

**form
follows
function**

Von Bauhaus zu Townhall

**Erkenntnisse eines sozialen Spin-Offs
zwischen Kontrolle und Vertrauen**



Wer sind wir?



Juliane Pichler
stv. Geschäftsführung



Benjamin Seuberth
Geschäftsführung

**Offene
Hilfen**
Neuburg-
Schrobenhausen

**form
follows
function**

Die Funktion der **Offenen Hilfen**
Neuburg-Schrobenhausen gGmbH
ist **Teilhabe**.

Unsere Überzeugung:

Wir müssen Teilhabe leben,
damit die Dienstleistung lebt!

Unsere Form zu führen und nach
außen zu treten folgt der Funktion.

Die Geschichte eines **erfolgreichen**
Scheiterns und eines **scheiterns-**
reichen Erfolgs.



Erkenntnisweg

Why

Wofür der Vortrag?

How

Warum ausgerechnet wir?

Why

What

Unser Fazit
Unser Weg
Unser Ergebnis

What

How

**Wofür
der
Vortrag?**

Why





**Gemeinsam sozial,
gemeinsam gefordert:**
offener Austausch sichert
Überleben in VUCA

**Transformation erfordert
Windmühlen**

Wenn der Wind des Wandels weht,
bauen die einen Mauern
und die anderen Windmühlen.

”

(chin. Sprichwort)

**Warum
ausgerechnet
wir?**

How



Ausgründung als disruptive Zukunftssimulation

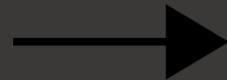




**Better done
than perfect**

Unser Weg

What



1. Suche nach dem Wofür
2. Haltung entscheidet
3. Sprache generiert Bewusstsein
4. Rollen statt Stellen
5. Planbarkeit als Illusion
6. Agilität für Stabilität
7. Loslassen statt alleinlassen
8. Scheitern als Erfolgsrezept



Why

**Warum und wofür
ist es DIR wichtig?**



How

**Wie willst DU dein
Ziel erreichen?**

What

**Was tust DU, um dein
Ziel zu erreichen?**

What

How

Why

Suche nach dem Wofür

Haltung entscheidet



**Digitalisierung ist
kein Selbstzweck**

Haltung vor Wissen



Sprache generiert Bewusstsein

FIXED Mindset

Ich kann es nicht

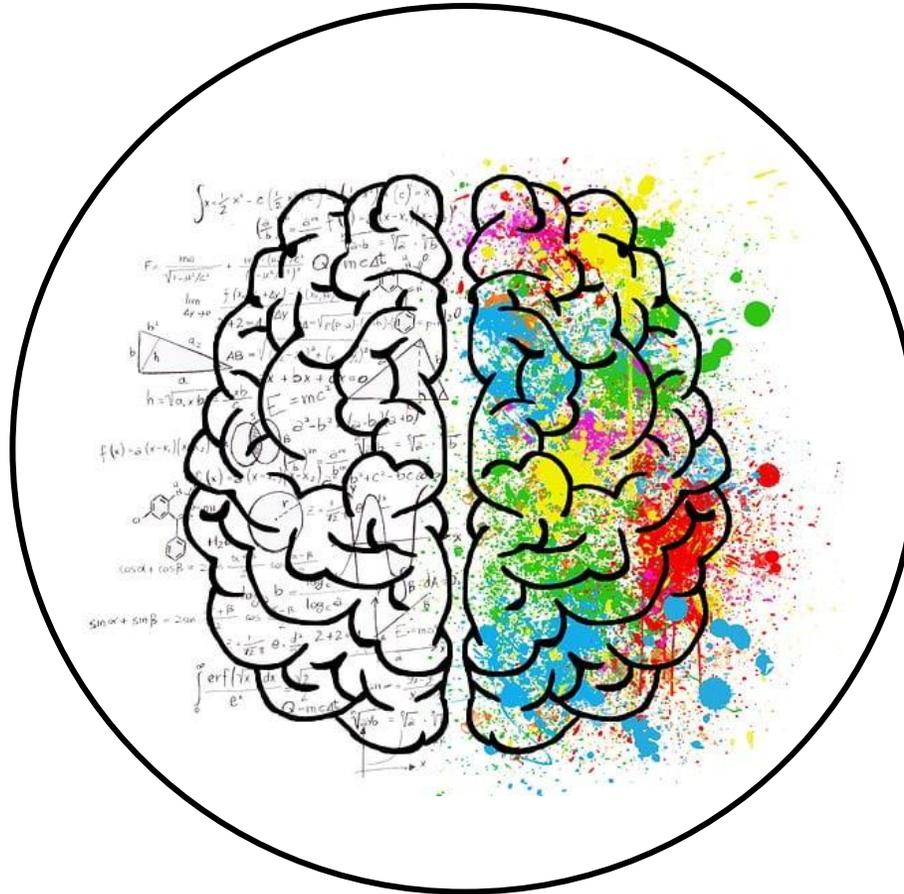
Ich gebe auf

Es ist so schwer

Ich weiß es nicht

Ich bin darin nicht gut

Ich mag keine Probleme



GROWTH Mindset

Ich will es versuchen

Ich versuche einen
anderen Weg

Mit jedem Versuch wird es
leichter

Ich kann es lernen

Wie kann ich besser werden

Herausforderungen fordern
und bereichern mich

Rollen statt Stellen

Wer bin ich
und wenn ja,
wie viele?



