

**ZUKUNFTS  
ARCHITEKTEN & DU**

---

**Arbeit gemeinsam besser machen**



# Zukunftsarchitekten & Du – eine Gebrauchsanweisung



## Hinweise zur Nutzung

Diese Unterlage ist eine Einladung zur Diskussion. Zur Diskussion über die Zukunft der Arbeit und ihren Organisationsformen. Lass uns bei Fragen gern persönlich sprechen.



## Inbetriebnahme

Transformation geschieht dadurch, indem man sie entlang von Designprinzipien treibt. Unser Ansatz setzt dafür eine intensive wie vertrauensvolle Zusammenarbeit voraus. Auf Augenhöhe arbeiten ist für uns kein Buzzword, sondern ein Erfolgsfaktor.



## Anwendungsbereiche

Auf den Punkt gebracht: Agile Organisationen. Von der Strategie bis zur Umsetzung – wir bringen das ein, was es braucht. Keine Ware von der Stange, sondern maßgeschneiderte Impulse und Ansätze.



## Leistungsgarantie

Garantien gibt es in komplexen Umwelten nicht. Beratungen, die mit bunten Kästchen auf schnicken Powerpoints das Gegenteil versprechen, flunkern sich ins Fäustchen. Wir sind anders, weil wir lieber mit der Organisation an individuellen Lösungen arbeiten. #NoBestPractices

“If we did all the things we were capable of, we would astound ourselves.”



Veränderung in Organisationen ist allgegenwärtiger denn je.  
Lass(t) uns sie gemeinsam gestalten.

## Was uns antreibt? Die Arbeit von morgen!

**Menschen** in Unternehmen für das **begeistern**, was sie täglich tun und unser Wissen über die **Zukunft der Arbeit** überall dort einbringen, wo es wirksam ist. Dafür bauen wir gemeinsam mit unseren Kunden genau die **agilen Organisationen**, die schon heute das Morgen möglich machen.

## Wer wir sind? Gestalter und Macher zugleich.



Max Becker  
Zukunftsarchitekt & Co-Founder



Michael Esseling  
Zukunftsarchitekt & Co-Founder

# ORGANIZATION CHART

## Organisationale Dysfunktionen - Kennen wir die nicht alle?

### THE TABULATING MACHINE CO.

OFFICERS-C-T-R-CO.  
Thomas J. Watson - Pres. & Genl. Mgr.  
George W. Fairchild - Vice-President  
James S. Ogsbury - Secy & Treasurer

BOARD OF DIRECTORS - C-T-R-CO.  
Alfred Debuys  
George W. Fairchild  
Charles R. Flint  
A. Ward Ford  
Oscar L. Gubelman  
Samuel M. Hastings  
John W. Herbert  
Joel S. Coffin  
Clarence F. King  
Stacy C. Richmond  
Joseph E. Rogers  
Christopher D. Smithers  
Thomas J. Watson  
George I. Wilber  
Rollin S. Woodruff

COMPUTING-TABULATING-RECORDING Co.  
Offices - 50 Broad St. - New York City

THE TABULATING MACHINE CO.  
General Office - 50 Broad St. - New York City

DIRECTORS  
George M. Bond James S. Ogsbury  
George W. Fairchild Gershom Smith  
Thomas J. Watson  
THOMAS J. WATSON President  
R.L. Houston General Manager

OFFICERS  
Thomas J. Watson - Pres.  
Gershom Smith - Vice-President  
R.L. Houston - Treasurer  
W.D. Jones - Asst. Treasurer  
James S. Ogsbury - Secretary  
O.E. Braitmayer - Asst. Secretary

„Ich beobachte demotivierte Mitarbeiter ohne Perspektive, die wenig Selbstverantwortung übernehmen können.“

„Fehlerkultur? Für uns ein Fremdwort! Cover your A\*\* ist Alltag.“

„Leider steht der Kunde immer noch nicht im Mittelpunkt unseres Handelns. Weder in der Aufbau-, noch in der Ablauforganisation.“

