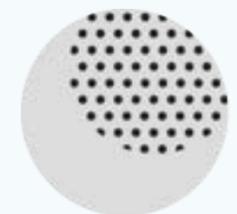


# ZUKUNFTS WORKSHOP



*SHAPE  
OF  
NEW*



# *SHAPE OF NEW*



**RUBÉN GRANADOS HUGHES**

**SIMONE ENGELHARDT**



# TRANS FORMATION

**1.**

# ANALYSE



Bestandsaufnahme.  
Wo steht das Unternehmen?

SWOT-Analyse  
Trendforschung

**2.**

# VISION



Zukunftsbild entwickeln  
gewünschter Zustand nach  
der Transformation

Zukunftsforschung

**3.**

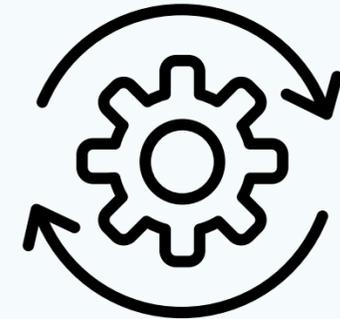
# STRATEGIE



Handlungsfelder,  
Maßnahmen und Ziele  
definieren

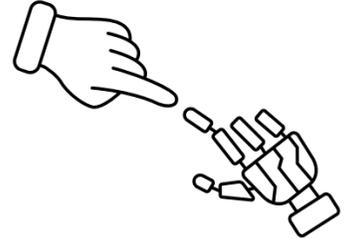
**4.**

# UMSETZUNG



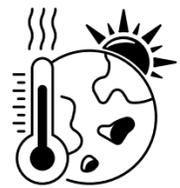
Implementierung  
zb. agile Transformation

# Ist-Zustand



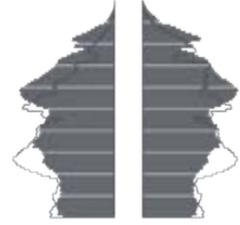
## Technikentwicklung

- Digitalisierung - Über 50% der Beschäftigten fühlen sich durch digitale Arbeitsmittel überfordert.
- Rasanter technologischer Wandel
- Verlust traditioneller Arbeitsplätze durch Automatisierung
- neue Arbeitsplätze und Jobprofile
- Kompetenzlücken



## Klimawandel

- Ökologische Transformation
- Grüne Transformation als Treiber für Beschäftigung



## Demografische Entwicklung

- demografischer Wandel: sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen
- Generationen-Clichés
- Arbeitskultur ändert sich (Bis zum Jahr 2030 wird voraussichtlich die Gen Z rund 58 Prozent der Arbeitskräfte ausmachen.)



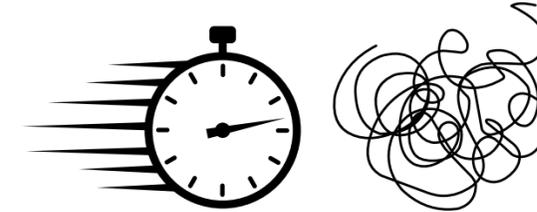
## Unternehmensherausforderungen

- steigender Fachkräftemangel
- kultureller Wandel (Industrielle Kultur -> Wissenskultur -> Kompetenzbasierte Kultur)
- neue Produkte/ Services, neue Marktnachfrage, Disruption
- Bürokratie
- neue Arbeitsweisen, hybrides Arbeiten



## Entwicklung der Arbeitnehmer:innen-Zufriedenheit

- 67% der Beschäftigten “geringe emotionale Bindung, Dienst nach Vorschrift”, 19% “Quiet Quitter” \*
- 41% der Beschäftigten leiden unter Stress



