in dieser Hyperkomplexität liegen die Chancen. Denn wer es vermag, Muster zu erkennen, kann Orientierung gewinnen und Zukunft gestalten.

Am ZukunftsInstitut nennen wir diesen Ansatz **Vorwärts-Simplifizieren**: Wir nehmen Komplexität ernst, verdichten sie systemisch – und machen sichtbar, was trägt.

Die Aufgabe des **Future Managements** ist es, Organisationen handlungsfähig zu halten: durch die Beobachtung innerer Dynamiken, das Filtern relevanter Trends aus dem Umfeld und die Übersetzung beider Perspektiven in adaptive Schritte. Mit diesem Denkstil und Methodenset wird Zukunft handhabbar – und Unternehmen bleiben lernfähig, flexibel und zukunftsgerichtet.

Doch Future Management ist mehr als ein Werkzeugkasten. Es ist vor allem eine Haltung zur Zukunft. Genau hier setzen unsere **vier Archetypen** an: Sie verkörpern die Denk- und Handlungsweisen, die es braucht, um Zukunft zu erkennen, zu deuten und aktiv zu gestalten – analytisch, visionär, pragmatisch und empathisch.

Dieses White Paper führt in die vier Archetypen ein. Sie bilden die Grundlage, auf der Future Management gelingt: Sie übersetzen die Komplexität der Welt in Muster, Entscheidungen und Handlungsoptionen – und zeigen, wie Organisationen ihre Zukunft nicht nur verstehen, sondern gestalten können.

Warum Archetypen?

Zukunft scheitert selten an fehlenden Ideen oder Methoden – sie scheitert daran, dass Organisationen einseitig werden: zu viel Analyse ohne Bewegung, zu viel Mut ohne Struktur, zu viel Verantwortung ohne Sinn. Genau hier setzen die vier Archetypen an.

Diese machen sichtbar, welche inneren Kräfte für wirksame Zukunftsgestaltung gebraucht werden. Sie sind keine Rollen oder Berufsprofile, sondern Orientierungsfiguren – Haltungen, die in jedem Menschen, jedem Team und jeder Organisation angelegt sind:

- **Der Visionär** eröffnet Möglichkeitsräume und gibt Richtung.
- **Die Forscherin** erkennt Muster und macht Dynamiken lesbar.
- **Die Pionierin** wagt Experimente und bringt Bewegung ins System.
- **Der Unternehmer** übernimmt Verantwortung und schafft tragfähige Strukturen.

Gemeinsam bilden sie ein systemisches Kompassmodell. Seine Logik erschließt sich in zwei Spannungsachsen:

systemisch beobachten – systemisch handeln

individuell entwickeln – kollektiv entwickeln

In diesem Koordinatensystem markieren die vier Archetypen die entscheidenden Quadranten. Sie zeigen, dass Zukunft nicht aus einer einzelnen Kraft entsteht, sondern aus dem Ausbalancieren unterschiedlicher Haltungen.

Warum brauchen wir diesen Kompass? Weil Zukunftsgestaltung immer eine Balancebewegung ist: zwischen Weite und Fokus, zwischen Analyse und Handlung, zwischen individuellem Mut und kollektiver Verantwortung.

Die Archetypen machen diese Spannungsfelder bewusst – und eröffnen Organisationen die Möglichkeit, ihre eigene Zukunftskraft systematisch zu reflektieren und zu entwickeln. Sie sind damit eine Matrix, die Orientierung gibt, wo sonst Unübersichtlichkeit herrscht.

DER VISIONÄR

Zukunft entwerfen

Zukunft beginnt oft mit einem Bild. Noch unscharf, aber richtungsweisend. Ein Gedanke, der andeutet: Es könnte auch anders sein. Genau hier setzt die Kraft des Visionärs an. Der Visionär entwirft Zukunft nicht als Prognose, sondern als Möglichkeitsraum. Er spürt, welche Potenziale sich zeigen wollen – und übersetzt dieses Gespür in Bilder, Geschichten und Symbole, die Orientierung geben. Seine eigentliche Stärke liegt darin, Sinn zu stiften: Er verbindet Gegenwart mit einer Vorstellung davon, was entstehen kann.