„Rollen statt
Stellen“
ermöglicht
stimmige
Handlungen

Planbarkeit als Illusion

~~Plan A~~

~~Plan B~~

~~Plan C~~

Plan Z



better done than perfect

Agilität für Stabilität

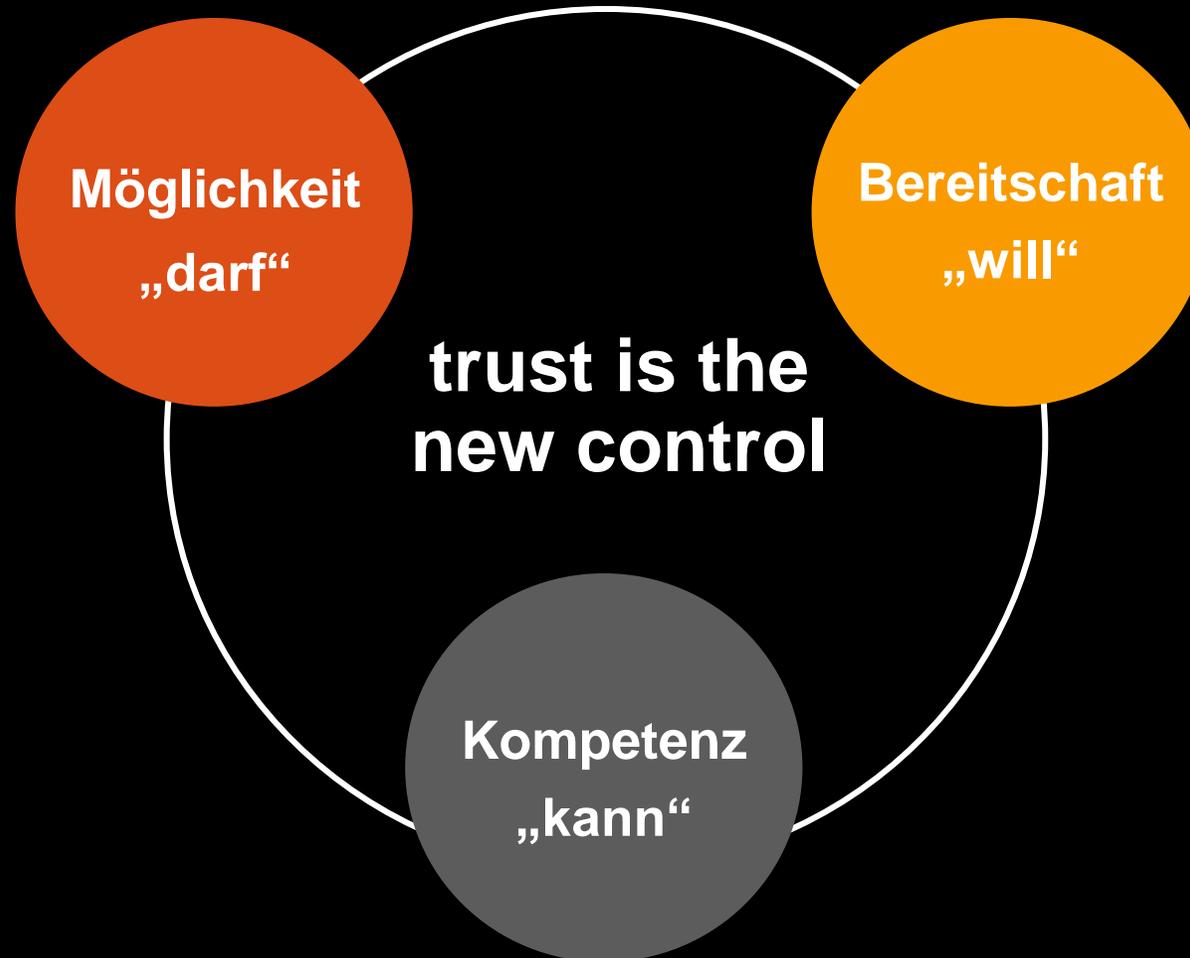
Die einzige
Konstante
ist die
Veränderung



