

TECHHOUSE

*My Motto:
“Staying with the
trouble.”*

HELGA PATTART-DREXLER





V U C A

Volatility // Uncertainty // Complexity // Ambiguity

V U C A

V U C A

SPEED OF CHANGE

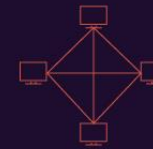
HOW LONG DOES IT TAKE TO HIT 50 MILLION USERS?

The impact of the shift to digital, and the power of network effects

In the digital age, companies can attract millions of users at an unprecedented rate. This is possible through **network effects**, instantaneous communication, and the nature of digital goods themselves.



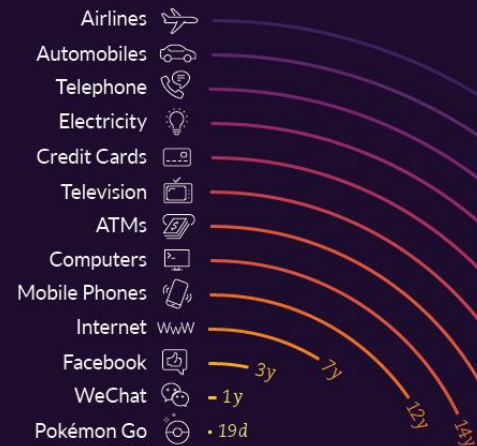
2 users
= 1 connection



4 users
= 6 connections



8 users
= 28 connections



Reaching
50 million
users

The fastest speed to 50 million users was set by **Pokémon Go**, which did it in 19 days.

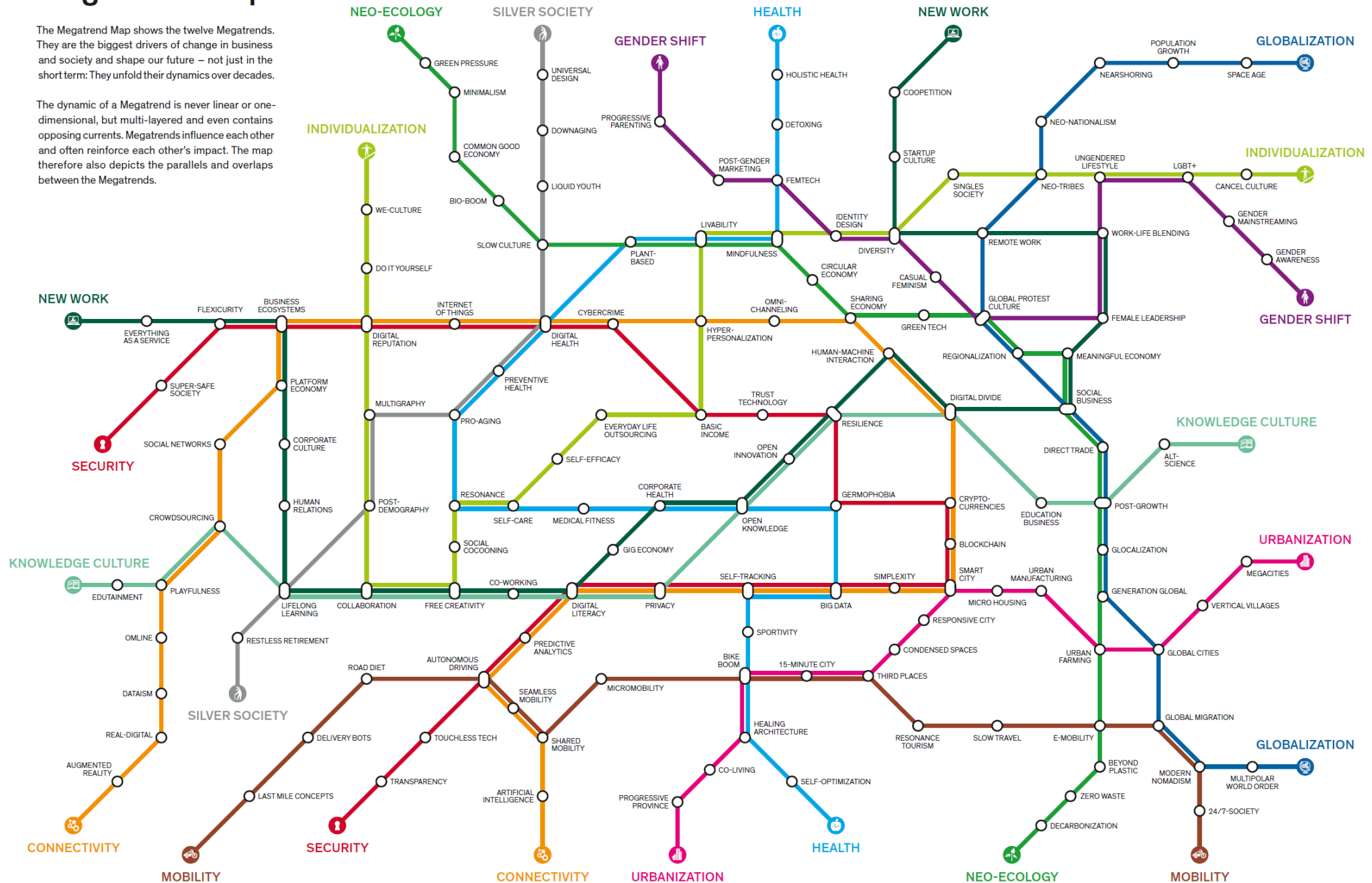
Could the next big thing do it in mere hours?