Haltung und Fragen

Der Visionär ist nicht der Prophet, der endgültige Antworten liefert. Er ist derjenige, der neue Fragen stellt:

- Was will entstehen?
- Welche Bilder tragen uns in die Zukunft?
- Wie können wir Sinn und Richtung kollektiv erlebbar machen?

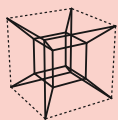
Seine Haltung ist geprägt von Offenheit, Intuition und Resonanzfähigkeit. Er erkennt, dass Zukunft nicht im Ziel, sondern in der Vorstellungskraft beginnt.

Wirkung im Unternehmen

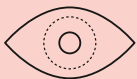
In Organisationen schaffen Visionäre das, was Zahlen allein nicht leisten können: **Bedeutung**. Sie helfen, das innere Zukunftsbild sichtbar zu machen und so Orientierung in Umbrüchen zu geben. Sie öffnen Möglichkeitsräume, in die andere einsteigen können – sei es in Form einer Vision, eines Narrativs oder eines klaren Zukunftsbildes. Gleichzeitig liegt hier auch ihre Gefahr: Eine Vision, die zu weit voraus ist, verliert Anschluss. Wird sie nicht anschlussfähig übersetzt, schlägt Aufbruch schnell in Überforderung um.

Methoden des Visionärs

Das ZukunftsInstitut arbeitet mit Methoden, die diese Haltung praktisch nutzbar machen:



Future Room – ein Resonanzraum, in dem die unbewussten Zukunftsbilder eines Systems sichtbar werden.



Visionsentwicklung – ein strukturierter Prozess, in dem innere Bilder und kollektive Emotionen zu einem gemeinsamen Zukunftsbild verdichtet werden.

Beide Methoden helfen, Zukunft nicht abstrakt zu denken, sondern konkret erfahrbar zu machen – als Bild, das trägt.

Beispielhafte Wirkung

Wenn Unternehmen an einem Wendepunkt stehen – etwa in Nachfolgeprozessen oder strategischen Neuausrichtungen –, ist der Visionär entscheidend. Er macht sichtbar, welche Zukunft bereits im System angelegt ist, und formuliert sie so, dass sie motiviert, verbindet und neue Energie freisetzt.

Essenz

Der Visionär erinnert daran: **Zukunft beginnt nicht mit Plänen, sondern mit Bildern**. Mit Sinn, der Orientierung gibt. Mit Richtung, die anschlussfähig ist. Er entwirft Zukunft als Einladung.

ZIEL DES VISIONÄRS



Die Zukunft im Inneren der Organisation verankern – eine lebendige, innere Idee von Zukunft etablieren und kollektiv spürbar machen.

DIE FOR- SCHERIN

Zukunft entdecken

Zukunft zeigt sich selten auf den ersten Blick. Sie verbirgt sich in Mustern, Dynamiken und Kontexten, die oft unter der Oberfläche liegen. Die Forscherin ist jene Haltung, die den Mut hat, tiefer zu sehen – und das Unbequeme sichtbar zu machen.





Haltung und Fragen

Die Forscherin sucht nicht nach schnellen Antworten, sondern nach **tieferem Verständnis**. Sie weiß: In einer komplexen Welt ist das Vordergründige oft irreführend. Entscheidend sind die Zusammenhänge. Ihre Fragen lauten:

- Welche Muster wirken in diesem System?
- Welche Dynamiken übersehen wir?
- Wo liegen unsere blinden Flecken?

Ihre Haltung ist geprägt von strukturiertem Zweifel und radikaler Neugier.

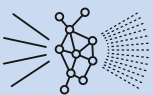
Wirkung im Unternehmen

Forscherinnen bringen **Belastbarkeit** in Zukunftsprozesse. Sie schaffen die notwendige Tiefe, damit Entscheidungen nicht auf Trendsurfen oder Bauchgefühl beruhen, sondern auf einem systemischen Verständnis der Lage. Sie helfen, Komplexität nicht zu verdrängen, sondern zu strukturieren – und so eine Grundlage für nachhaltige Entscheidungen zu schaffen.