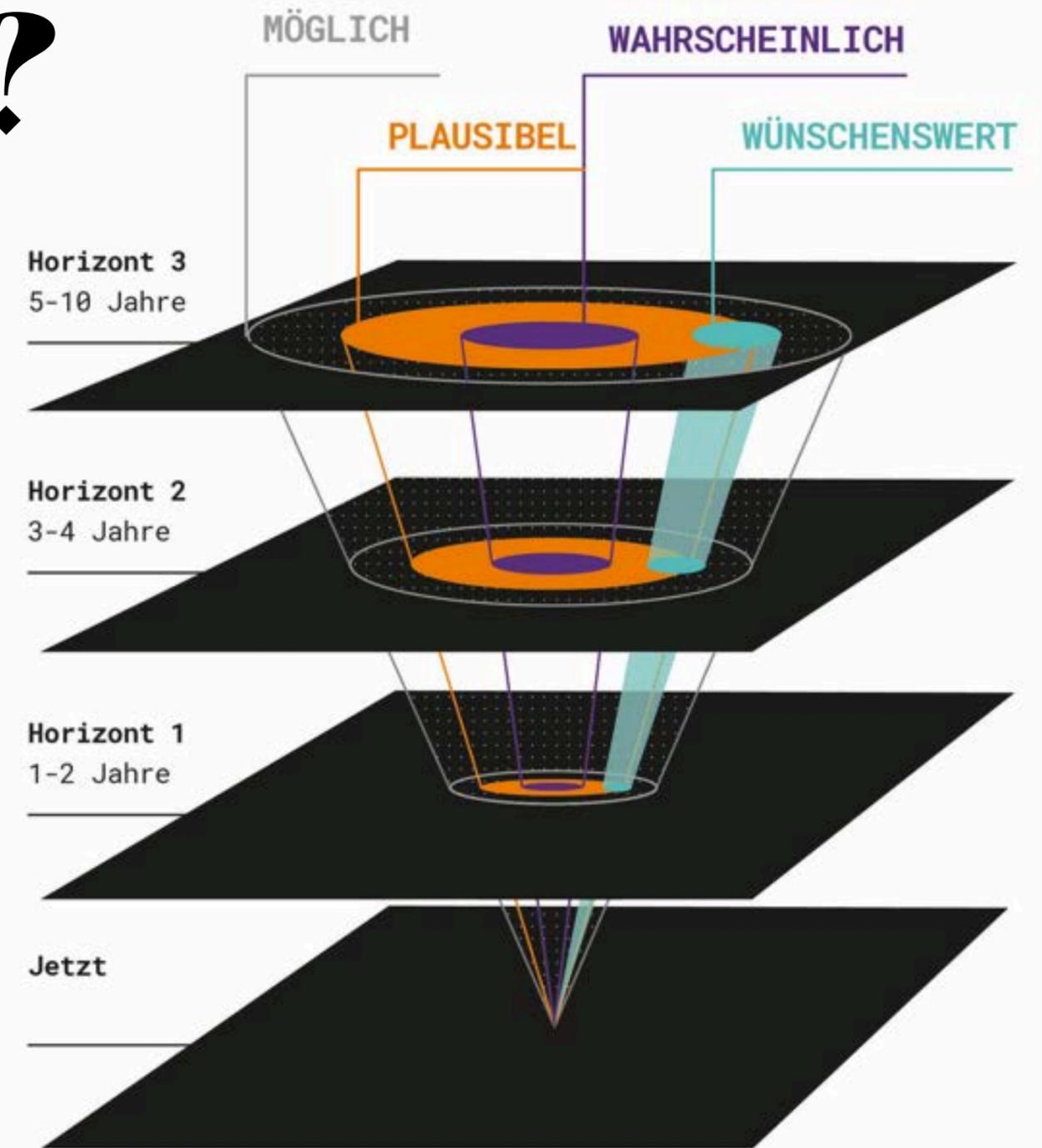
## Zunahme von Schnelligkeit und Komplexität

- immer schnellere Entwicklungen
- Komplexität nimmt zu
- Umgang mit Ungewissheit

# WIESO FUTURES MIT S?

Es gibt nicht eine Zukunft, die vorhersehbar, eindeutig oder vorbestimmt ist.

Man denkt in verschiedenen Zukünften (Möglichkeitsräumen, Szenarien), die es einem ermöglichen seine Zukunft zu gestalten.

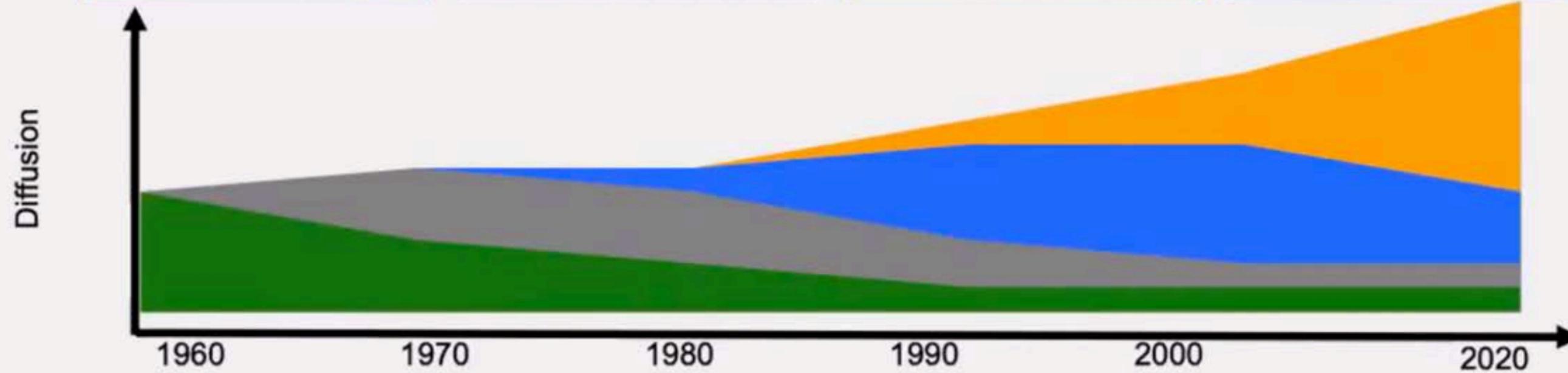


Expert-based: Future can be foreseen by comparing expert opinions

Model-based: Future is calculated with data and mathematics / models

Trend-based: Businesses understand the future through customer trends

Open foresight: Future can be shaped by dynamic interaction of forces / players / method mix