Megatrend Map

The Megatrend Map shows the twelve Megatrends. They are the biggest drivers of change in business and society and shape our future – not just in the short term: They unfold their dynamics over decades.

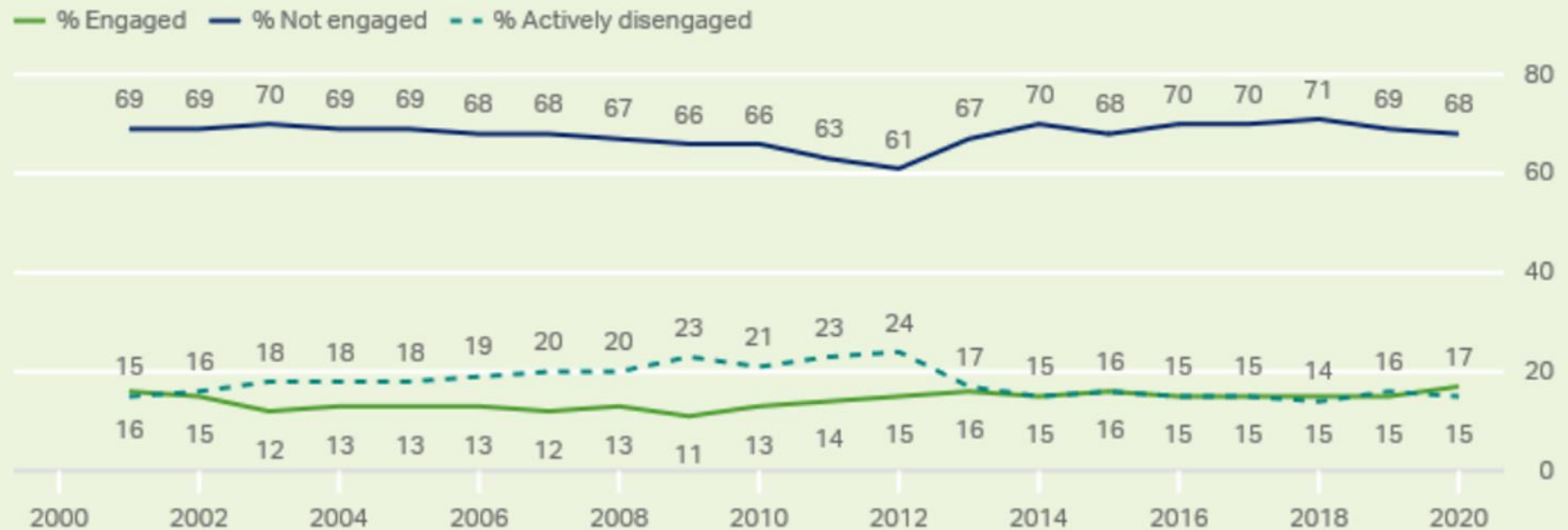
The dynamic of a Megatrend is never linear or one-dimensional, but multi-layered and even contains opposing currents. Megatrends influence each other and often reinforce each other's impact. The map therefore also depicts the parallels and overlaps between the Megatrends.

zukunftsInstitut



"DIE MEHRHEIT GEHT HALT ARBEITEN"