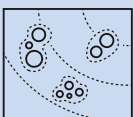
Die Gefahr der Forscherin liegt in der **Analysefalle**: Wenn Beobachten zum Selbstzweck wird und der Sprung ins Handeln ausbleibt. Zukunftsgestaltung erfordert Balance – und die Forscherin muss wissen, wann genug verstanden ist, damit Bewegung möglich wird.

Methoden der Forscherin

Das ZukunftsInstitut verbindet in dieser Haltung Forschung mit Praxis:



Megatrend Research – das systemische Beobachten globaler Dynamiken, verdichtet in der Megatrend-Map.



Trendradar – die Übersetzung von Forschungsergebnissen in konkrete, organisationsspezifische Orientierungsbilder.

Beide Methoden machen Komplexität sichtbar und eröffnen Handlungsoptionen, die tiefer greifen als kurzfristige Reaktionen.

Beispielhafte Wirkung

Wenn Organisationen in strategischen Unsicherheiten stecken – etwa bei großen Investitionsentscheidungen oder in disruptiven Branchenumbrüchen – ist die Forscherin unverzichtbar. Sie hilft, die relevanten Dynamiken zu erkennen, Muster im Wandel sichtbar zu machen und blinde Flecken zu vermeiden.

Essenz

Die Forscherin erinnert daran: **Zukunft lässt sich nicht erklären, ohne sie zu verstehen**. Sie schafft Tiefe, wo Oberflächen täuschen. Sie entdeckt Zukunft, indem sie Muster sichtbar macht – und dadurch Orientierung ermöglicht.

ZIEL DER FORSCHERIN



Jene Muster identifizieren, durch die Zukunft radikal vereinfacht werden kann – Vorwärts-Simplifizieren durch Mustererkennung.



DIE PIONIERIN

Zukunft erproben

Zukunft entsteht nicht am Reißbrett, sondern im Tun. Sie zeigt sich dort, wo Menschen etwas ausprobieren, ohne alle Sicherheiten zu haben. Die Pionierin ist jene Haltung, die Bewegung in Systeme bringt – mutig, pragmatisch und lernbereit.



Haltung und Fragen

Die Pionierin weiß: Sicherheit entsteht erst beim Gehen. Sie wartet nicht auf perfekte Bedingungen, sondern fragt:

- Was ist der nächste Schritt?
- Was können wir erproben, statt endlos zu diskutieren?
- Wie lernen wir durch Erfahrung – nicht nur durch Planung?

Ihre Haltung ist geprägt von Neugier, Pragmatismus und Handlungsbereitschaft.

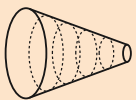
Wirkung im Unternehmen

Pionierinnen sind die Kraft, die **Innovation erfahrbar** macht. Sie eröffnen neue Erfahrungsräume, schaffen Prototypen und testen, was in Zukunft funktionieren könnte. Sie bringen Energie in Organisationen, die Gefahr laufen, sich in Analyse oder Debatte zu verlieren.

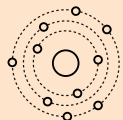
Doch auch hier gibt es eine Gefahr: Wer zu schnell vortreibt, kann den Anschluss verlieren. Pionier:innen müssen lernen, Resonanz zu halten – damit aus Bewegung nicht nur Aktionismus, sondern nachhaltige Entwicklung wird.

Methoden der Pionierin

Das ZukunftsInstitut setzt hier auf Werkzeuge, die Unsicherheit gestaltbar machen:



Szenario-Analyse – mögliche Zukunftspfade sichtbar machen und Optionen erproben.



Context Pilot – ein konkretes Thema in größere Zusammenhänge stellen, um Relevanz und Anschlussfähigkeit zu sichern.

Beide Methoden helfen, den Mut der Pionierin mit systemischer Orientierung zu verbinden.

Beispielhafte Wirkung

Wenn Unternehmen neue Geschäftsfelder entwickeln oder in Transformationsprozesse eintreten, sind Pionier:innen entscheidend. Sie zeigen, dass Wandel nicht abstrakt bleiben muss, sondern durch Experimente und konkrete Schritte lebendig wird.

Essenz

Die Pionierin erinnert daran: **Zukunft braucht Bewegung**. Sie entsteht nicht durch perfekte Pläne, sondern durch mutige Schritte ins Unbekannte. Die Pionierin verkörpert diese Kraft – und macht Zukunft durch Handeln erfahrbar.