Source: Adapted from Daheim / Uerz: Open foresight,  
[https://www.researchgate.net/publication/232969017\\_Corporate\\_foresight\\_in\\_Europe\\_From\\_trend\\_based\\_logics\\_to\\_open\\_foresight](https://www.researchgate.net/publication/232969017_Corporate_foresight_in_Europe_From_trend_based_logics_to_open_foresight)

s. zu Futures Literacy besonders  
<https://en.unesco.org/themes/futures-literacy>



USA Magazin 1970 " This is your future"

# HOLISTISCHER 360° BLICK

Entwicklungen ganzheitlich  
betrachten

STEEP-Taxonomie



**PRAXIS**

**TEIL**

# SWOT-ANALYSE

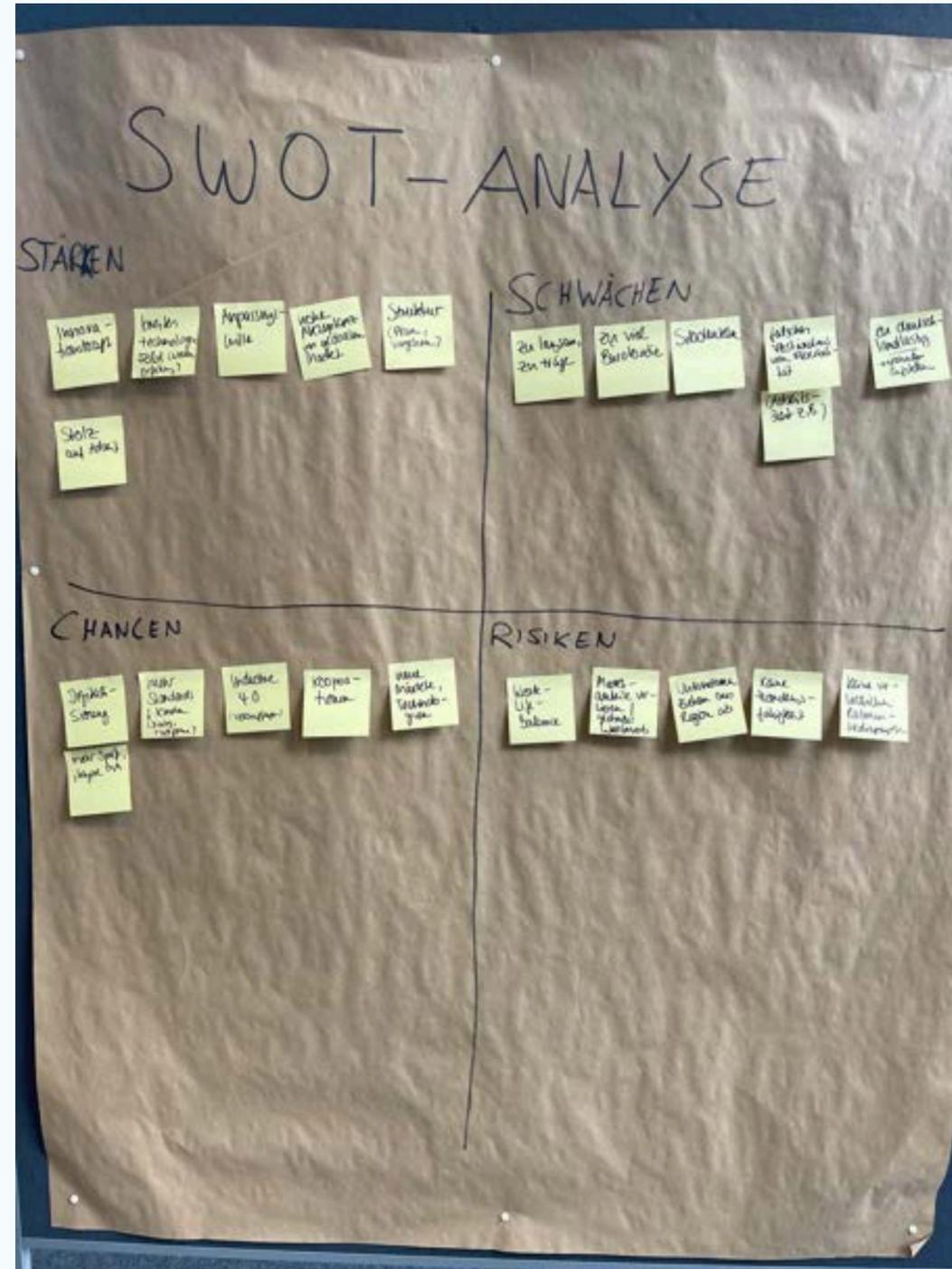
Bestandsaufnahme: Gestartet wurde der Praxisteil durch eine Analyse-Phase des Ist-Zustandes mittels einer SWOT-Analyse.