The Gallup Engagement Index in Germany From 2001 to 2020



GALLUP

SELFLESSNESS

MINDFULNESS

COMPASSION

SELFLESSNESS

MINDFULNESS

COMPASSION

COMPASSION

COMPASSIONATE LEADERSHIP

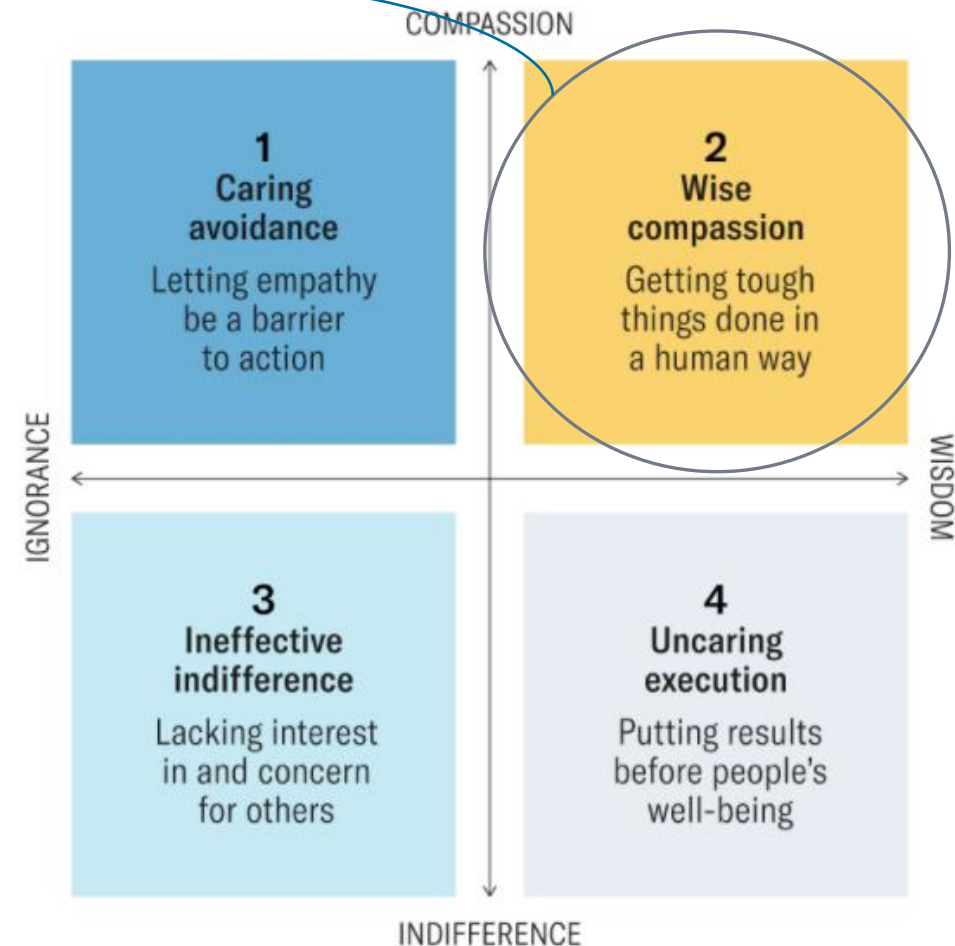
The Wise Compassion Leadership Matrix

Compare this leadership style to three other common ones.

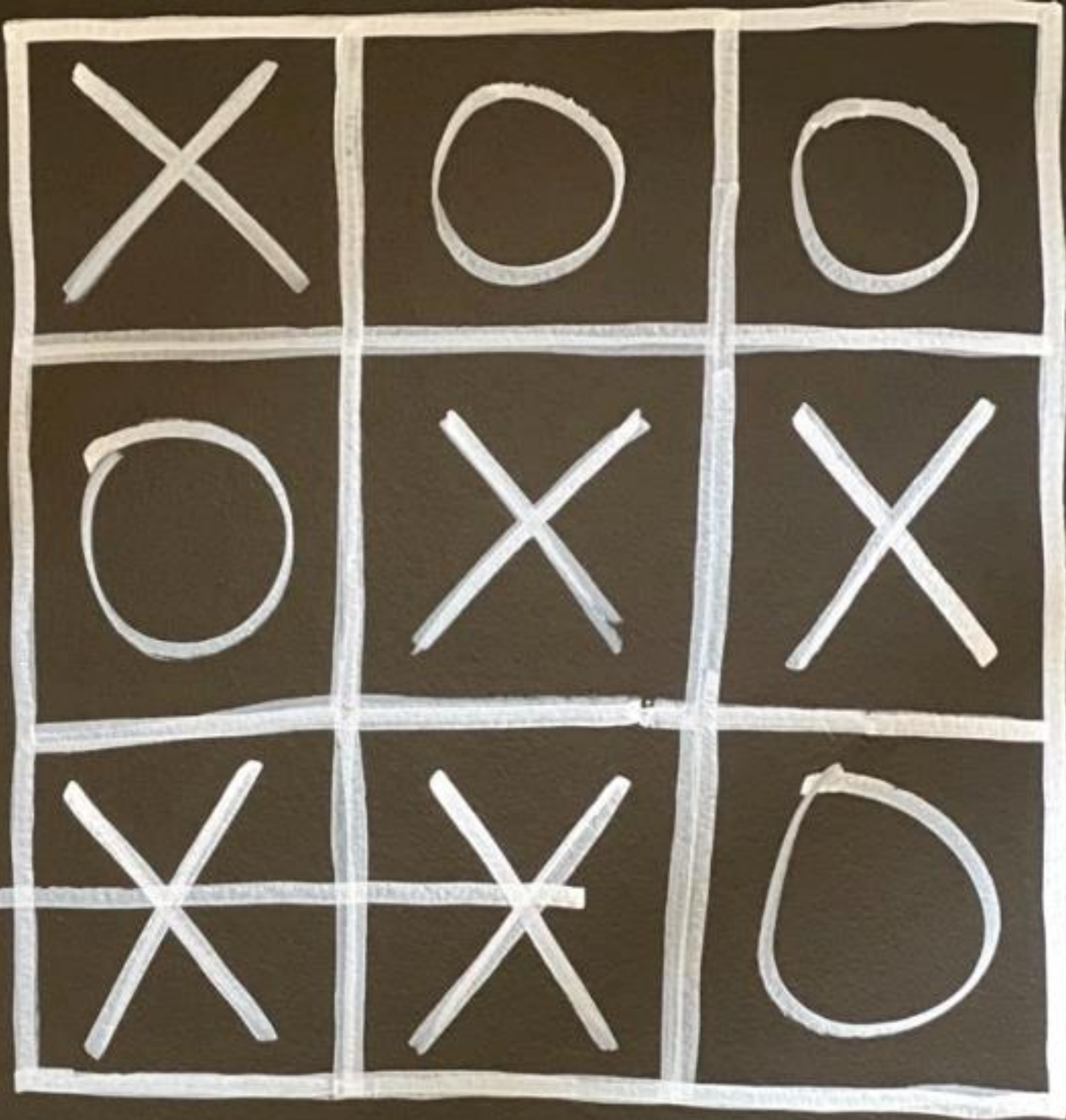
- Employees almost 50% more satisfied with their job
- ~40% show more commitment to the organization
- ~40% are more satisfied with their managers
- ~25% more committed to their job
- Less at risk of burnout
- ~10% higher performance