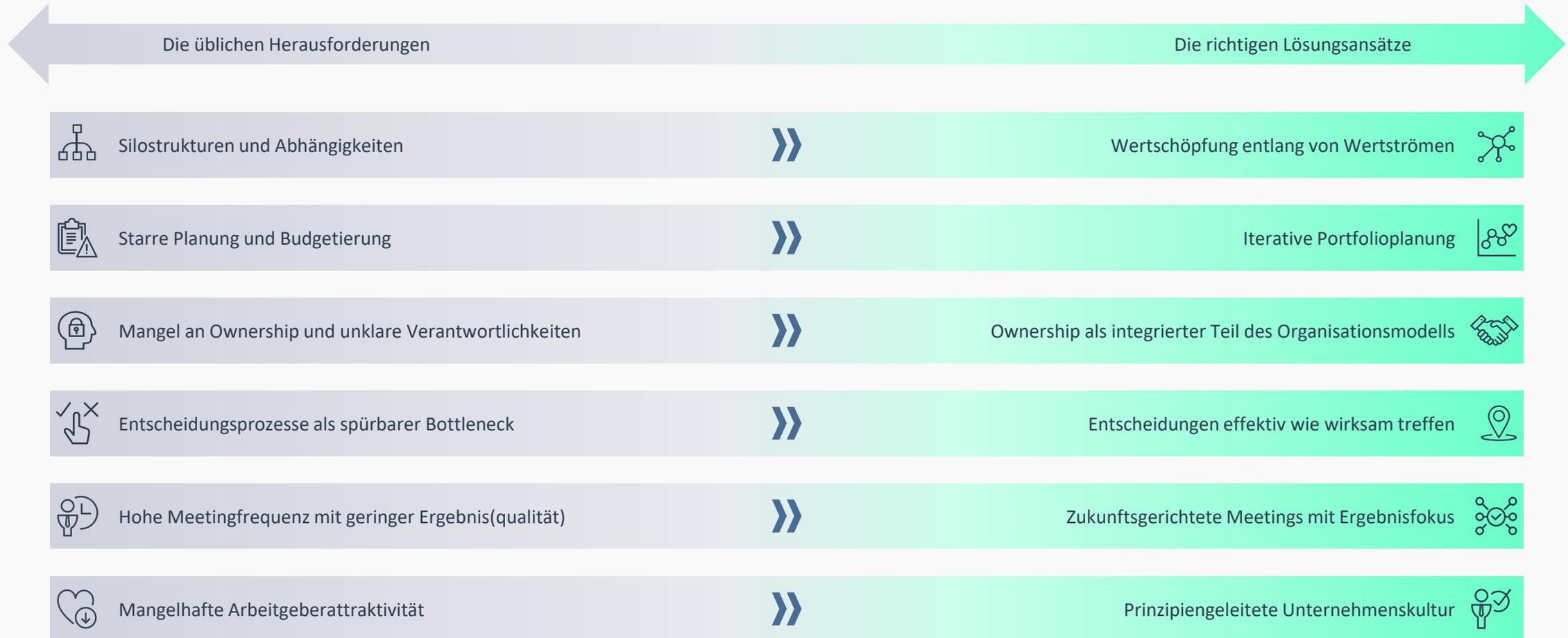
„Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit ist ein großes Manko in unserer Organisation. Es besteht tradiertes Denken in Silos!“

„Unser streng hierarchischer Führungsstil führt zu langwierigen Top-Down Entscheidungswegen.“

„Wir haben doch Scrum „eingeführt“! Wieso ändert sich nichts bei uns?“

„Ich suche weiterhin nach effektiven Möglichkeiten unsere Strategie mit der operativen Arbeit zu verbinden.“

# Machen wir es konkret: Woran wir mit Dir arbeiten werden



# Der Weg zum Ergebnis: Leistungen im Überblick

## Zukunftswerkstatt

### Workshop- und Trainingsformate

#### Trainings

Methoden  
& Modelle



#### Community

Vernetzen  
& Austausch



#### Future Lab

Empirische  
Studienarbeit



#### Exploration

Open Innovation  
Workshops



#### Keynotes

Experten &  
Next Practices



#### 360° Review

Systemische  
Evaluation des  
Status Quo



## Agile Organisationsentwicklung

### Von der Strategie bis zur Skalierung



# MIND THE STEP

Aufgepasst und Obacht!

Jetzt kommt der Teil mit unserem Transformationsansatz.  
Thank you for travelling with Zukunftsarchitekten so far\*.