## STÄRKEN

- Innovationskraft
- breites technologisches Feld (Wissen Erfahrung)
- Anpassungswille
- hohe Akzeptanz im globalen Markt
- Strukturen (Plan, Vorgehen)
- Stolz auf Arbeit

## SCHWÄCHEN

- zu langsam, zu träge
- zu viel Bürokratie
- Silodenken
- falsches Verständnis von Flexibilität (Arbeitszeit z.B.)
- zu deutschlandlastig



## CHANCEN

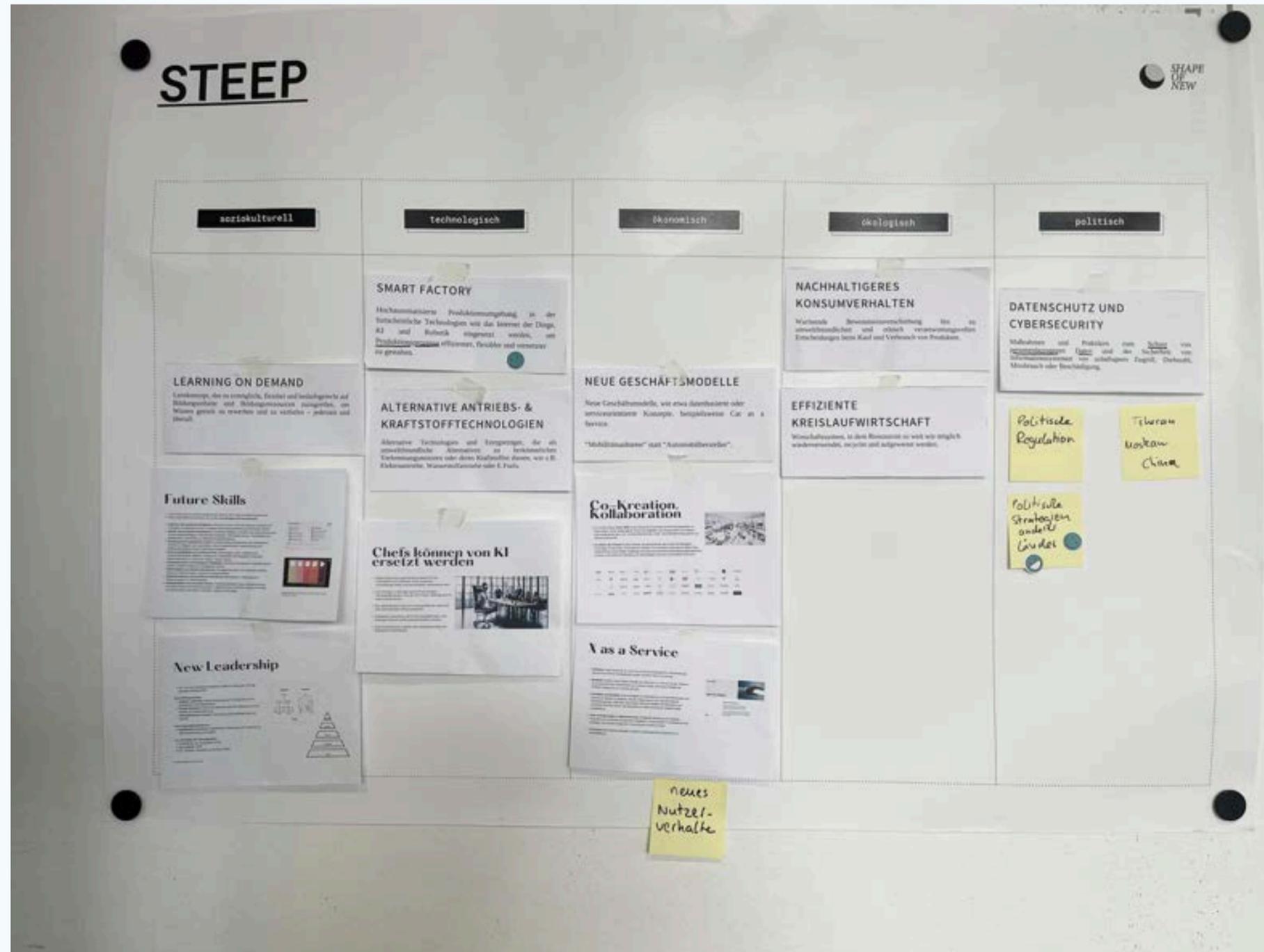
- Digitalisierung
- mehr Standards (Dialog, Plattform)
- Industrie 4.0 (Verknüpfungen)
- Kooperationen
- neue Märkte, Technologie
- mehr Spaß, jüngere Mitarbeiter