[Compassionate Leadership Is Necessary – but Not Sufficient \(hbr.org\)](https://hbr.org/2016/06/compassionate-leadership-is-necessary-but-not-sufficient)

[Assessment: Are You a Compassionate Leader? \(hbr.org\)](https://hbr.org/2016/06/assessment-are-you-a-compassionate-leader)



THINK
OUTSIDE
THE BOX





What
NOT
To Do!!

FOBO (Fear of Better Options): This refers to fearing that you are missing out on potentially better alternatives.

ROMO: (Reality of Missing Out): This refers to knowing that you aren't missing out on anything.

MOMO (Mystery of Missing Out): This refers to fearing that you are missing out but not having any clues about what you're missing out on.

FOJI (Fear of Joining In):
The fear of sharing things on social media but not garnering any response.

JOMO (Joy of Missing Out):

This is the opposite of FOMO and refers to positive feelings about missing out or disconnecting from social media.

oder aber:

FOWO

**FUTURE OF WORK OST - MAI
2025**



VOM RAUNZEN
UND
ANDEREN
(UNANGENEHMEN)
DINGEN

maulen

meckern

muffeln



sudern

auskotzen

granteln

mosern

monieren

jammern

jeiern

quengeln

motzen

lamentieren

raunzen

schimpfen

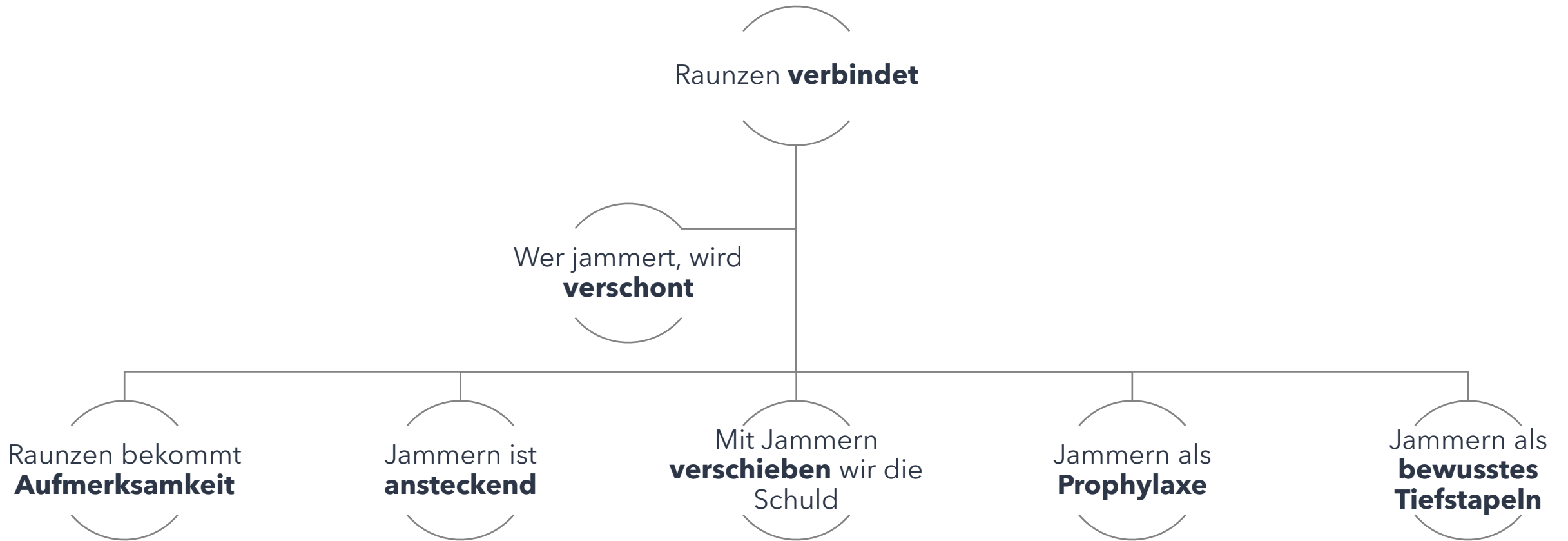
nörgeln

beschweren

murren

**MECKERFRITZE /
MECKERLIESL**

WARUM RAUNZEN WIR?



