Das sieht vor allem schick aus

Der „Future of Jobs Report 2025“ vom World Economic Forum (WEF) ist da – und natürlich habe auch ich ihn sofort durchgesehen. Schließlich liefert er genau das, was eine Professorin für Personalmanagement liebt: eine klare Übersicht über die „Future Skills“, dazu noch wunderschön illustriert und leicht kommunizierbar. Perfekt, oder? – Nicht ganz. Ein Report dieser Reichweite prägt HR-Strategien weltweit. Umso wichtiger wäre es, dass die Methodik solide ist. Doch wer genauer hinsieht, merkt schnell: Hier wird Zukunft vorhergesagt – mit fragwürdigen Annahmen und einer Datenbasis, die vermutlich nicht hält, was sie verspricht.

Drei fundamentale Probleme stechen hervor: Zuerst die willkürliche Kombination von Kompetenzen. Es herrscht keine klare Systematik, wie schon ein kurzer Realitätscheck zeigt: Mathematik und Lesefähigkeit landen fast ganz unten, während KI und kritisches Denken an der Spitze stehen. Doch wie will man komplexe Technologien beherrschen, wenn die Grundlagen fehlen? Noch gravierender: Der Report unterscheidet nicht zwischen Basisfähigkeiten, anwendbaren Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen. Alles wird in eine Rangliste gepresst, als seien kognitive Grundlagen, technische Skills und soziale Eigenschaften gleichwertig.

Das zweite Problem: Der Report behauptet Repräsentativität, doch die Stichprobe bleibt undurchsichtig. Angeblich spiegelt sie die Unternehmenslandschaft wider, doch sie ist weder zufällig gezogen noch systematisch ausbalanciert. Und noch entscheidender: Wer hat hier eigentlich geantwortet? CEOs, CFOs, CHROs? Je nach Position unterscheiden sich die Einschätzungen drastisch. Aber reicht es wirklich, Manager und Managerinnen zu befragen, um die Zukunft der Skills vorherzusagen? Wo sind die Bildungsforscher, Arbeitsmarktanalystinnen, Fachexperten für Kompetenzentwicklung? Ohne klare Angaben zur Stichprobe bleibt unklar, ob die Ergebnisse eine fundierte Prognose liefern oder einfach nur die momentanen Annahmen von Führungskräften abbilden.

Das dritte Problem: Zukunftskompetenzen lassen sich nicht per Ranking erfassen. Die Welt ist zu komplex für starre Kompetenzrankings. Eine feste Liste suggeriert Planbarkeit, wo es keine gibt. Doch Kompetenzen existieren nicht isoliert – sie hängen vom Kontext ab. Was passiert, wenn sich die ökologische Krise verschärft? Welche Fähigkeiten sind dann entscheidend? (Spoiler: Nicht nur KI.) Vordefinierte Listen glätten diese Komplexität. Eine fundierte Analyse würde verschiedene Szenarien berücksichtigen. Doch genau das fehlt. Eine simple Befragung von Führungskräften reicht nicht aus, um verlässliche Zukunftsprognosen zu treffen. Besser wären Delphi-Methoden, Szenarioanalysen oder interdisziplinäre Zukunftsforschung. Aber genau diese Tiefe sucht man hier vergeblich.

Darum mein Appell: Bevor Sie den WEF-Report in Ihr HR-Strategiepapier übernehmen, hinterfragen Sie die Aussagen und vergleichen Sie andere Quellen. Dabei lohnt sich auch der Blick über die üblichen Verdächtigen hinaus. WEF und Unternehmensberatungen denken verkaufsorientiert – Bildungsforscher und Arbeitsmarktexpertinnen bieten oft tiefere Einsichten. Zukunft lässt sich nicht einfach messen. Aber sie lässt sich reflektierter gestalten.



Foto: Tomek Gola

PROF. DR. ANTOINETTE WEIBEL zählt zu den 40 führenden HR-Köpfen, die das Personalmagazin 2023 gekürt hat. Sie ist Professorin für Personalmanagement an der Universität St. Gallen und gibt gerne aktuellen Debatten mit wissenschaftlichen Daten mehr Tiefgang.