ZIEL DER PIONIERIN



Zukunft in die tägliche Arbeit integrieren – nicht als Ausnahme, sondern als neue Normalität.



DER UNTER- NEHMER

Zukunft ermöglichen

Zukunft wird dort Wirklichkeit, wo jemand Verantwortung übernimmt. Nicht für alles – sondern für das, was möglich werden soll. Die Haltung des Unternehmers besteht darin, Räume zu schaffen, in denen andere wirken können, und Strukturen zu gestalten, die Entwicklung tragen.



Haltung und Fragen

Der Unternehmer denkt nicht nur in Ideen oder Projekten, sondern in **Systemen und Bedingungen**. Er fragt:

- Was braucht dieses System wirklich?
- Welche Strukturen ermöglichen Wachstum, statt es zu blockieren?
- Wie können wir Verantwortung teilen, ohne sie zu verlieren?

Seine Haltung ist geprägt von Klarheit, Verbindlichkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Wirkung im Unternehmen

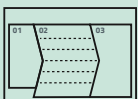
Unternehmer:innen schaffen die **Rahmenbedingungen**, die Zukunft ermöglichen. Sie sorgen dafür, dass Budgets, Strukturen und Ressourcen mit den Ambitionen übereinstimmen. Sie verkörpern das Prinzip, dass **Geld und Botschaft synchron laufen müssen** – sonst bleibt Zukunft Rhetorik. Ihre Gefahr liegt in der **Überlastung**: Wer Verantwortung liebt, übernimmt oft zu viel. Wer Räume hält, riskiert, sich selbst aus dem Blick zu verlieren. Reifung bedeutet deshalb, Balance zu finden – zwischen Halten und Loslassen, zwischen Präsenz und Selbstfürsorge.

Methoden des Unternehmers

Das ZukunftsInstitut stellt dafür Werkzeuge bereit, die Struktur und Verantwortung systemisch denken:



Business Map – macht die relevanten Kontexte sichtbar und zeigt Übergänge, die für die Zukunftsgestaltung entscheidend sind.



Future Plan – übersetzt diese Übergänge in konkrete, adaptive Schritte, gesteuert über fünf Zukunftstreiber (Information, Kennzahlen, Macht, Technologie, Energie).

Beide Methoden helfen, Zukunft nicht nur zu entwerfen oder zu testen, sondern **umzusetzen und zu verstetigen**.

Beispielhafte Wirkung

Wenn Organisationen in Übergangsphasen stehen – etwa bei Nachfolgeprozessen, Restrukturierungen oder großen Transformationen –, sind Unternehmer:innen zentral. Sie halten den Raum, synchronisieren Ressourcen und schaffen Klarheit, damit Vision, Forschung und Pioniergeist nicht verpuffen, sondern Wirkung entfalten.

Essenz

Der Unternehmer erinnert daran: **Zukunft braucht Verantwortung**. Sie entsteht nicht durch Worte allein, sondern durch Räume, Strukturen und Entscheidungen, die Entwicklung ermöglichen. Der Unternehmer verkörpert diese Kraft – und macht Zukunft konkret.

ZIEL DES UNTERNEHMERS



Die richtigen Entscheidungen treffen – solche, die anderen ermöglichen, ihre Folgeentscheidungen daran auszurichten.