VERSCHIEDENE ASPEKTE DES RAUNZENS

- Jammern **BRINGT DISTANZ** zwischen sich und Erlebtem
- Raunzen bringt Entspannung: es erleichtert = **DRUCKABBAU**
- Es bringt **TRANSPARENZ UND ÖFFENTLICHKEIT**
- Jammern / Raunzen ist **SUBJEKTIV**
- Jammern geschieht oft aus Angst vor Ungewissem, vor Veränderung
- Raunzen = **ABLENKUNGSMANÖVER**
- Ausdruck, dass wir etwas nicht bekommen: z.b. Anerkennung / Wertschätzung
- **LUSTGEWINN** durch Raunzen/Jammern?

STRUKTUR DIE RAUNZEN FÖRDERT



EINE IDEE...

Raunzen passiert oft unkontrolliert
ohne unser Wissen
In den Zwischentönen
Im Flurfunk

Spaß und Freude dagegen oftmals
„organisiert“
In Workshops oder im Teambuilding
Fast schon „kontrollierter“ Spaß



**Was wäre wenn wir den Spieß mal
umdrehen? → M³UZ***

*MECKERN MIT MAß UND ZIEL



EIN RAUNZRAUM

Ein Raunzraum
=Raum zum
Raunzen

wo Menschen
ihre **negativen**
Gefühle
ausdrücken
können



EIN RAUNZRAUM

Ein Raunzraum =Raum zum Raunzen

Ein Raunzraum ist also ein Raum, der speziell dafür vorgesehen ist, dass sich Menschen über alles Mögliche beschweren oder ihren Frust ablassen können

wo Menschen ihre **negativen Gefühle ausdrücken** können, ohne andere zu stören oder eine negative Stimmung in öffentlichen oder gemeinschaftlichen Bereichen zu verbreiten. Es kann auch eine **humorvolle oder therapeutische Komponente haben**, um Menschen zu ermutigen, ihre Beschwerden in einer kontrollierten Umgebung zu äußern.

MEHRWERT DES RAUNZRAUMES



In diesem Raunzraum sollen Probleme adressiert werden können



Sichtbarkeit für die Probleme geschaffen werden



Möglichkeit Zukunftsbilder zu zeigen: Wie könnte es in der Zukunft besser sein?



Hinzu konkreten Umsetzungsschritten zum Zukunftsbild



**Was braucht es, um einen Raunzraum
zu installieren?**

**eine Organisationskultur, die
das zulässt!**

KULTUR

Nicht unbedingt ausdrücklich definiert, häufig impliziert durch verschiedene Faktoren wie Kleiderordnung, Büroeinrichtung, Geschäftszeiten, Vorteile für Mitarbeitende und die Art, wie das Team Erfolge feiert oder Misserfolge annimmt