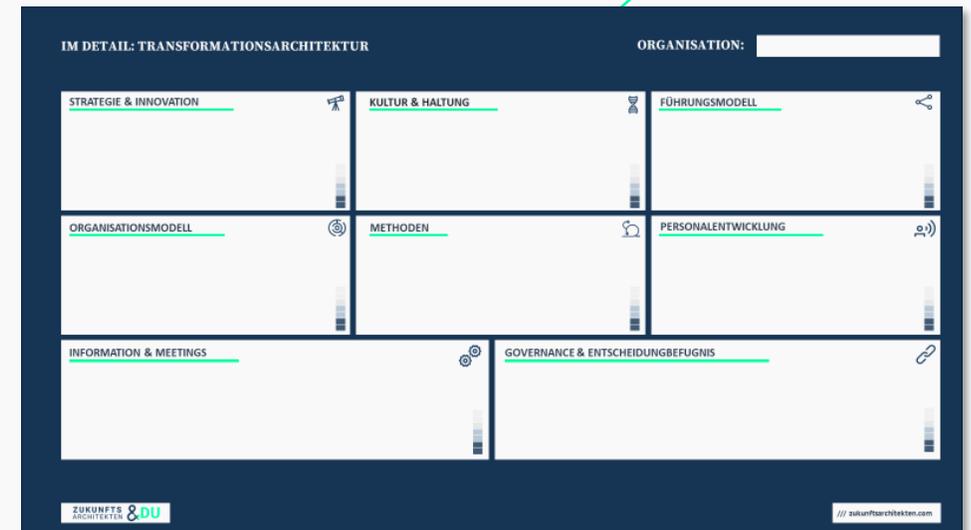
---

\*Wir nutzen auf Reisen ausschließlich den Zug. Das prägt.

# Unsere Transformationsarchitektur – Ein “How To Use”

## Fix the system, not the people

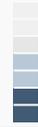
- Schau‘ mal rechts – das ist unsere Expertise zusammengefasst als eigene Transformationsarchitektur
- Sie gibt Dir einen Einblick welche Dimensionen wir für die Entwicklung einer agilen Organisation betrachten
- Agiles Arbeiten betrifft nicht nur einzelne Aspekte eines Unternehmens, sondern ist stets eine ganzheitliche Veränderung
- Unsere Transformationsarchitektur ist somit ein erster Orientierungspunkt, um sowohl zu verstehen, wo die Organisation aktuell steht, als auch wohin sie möchte



## STRATEGIE & INNOVATION



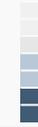
Iterative Strategieentwicklung und Portfolioplanung mithilfe agiler Steuerungslogiken, um schnell auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können.



## KULTUR & HALTUNG



Prinzipiengeleitete Zusammenarbeit als notwendiger Rahmen für die Entwicklung einer Innovationskultur.



## FÜHRUNGSMODELL



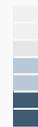
Ein definierter Rahmen, der das Zusammenspiel zwischen Führungskräften und selbstorganisierten Teams transparent strukturiert sowie zukunftsfähig gestaltet.



## ORGANISATIONSMODELL



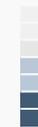
Bedarfsgerechte crossfunktionale, kundenzentrierte Strukturen in der Aufbauorganisation verankern und Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten sicherstellen.



## METHODEN



Praxiserprobte Techniken und Tools, für teambasiertes / skaliertes agiles Arbeiten je nach Unternehmens- und Teamkontext.



## PERSONALENTWICKLUNG



Ausrichtung der HR-Instrumente (u.a. Recruiting, Leistungsbeurteilung, Feedback- und Gehaltssysteme) entlang agiler Organisationsformen zur Förderung von Talenten, Fähigkeiten und Kompetenzen.



## INFORMATION & MEETINGS



Zielorientierte und pragmatische Meetingprozesse in denen mit klarer Struktur und allen dafür notwendigen Informationen effektive Entscheidungen getroffen werden.



## GOVERNANCE & ENTSCHEIDUNGSBEFUGNIS



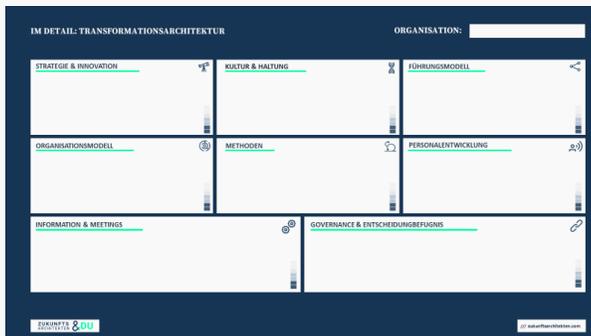
Etablierung von Steuerungs- und Regelungsprinzipien, um eine kundenorientierte, dezentrale Entscheidungsfindung zu ermöglichen.