## RISIKEN

- Work-Life-Balance
- Marktanteile verlieren/ globaler Wettbewerb
- Unternehmen ziehen aus Region ab
- keine Handlungsfähigkeit
- keine verlässlichen Rahmenbedingungen

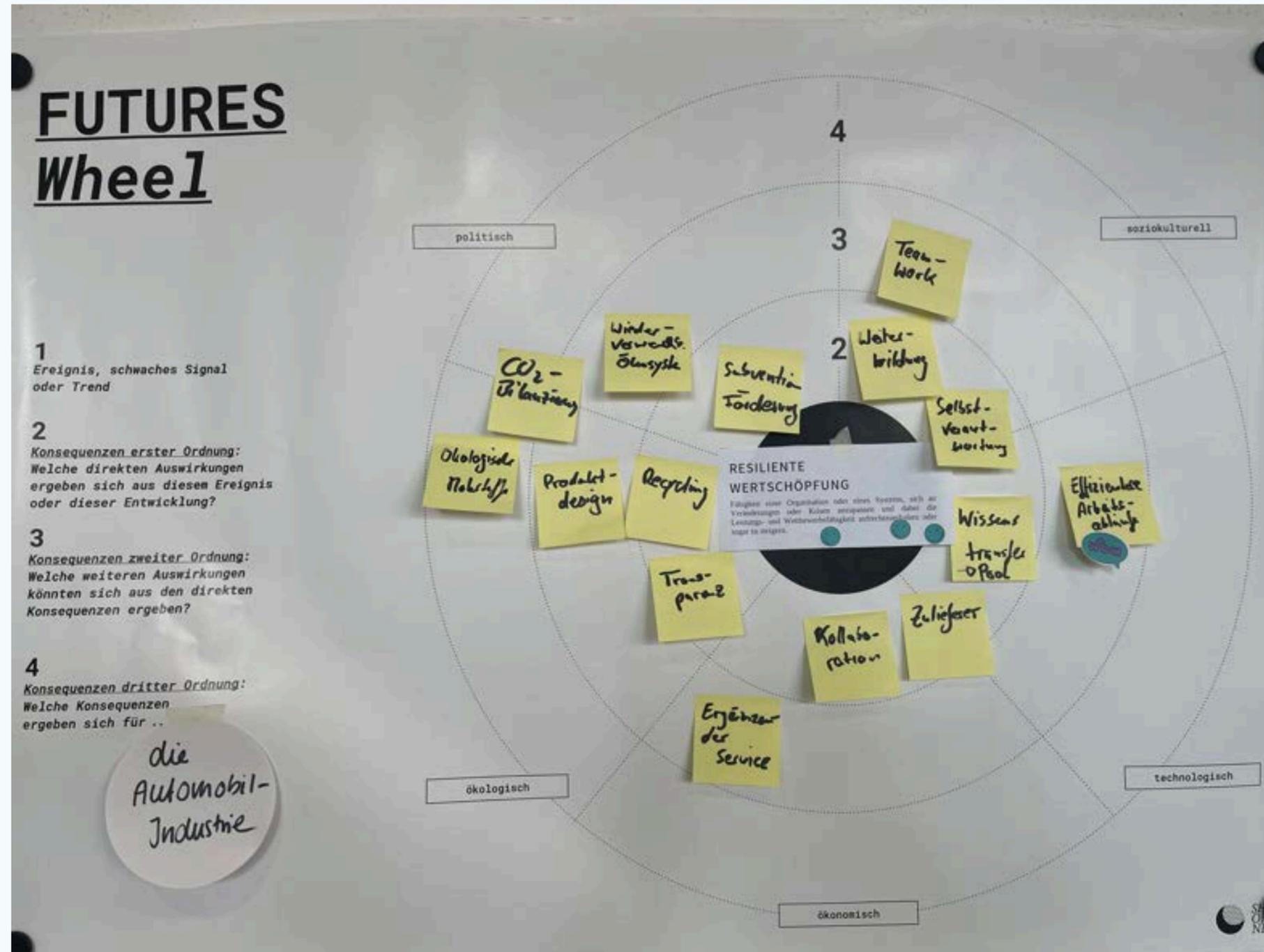
# STEEP-TAXONOMIE

Trendforschung: Es wurden mittels der STEEP-Taxonomie in einem 360°-Blick Trends gesammelt, die für die Branche relevant sein könnten. Diese Trends wurden durch die Gruppe gewichtet. Die meisten Punkte erhielten "Resiliente Wertschöpfung", "New Work", "politische Strategien anderer Länder", "Smart Factory".