→ **6 Komponenten einer erfolgreichen Unternehmenskultur**

VISION

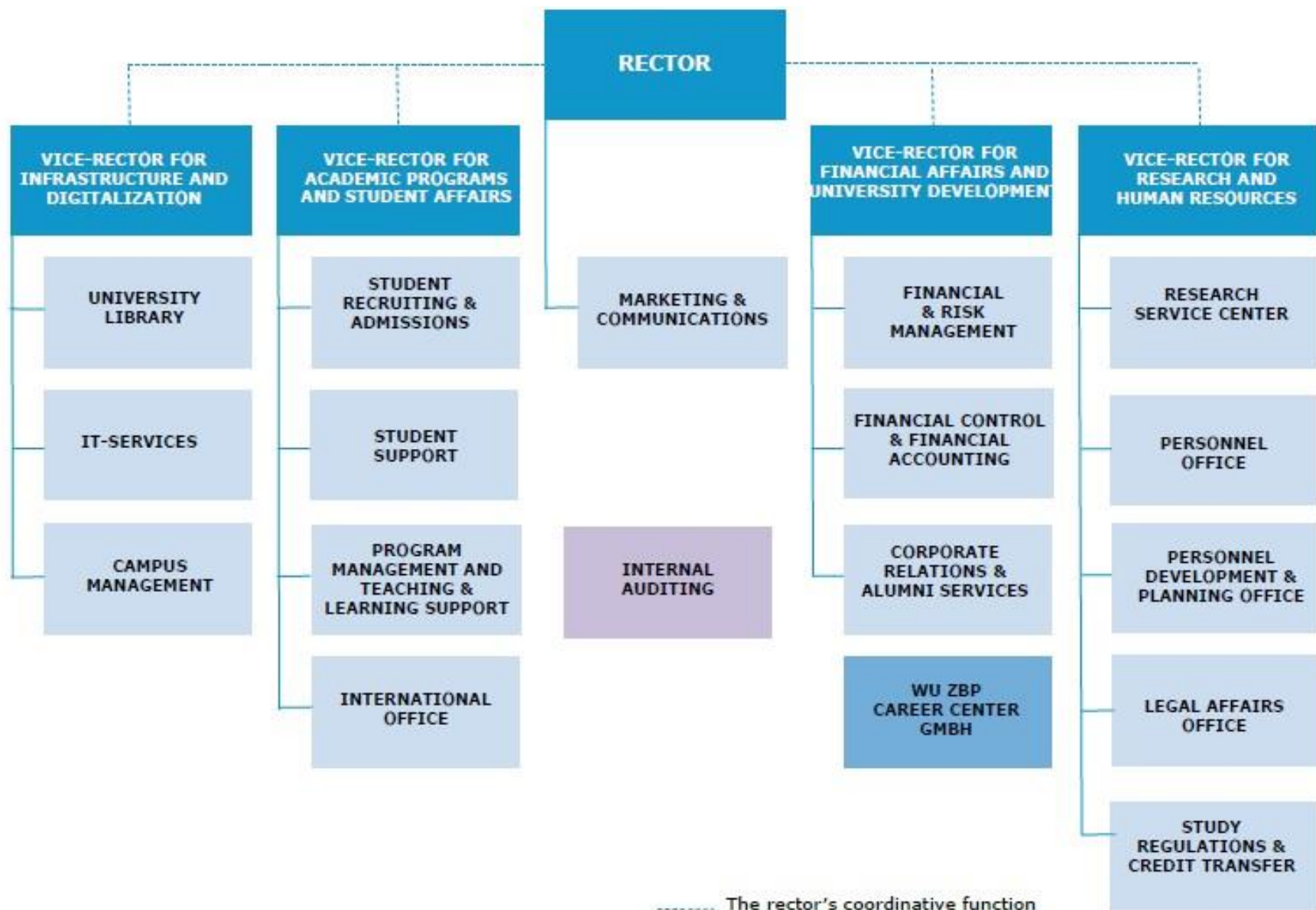
WERTE

PRAKTIKEN

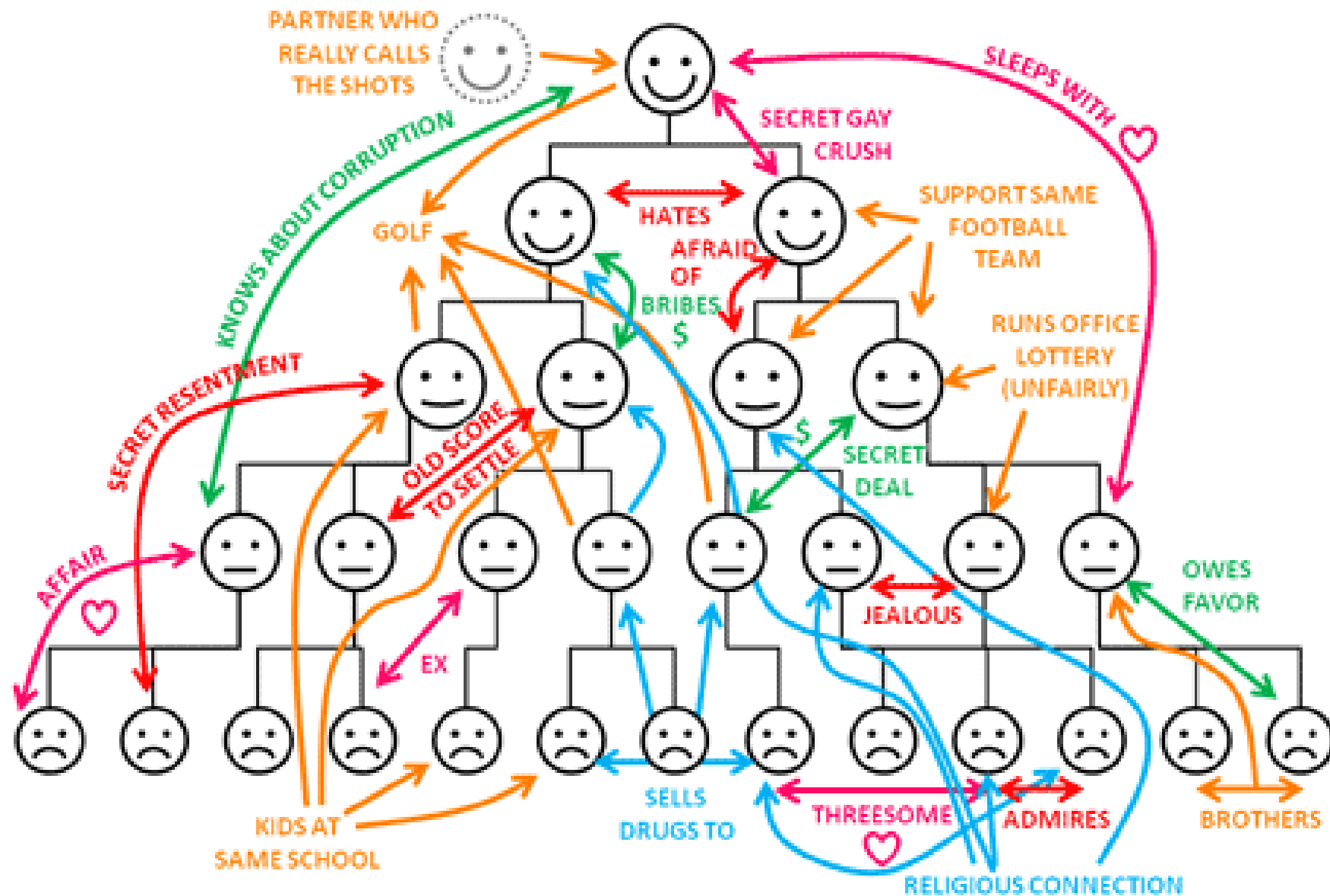
MENSCHEN

NARRATIV

ORT



REAL ORGANIZATION CHART





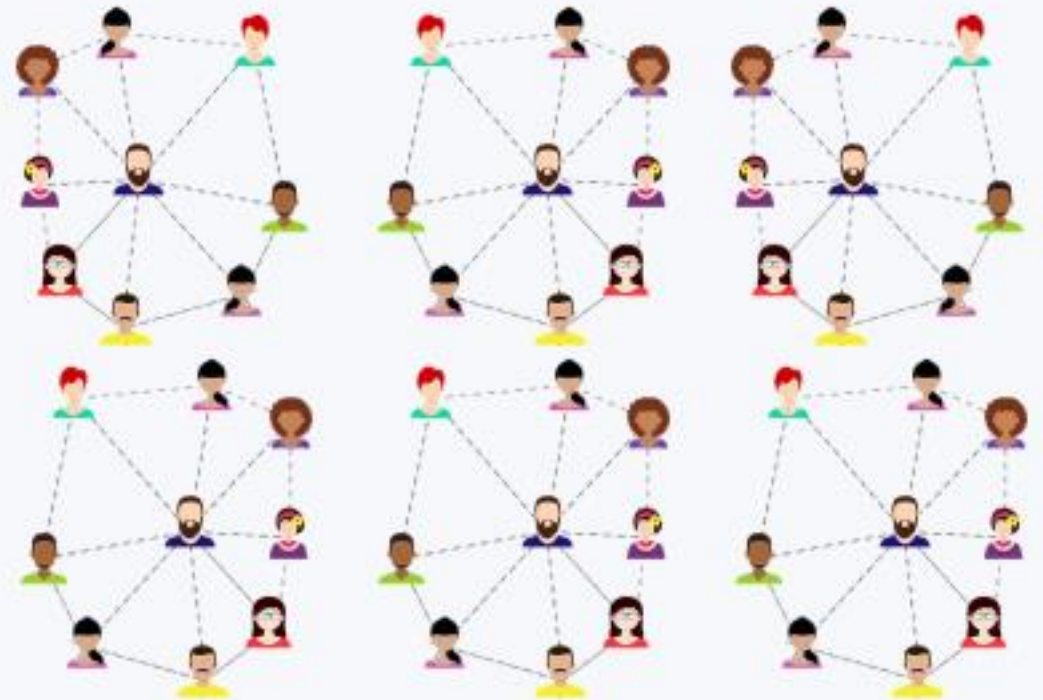
VORTEILE EINER GUTEN ORGANISATIONSKULTUR?