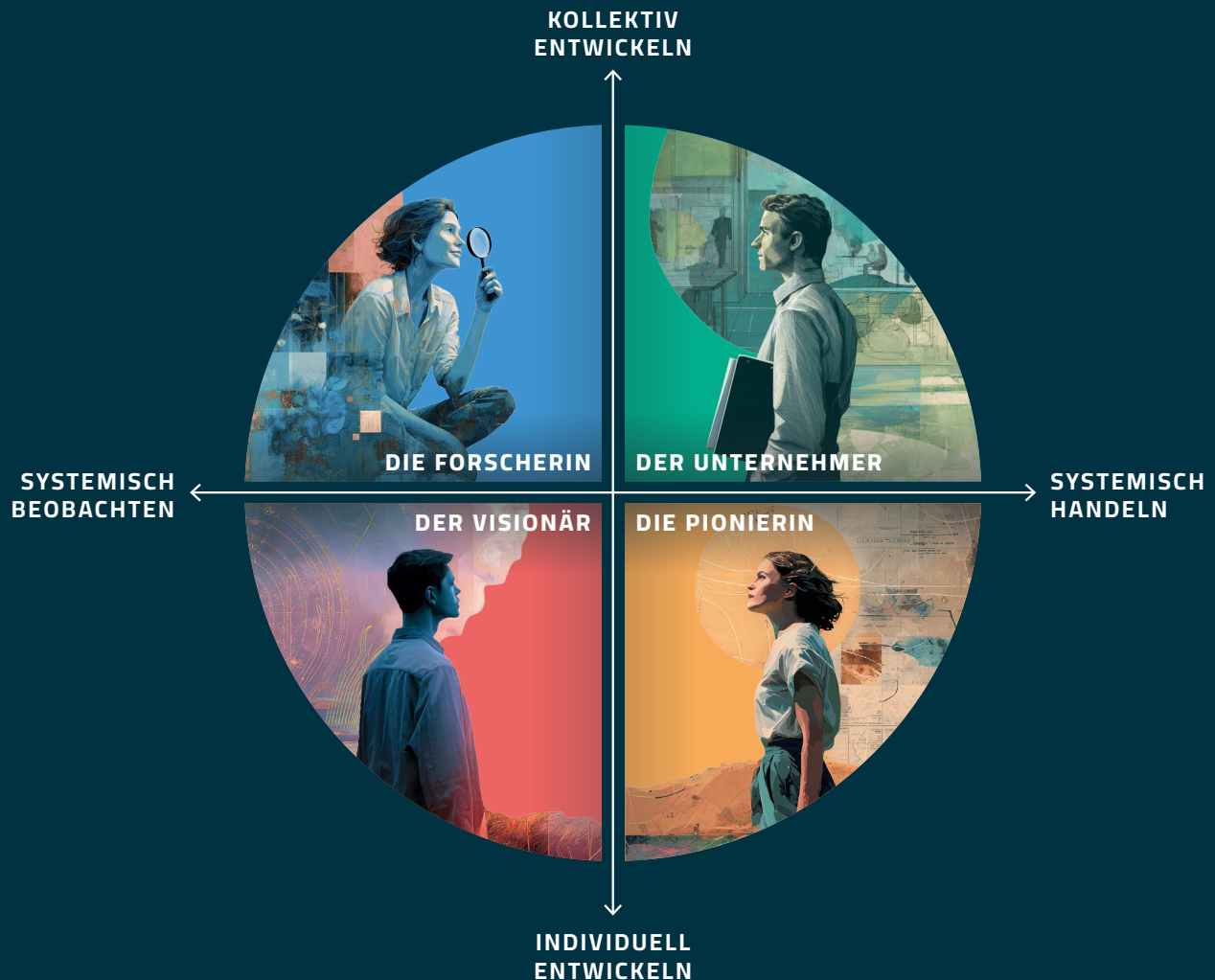
Zusammenspiel der Archetypen

Keiner der vier Archetypen kann für sich allein Zukunft gestalten. Erst im Zusammenspiel entfalten sie ihre volle Wirkung. Denn Zukunft ist kein linearer Prozess – sie entsteht in Spannungsfeldern.

Das Archetypenmodell des Zukunftsinstituts veranschaulicht diese Dynamik in einem Koordinatensystem:

Systemisch beobachten – systemisch handeln

Individuell entwickeln – kollektiv entwickeln



Die vier Archetypen markieren die Quadranten dieser Achsen:

DER VISIONÄR

(individuell + beobachten)

entwirft Zukunft und gibt Richtung. Dadurch verantwortet er Zukunft im Inneren der Organisation.

DIE FORSCHERIN

(kollektiv + beobachten)

entdeckt Zukunft, indem sie Muster sichtbar macht. Dadurch vereinfacht sie den Umgang mit Zukunft.

DIE PIONIERIN

(individuell + handeln)

erprobt Zukunft durch konkrete Schritte. Dadurch integriert sie Zukunft in die tägliche Arbeit – nicht als Ausnahme, sondern als Regel.