# FUTURES WHEEL GRUPPE 1

In die Zukunft denken: mittels der Zukunftsforschungs-Methode des Futures Wheel wurden Konsequenzen aus einem Trend abgeleitet, dann die Konsequenzen der Konsequenzen und schließlich die Ableitungen für die Automobilbranche. Im letzten Schritt wurde jeweils eine Konsequenz von der Gruppe ausgewählt, die sie besonders wichtig oder inspirierend fanden.

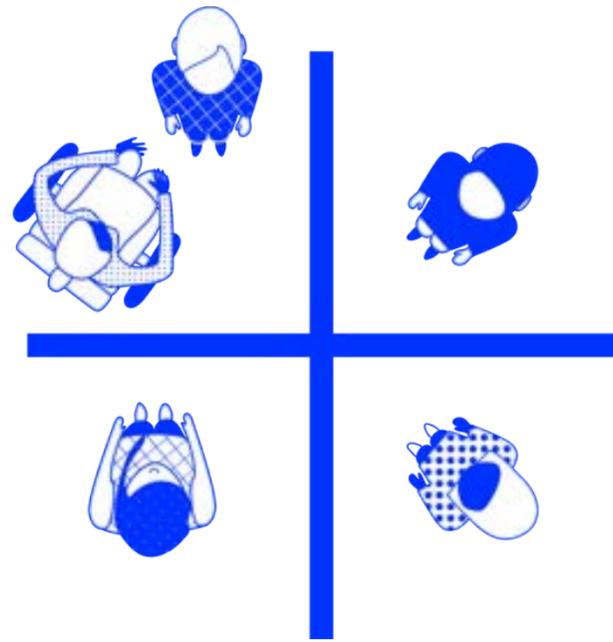




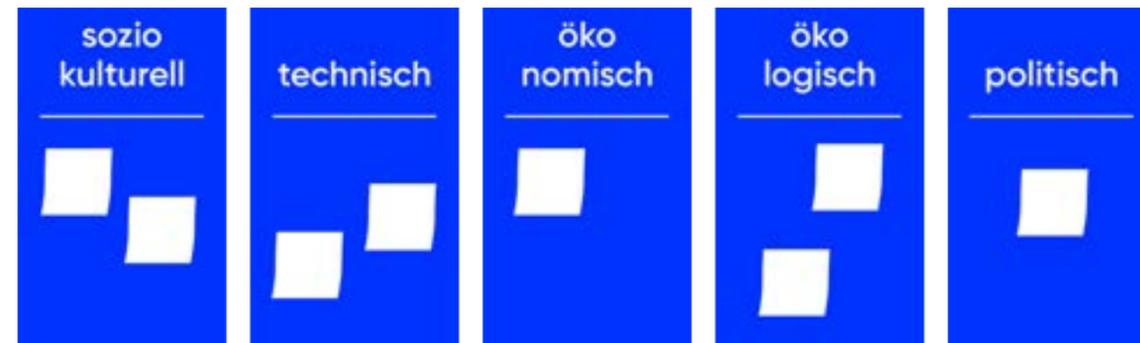
**WOHIN**

**MIT  
FUTURES  
THINKING**

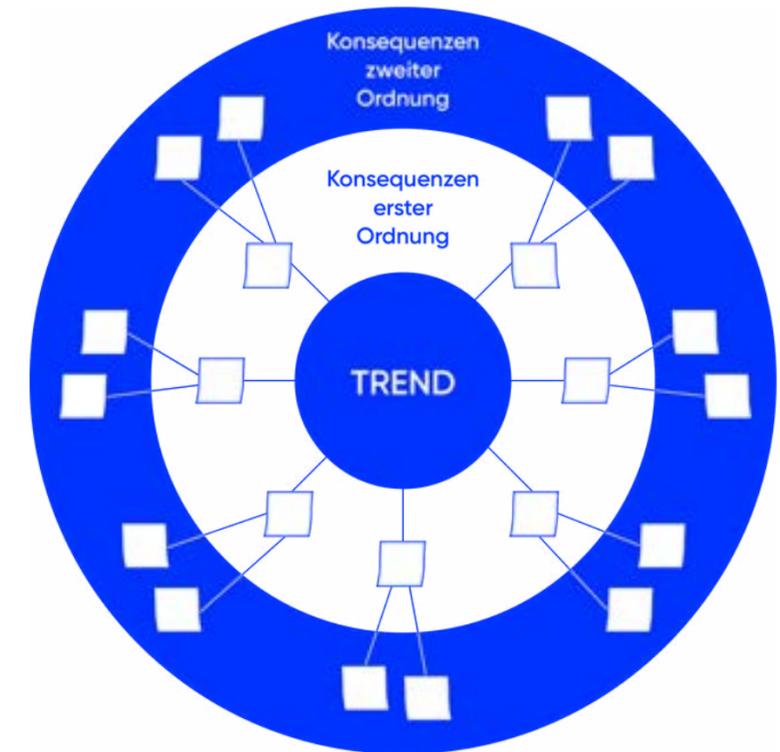
# FUTURES THINKING HÄPPCHEN IM ALLTAG EINBAUEN