Veränderungen im sozialen Miteinander in Unternehmen

Vor der Pandemie



Seit der Pandemie



WIR IM BUSINESS-KONTEXT

Von Hierarchie hinzu
Community-Orientierung

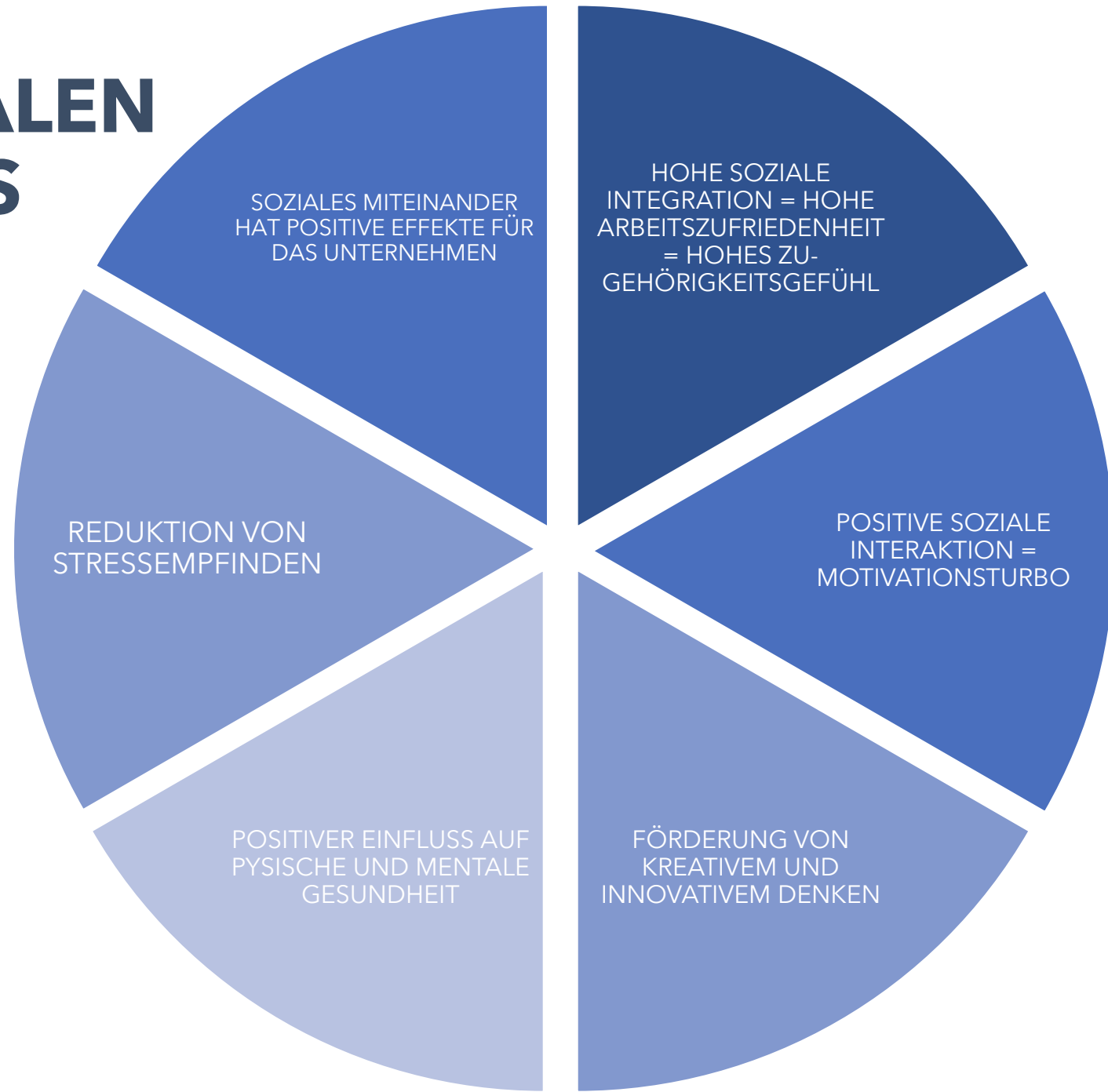
Neuartige Formen der Zusammenarbeit
überschreiten fest definierte Grenzen und
Zuständigkeiten