DER UNTERNEHMER

(kollektiv + handeln)

ermöglicht Zukunft, indem er Räume trägt und Verantwortung übernimmt. Er trifft Entscheidungen, die Orientierung geben und weitere Entwicklung ermöglichen.

Balance statt Einseitigkeit

In komplexen Systemen reicht es nicht, nur eine Kraft zu stärken. Zukunftsgestaltung erfordert Balance:

- **Ohne Vision fehlt Sinn.**
- **Ohne Forschung fehlt Tiefe.**
- **Ohne Pioniergeist fehlt Bewegung.**
- **Ohne Unternehmertum fehlt Tragfähigkeit.**

Übergewicht oder Vernachlässigung einer dieser Kräfte führt zu Dysbalancen: Visionär:innen verlieren Anschluss, Forscher:innen verharren in Analyse, Pionier:innen laufen voraus, ohne dass jemand folgt, und Unternehmer:innen tragen zu viel Verantwortung, bis Systeme erstarren.

Nutzen für Organisationen

Das Modell eröffnet Organisationen einen **systemischen Reflexionsraum**:

- **Welche Kraft ist bei uns stark ausgeprägt?**
- **Welche fehlt – und muss bewusst kultiviert werden?**
- **Wie bringen wir die Kräfte in eine produktive Balance?**

So entsteht eine gemeinsame Sprache für Zukunftskompetenz. Teams können erkennen, welche Haltung sie gerade brauchen, um ihre **sunny zones of future** zu erreichen – und welche Archetypen aktiviert werden müssen, um dort zu bleiben.

Herzstück des Future Managements

Die Archetypen sind damit mehr als ein Denkmodell. Sie bilden das **Herz des Future Managements**. Denn sie verbinden Haltung mit Methode, Innenwelt mit Außenwelt, Analyse mit Handlung.

Sie machen sichtbar, dass Zukunft nicht das Werk Einzelner ist, sondern das Ergebnis eines **kollektiven Zusammenspiels**.



Zukunft gestalten: Jetzt handeln

Die vier Archetypen zeigen: Zukunft ist keine ferne Vision und keine fixe Prognose. Zukunft ist ein Gestaltungsraum, den wir heute betreten – mit unserer Haltung, unseren Entscheidungen und unseren Handlungen.

Future Management bedeutet, Organisationen in ihren gestaltbaren Zukunftsfeldern zu verankern: in jenen Feldern, in denen Orientierung entsteht, Bewegung leichtfällt und Entwicklung organisch gelingt. Dafür braucht es nicht nur Methoden, sondern vor allem Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und Zukunft als kollektive Aufgabe zu verstehen.

Die Archetypen bieten dafür einen Kompass:

- **Visionär:innen öffnen Sinn- und Möglichkeitsräume.**
- **Forscher:innen machen Dynamiken sichtbar und schaffen Tiefe.**
- **Pionier:innen bringen Neues in Bewegung.**
- **Unternehmer:innen ermöglichen Strukturen, die Zukunft tragen.**

Das Zusammenspiel entscheidet

Die Kraft liegt nicht in einem einzelnen Archetypen. Ein Visionär allein bleibt Utopist. Eine Forscherin allein verliert sich in Analyse. Eine Pionierin allein riskiert den Alleingang. Ein Unternehmer allein trägt Last, bis das System erstarrt. Zukunft entsteht leichter, wenn diese Kräfte gemeinsam wirken:

- **wenn Vision Sinn stiftet,**
- **Forschung Tiefe schafft,**
- **Pioniergeist Bewegung bringt,**
- **und Unternehmertum Verantwortung trägt.**

Im Zusammenspiel dieser Haltungen wird Komplexität zur Ressource – und Zukunft zu einem Raum, der gestaltbar ist.

Ihr nächster Schritt

Wir laden Sie ein, dieses Modell in Ihrer Organisation lebendig werden zu lassen:



Reflektieren Sie:
Welcher Archetyp
ist bei uns stark?
Welche Haltung
fehlt?



Nutzen Sie die Me-
thoden des Future
Managements, um
Muster zu erkennen
und Handlungs-
schritte abzuleiten.