**STANDPUNKT  
ERMITTELN  
MIT POLAK  
GAME**

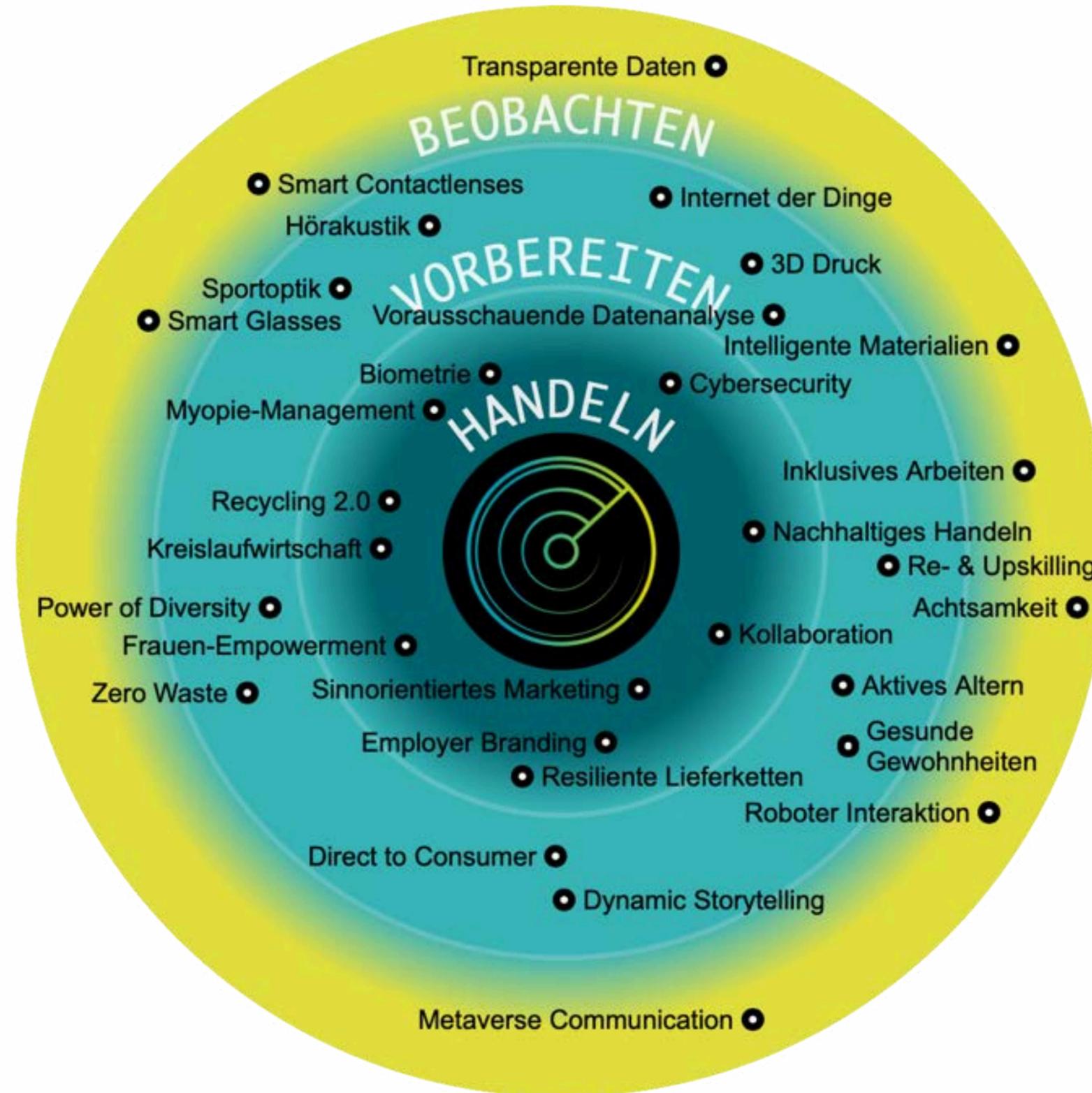


**TRENDS SAMMELN  
MIT STEEP-TAXONOMIE**



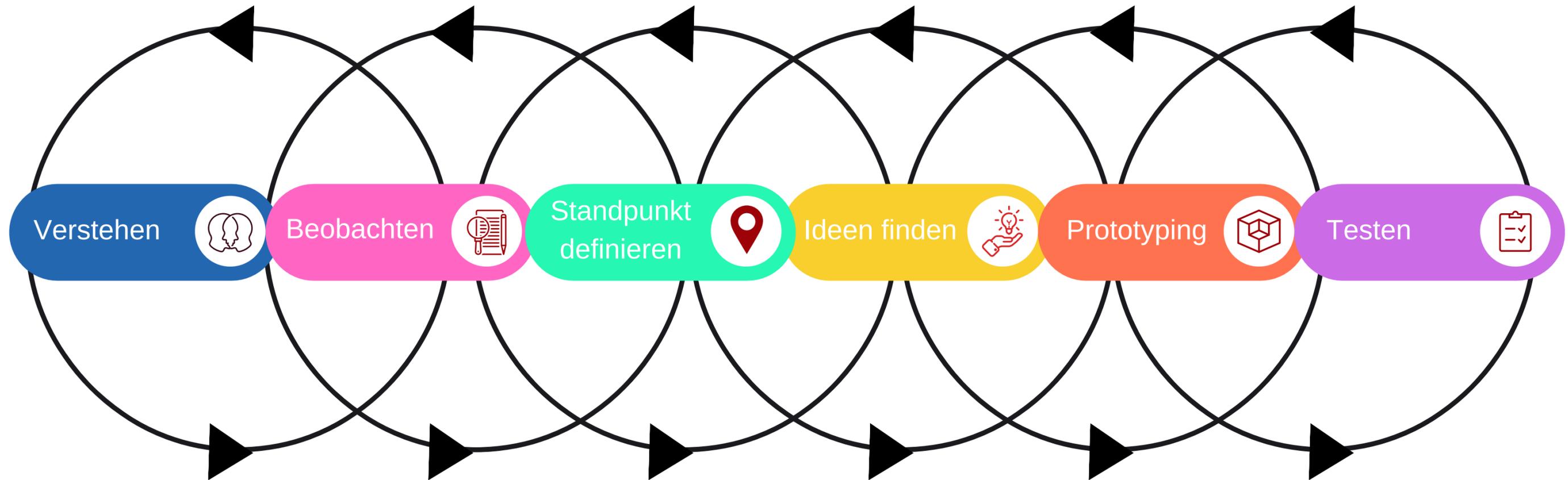
**SZENARIEN  
ENTWICKELN MIT  
FUTURES WHEEL**

# TRENDSCHANNING MIT TRENDRADAR





# INNOVATION DURCH DESIGN THINKING



# STRATEGISCHE UMSETZUNG DURCH OKRS

## Was sind OKRs?

OKRs (Objectives and Key Results) sind ein Framework zur Zielsetzung, das hilft, ambitionierte **Ziele mit konkreten, messbaren Ergebnissen** zu definieren.

## Quartalsweise Zielsetzung

OKRs werden typischerweise quartalsweise gesetzt, um **Flexibilität und schnelle Anpassungen** an sich ändernde Organisationsziele zu ermöglichen.

## Kaskadierung von OKRs

OKRs werden von der obersten Unternehmensebene bis hin zu individuellen Teams heruntergebrochen. Dies stellt sicher, dass alle Ebenen der Organisation **auf gemeinsame Ziele ausgerichtet** sind.

**Unternehmens-Objective:**  
Digitale Medieninhalte ausbauen.

- **Key Result:** Steigerung der Online-Zuschauerzahlen um 25%.