**“It is
always
Day 1.”**

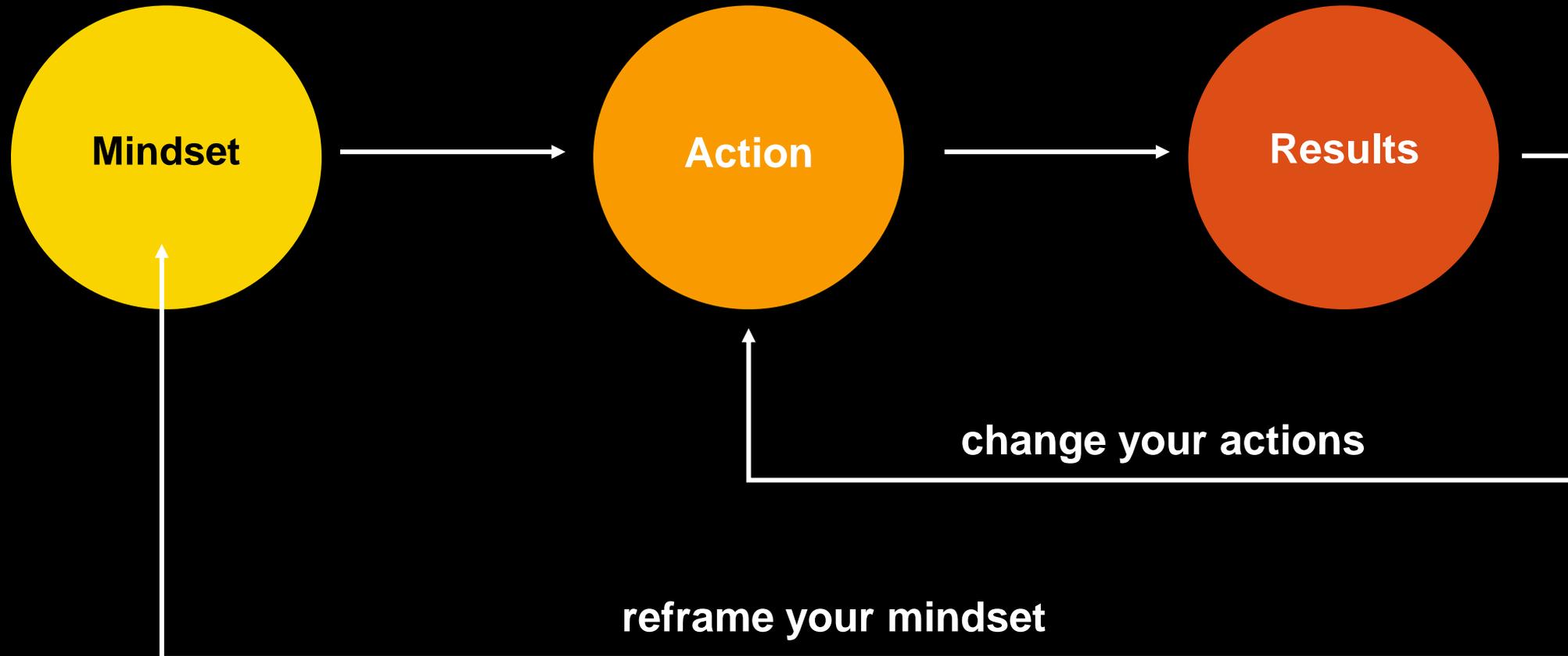
Jeff Bezos
amazon

Loslassen statt alleinlassen



Scheitern als Erfolgsrezept

fail fast and learn



Unser Ergebnis

Beweglichkeit

Rückbezug auf unsere Vision
in allen Handlungen

Versuch, Offenheit und
Schnelligkeit zu leben

Trennschärfe und Haltungsbezug
in Dienstleistungen



Unser Fazit



1. Individuelle Gestaltungsverantwortlichkeit und Gestaltungsfreiheit als Antwort auf VUCA
2. Kleinschrittigkeit der Umsetzung: agil heißt nicht ad hoc
3. Struktureller Umbau als Folge: form follows function
4. Kulturelle Transparenz als wertorientierte Basis: structure follows culture
5. Anerkennen des Wechselbezug zwischen Struktur und Funktion (Unternehmensstruktur – Dienstleistungskultur)
6. Notwendigkeit neuer Kulturelemente: von Bauhaus zu Townhall

Am Schluss – Wofür?



Why

Überzeugung, dass wir unserem sozialen Auftrag und unserer Mission durch entsprechende soziale Dienstleistungen nur gerecht werden können, wenn wir Transformation durch Kultur gestalten.

**Culture eats strategy
for breakfast!**

DANKE!



FRAGEN?

Zum Nachlesen und Weiterdenken

Rund um Metaphern

- Die systemische Metaphern-Schatzkiste (Lindemann, H.)

Rollen und Seiten

- Wer bin ich – und wenn ja, wie viele? (Precht, R. D.)

Agilität und New Work

- Cynefin-Framework als Wegweiser zur Agilen Führung (Stuart, C. E.)
- New Work needs Inner Work (Breidenbach, J., Rollow, B.)
- Reinventing Organizations (Laloux, F.)
- Selbstorganisation braucht Führung (Glogner, B., Rösner, D.)
- Ambidextrie in Organisationen (Frey, C., Töpfer, G. L.)
- Frag immer erst, warum (Sinek, S.)