Verankern Sie die
Rolle des Future
Managers, der diese
Kräfte bündelt und
Organisationen
in Bewegung hält.



Werden Sie Teil des Future Circle,
unserer Community für Zukunfts-
gestalter:innen – und geben Sie Ihrer
Arbeit eine Heimat im Austausch mit
anderen Pionier:innen, Visionär:in-
nen, Forscher:innen und Unterneh-
mer:innen.

Zukunft entsteht durch bewusste Gestaltung.
Die Frage ist nicht: Welche Zukunft kommt auf uns zu?
Sondern: Welche Zukunft sind wir bereit zu entwickeln?



Beginnen Sie jetzt.

ANHANG

Archetypen in der Praxis

Reflexionsprompts für Future Management

Die folgenden Prompts sind so formuliert, dass Sie sie direkt für Ihre persönliche Reflexion, in Workshops oder im Dialog mit einer KI nutzen können. Sie sind eine Einladung, die vier Archetypen als Haltung in Ihrem eigenen Denken und Handeln lebendig werden zu lassen.

Der Visionär – Zukunft entwerfen

PROMPT

„Als Visionär möchte ich besser verstehen, was mich aktuell in Bezug auf die Zukunft meines Unternehmens am meisten beschäftigt.“

Aktuell beschäftigt mich in der Unternehmensentwicklung insbesondere:

[Beschreiben Sie hier konkret Ihre heutigen Anliegen, Sorgen oder Herausforderungen.]

Nun stelle ich mir vor, es ist das Jahr 2040. Ich sehe mein Unternehmen klar vor mir und nehme konkret wahr:

[Beschreiben Sie hier möglichst lebendig, wie Sie sich das Unternehmen im Jahr 2040 vorstellen – welche Bilder, Situationen und Gefühle entstehen dabei?]

Bitte unterstütze mich dabei, folgende Fragen zu klären:

- Welche Unterschiede erkenne ich zwischen meinen heutigen Anliegen und den Bildern meines Unternehmens im Jahr 2040 am deutlichsten?
- Welche Denkmuster oder grundlegenden Annahmen werden durch diese Unterschiede sichtbar?
- Wie könnten genau diese Denkmuster meine heutigen Entscheidungen maßgeblich beeinflussen – und was bedeutet das konkret für die strategische Ausrichtung und Entwicklung meines Unternehmens?“

Die Forscherin – Zukunft entdecken

PROMPT

„Ich bin im Unternehmen _____ verantwortlich für _____ und möchte folgende zukunftsgerichtete Frage mithilfe der WPGL-Matrix systemisch analysieren:

[Hier Ihr Thema eintragen, z. B.: „Wie verändert KI unser Geschäftsmodell in den nächsten fünf Jahren?“]

Bitte analysiere meine Frage differenziert und strukturiert entlang der vier Perspektiven der WPLG-Matrix:

1. Wirtschaft (W) – Medium:

Geld. Systemische Präposition: Adaption.

- Welche wirtschaftlichen Trends, Marktbedingungen und finanziellen Entwicklungen wirken aktuell besonders stark auf unser Thema?
- Wie beeinflussen ökonomische Dynamiken konkret unsere Handlungsmöglichkeiten?

2. Politik (P) – Medium:

Macht. Systemische Präposition: Goal Attainment.

- Welche politischen Rahmenbedingungen und Machtstrukturen beeinflussen dieses Thema aktuell und zukünftig besonders stark?
- Welche politischen Dynamiken und Interessen könnten uns maßgeblich prägen?

3. Gemeinschaften (G) – Medium:

Zugehörigkeit. Systemische Präposition: Integration.

- Welche Werte, Normen und sozialen Identitäten beeinflussen unser Thema und die gesellschaftliche Akzeptanz besonders deutlich?
- Wie wirken sich diese Zugehörigkeitsgefühle und Identitäten auf Verhalten, Erwartungen und mögliche Entwicklungen aus?

3. Legitimation (L) – Medium:

Wahrheit. Systemische Präposition: Latency.

- Welche gesellschaftlichen Wahrheiten, ethischen Debatten oder wissenschaftlichen Erkenntnisse bestimmen maßgeblich, wie unser Thema wahrgenommen wird?
- Welche Konflikte oder Spannungen ergeben sich daraus für uns?