**Abteilungs-Objective:**  
Erhöhung der Interaktivität unserer digitalen Inhalte.

**Key Result:** Implementierung eines neuen Feedback-Tools auf der Website.

# TRANSFORMATION, CHANGE PLANEN UND UMSETZEN (ADKAR)



Fördern Sie eine Kultur der Offenheit und Innovation, die die Transformation unterstützt und aufrechterhält.

**Culture eats strategy for breakfast**

## **Awareness (Bewusstsein):**

Verstehen, warum die Veränderung notwendig ist.



## **Desire (Wunsch):**

Unterstützung und Bereitschaft zur Veränderung fördern.



## **Knowledge (Wissen):**

Wissen und Fähigkeiten vermitteln, die für die Veränderung benötigt werden.

## **Ability (Fähigkeit):**

Fähigkeiten entwickeln, um Veränderungen umzusetzen.

## **Reinforcement (Verstärkung):**

Maßnahmen ergreifen, um die Veränderung zu verstärken und langfristig zu sichern.

# KONTAKT

[hello@shapeofnew.de](mailto:hello@shapeofnew.de)

<http://www.shapeofnew.de>

<https://de.linkedin.com/company/shapeofnew>

[https://www.instagram.com/shapeof\\_new/](https://www.instagram.com/shapeof_new/)

**DANKE**