# Unsere Methoden und Modelle: Individuell und maßgeschneidert

## Zielgerichtetes methodisches Arbeiten

Statt Hype und Universallösungen verwenden wir – je nach Kontext – die passenden Bausteine verschiedener Methoden und Modelle zur Förderung von Autonomie und Flexibilität in Organisationen.



# Das Ergebnis unserer Zusammenarbeit

## Wir werden...

- ... Neues entwickeln und Bestehendes wirksam integrieren
- ... eine Governance verankern, die prinzipiengeleitet und nachhaltig verändert
- ... das System nicht optimieren, sondern innovieren



### **Anpassungsfähigkeit als New Normal**

Deine Organisation wird zukünftig schnell auf neue Kundenbedürfnisse reagieren können.



### **Time-to-Market beschleunigen**

Du wirst Neuerungen und Innovationen effektiver und in kürzerer Zeit einführen.



### **Führung als verteilte Kompetenz**

Die Unternehmenskultur wird von einem hohen Maß an Selbstorganisation und Rollenautonomie geprägt sein.



### **Höhere Arbeitgeberattraktivität**

Mit zufriedeneren Mitarbeitern wirst Du die Zukunft der Arbeit durch moderne Formen der Zusammenarbeit gestalten.

# Warum wir gut zu Dir passen. Oder vielleicht auch nicht.

## Wie wir arbeiten

### Methoden-agnostisch:

Bei uns gibt es keinen Einheitsbrei, sondern das, was für den jeweiligen Kontext und Kunden funktioniert. Agilität ist für uns nie Selbstzweck, sondern immer Mittel zum Zweck.

### Auf Augenhöhe:

Wir bringen die Impulse und Transformationsexpertise mit und Du die Organisationsbrille. Als gegenseitige Sparringspartner.

### Systemisch:

Wir optimieren nicht das Lokale, sondern stets das System. Lass uns deshalb immer den Blick auf das große Ganze richten und nicht (nur) auf das erstbeste augenscheinliche Problem.

## Was das für unsere Zusammenarbeit bedeutet

### Gemeinsame Erarbeitung des Umfangs:

Zu welchen Themen wir wie zusammen arbeiten, werden wir Schritt für Schritt zusammen definieren. So wirst Du in einem Erstgespräch sicherlich keine vorgefertigten Standardlösungen von uns bekommen.

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit:

Wir brauchen ein klares Mandat von Dir, Veränderungen aktiv umsetzen zu dürfen. Nur so können wir nachhaltig erfolgreich sein.

### Pragmatismus ≥ Diskussionen:

Wir diskutieren gerne. Nur dann nicht, wenn wir merken, dass wir Symptome besprechen. Insofern mögen wir Diskussionen vor allem dann, wenn wir Ursachen adressieren und umsetzbare Lösungen finden.



Das war's!

Jetzt folgt noch die übliche Folie mit unseren Gesichtern und Kontaktdaten. Gehört ja irgendwie dazu. Viel wichtiger: Wenn diese Unterlage Dein Interesse geweckt hat – lass uns reden!



# Eure Ansprechpartner



**Max Becker**  
**Zukunftsarchitekt & Co-Founder**  
**+ 49 170 2824998**  
**max@zukunftsarchitekten.com**

[in LinkedIn](#)



**Michael Esseling**  
**Zukunftsarchitekt & Co-Founder**  
**+ 49 175 4153514**  
**michael@zukunftsarchitekten.com**

[in LinkedIn](#)

Die Zukunftsarchitekten: Gemeinsam mit unseren Kunden sorgen wir für die Schaffung anpassungsfähiger Organisationsstrukturen. Jeden Tag aufs Neue, und jeden Tag mit der Motivation Bestehendes zu hinterfragen. Stets entlang wertstiftender (agiler) Organisationskonzepte und mit voller Passion. Lust darauf mit uns die Arbeit von heute, in Zukunft gemeinsam besser zu machen? Dann los.