Systemische Zusammenfassung:

- Welche Elemente oder Dynamiken zeigen sich gleichermaßen in allen vier Subsystemen (WPGL) und bilden dadurch besonders tragfähige Entwicklungsthemen?
- Welche konkreten Handlungsfelder ergeben sich aus dieser systemischen Perspektive?“

Die Pionierin – Zukunft erproben

PROMPT

„Ich bin Pionier:in in Sachen _____ und nutze den Context Pilot, um von einem alltäglichen Detail ausgehend tiefere Zusammenhänge und mögliche Innovationspotenziale sichtbar zu machen.“

Mein konkretes Detail lautet: _____.

Bitte unterstütze mich dabei, die folgenden systemischen Fragen strukturiert zu beantworten:

1. Herkunft und Kontext

- Welche Rohstoffe, Produktionsbedingungen und geografischen Besonderheiten stehen mit diesem Detail in Verbindung?
- Welche politischen, wirtschaftlichen oder ökologischen Dynamiken beeinflussen dessen Herstellung und Nutzung?

2. Tieferliegende Zusammenhänge

- Welche kulturellen, gesellschaftlichen oder technologischen Systeme sind direkt oder indirekt mit diesem Detail verknüpft?
- Welche verborgenen oder unerwarteten Zusammenhänge werden sichtbar, wenn wir tiefer blicken?

3. Innovationspotenziale

- Welche neuen, innovativen Fragestellungen ergeben sich aus diesen Erkenntnissen?
- Welche konkreten Möglichkeiten oder Chancen ergeben sich, wenn wir diese Zusammenhänge gezielt nutzen?

4. Erste konkrete Schritte

- Welche kleinen, sofort umsetzbaren Experimente oder Schritte könnten wir ausprobieren, um diese Innovationspotenziale zu erkunden?
- Wie könnten wir diese Erkenntnisse konkret und unmittelbar in unserem Handeln berücksichtigen?“

Der Unternehmer – Zukunft ermöglichen

PROMPT

„Ich bin ____ und verantworte in dem Unternehmen _____. Ich möchte den Future Plan nutzen, um zu konkreten Schritten zu kommen.“

Mein zentrales Handlungsfeld lautet:

_____.

Hier sind meine Fragen zu den fünf Zukunftstreibern des Future Plan (Information, Kennzahlen, Macht, Technologie, Energie):

Information

- Welche Informationen oder welches Wissen halten uns aktuell zurück?
- Welches vorhandene Wissen bringt uns wirklich weiter?
- Welche Informationen brauchen wir dringend neu oder anders?

Kennzahlen

- Welche Zahlen oder Messgrößen verhindern derzeit echten Fortschritt?
- Welche bestehenden Kennzahlen unterstützen uns bei der Entwicklung?
- Welche neuen oder anderen Kennzahlen sollten wir künftig nutzen?

Macht

- Wo blockieren bestehende Macht- oder Entscheidungsstrukturen unsere Entwicklung?
- Welche Macht- und Entscheidungsstrukturen sind bereits hilfreich?
- Welche neuen Strukturen oder Entscheidungen brauchen wir konkret?

Technologie

- Welche Technologien oder Tools halten uns aktuell zurück?
- Welche technischen Lösungen unterstützen uns bereits effektiv?
- Welche neuen Technologien sollten wir dringend integrieren oder anders einsetzen?

Energie

- Wo und warum verlieren wir aktuell Energie?
- Welche Quellen der Energie und Motivation sind bereits vorhanden?
- Was müssen wir tun, um neue Energie und Motivation gezielt zu fördern?

Bitte fasse meine Antworten strukturiert zusammen und leite daraus klare, praktisch umsetzbare nächste Schritte ab, die wir nutzen können, um unser Handlungsfeld aktiv und systemisch wirksam zu gestalten.“

Enablement für Zukunfts- gestalter

Werden Sie **zertifizierter Future Manager** und lernen Sie, Archetypen, Business Map, Szenario-Analyse und Future Plan anzuwenden – um die Zukunftsfähigkeit von Organisationen langfristig zu sichern.



Infos zur
Weiterbildung
Future
Management



zukunftsInstitut