Unternehmen werden zunehmend zu „**fluiden**“
Organisationen, die vor allem auf Austausch,
Transparenz und Offenheit setzen

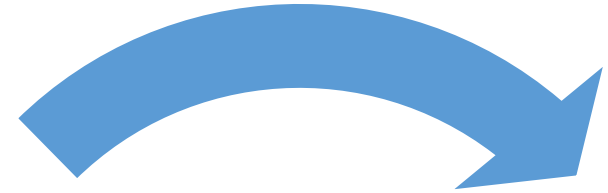
Von Strukturen mithilfe der top-down-Regel
hinzu **Wir-orientierten Ansätzen**



EFFEKTE SOZIALEN MITEINANDERS



DAS WIR GEFÜHL



HISTORISCH SCHON IMMER
GEMEINSCHAFTSKONSTRUKTE
UND KOOPERATIONSFORMEN
IN WIRTSCHAFT UND
GESELLSCHAFT.

NEU IST, IST DER SCHUB,
DEN WIR-OPTIONEN DURCH
DIE REIN TECHNOLOGISCHE
VERNETZUNG BEKOMMEN -
UND DIE INTENSITÄT, MIT
DER WIR UNS DAMIT
BESCHÄFTIGEN.



ZUTATEN FÜR EIN WIR GEFÜHL

Erfolge die gefeiert werden / **gemeinsam Raunzen**



Zeichen der Zugehörigkeit

Ansehen in der Öffentlichkeit

Geschichten, Mythen, Legenden

Rituale, die zusammenschweißen

ES IST HÖCHSTE ZEIT SICH ZU BERUHHIGEN

Philosoph Massimo Pigliucci

Stoische Philosophen sind sich sehr im Klaren darüber, dass **die Menschen natürlich von Ereignissen erschüttert werden** und **dass es schwierig ist, Ruhe und Gelassenheit zu bewahren.**

Es gibt eine **Verwirrung zwischen Dingen, die man kontrollieren kann, und Dingen, die uns selbst betreffen.** Sie sind nicht dasselbe. Es gibt vieles, was mich betrifft, ich aber nicht kontrolliere – zum Beispiel eine Erkrankung.

Epiktets Ratschlag besteht nicht nur darin, sich um sich selbst zu kümmern – er sagt sogar ausdrücklich das Gegenteil -, sondern besagt vielmehr, **darauf zu achten, was du kontrollieren kannst**

GELASSENHEIT UND HEITERKEIT

**IST TIEFER ERNST DIE EINZIGE
SICHTWEISE?**

Also es wird sowieso nicht besser also
WARUM DARÜBER AUFREGEN wenn ich
doch erkannt habe dass es nicht besser
wird und auch durch mein Zutun nicht
besser wird

**SEHNSUCHT NACH DER GUTEN ALTEN
ZEIT IST EINE ERFINDUNG DES
ALTERSGEDÄCHTNIS**

STOISCHE GELASSENHEIT = Gelassenheit
im Angesicht der Katastrophe und nicht das
Hoffen, dass es besser wird

UMDENKEN

- **Discover** (entdecken, was an Positivem bereits vorhanden ist)
- **Dream** (träumen, was sein könnte)
- **Design** (bearbeiten, wie es sein sollte)
- **Destiny** (festlegen, was sein wird)

Von ...



Zum ...

... einem Nachdenken
darüber, was fehlt



...Erkennen dessen, was
bereits vorhanden ist.

... der Konzentration
darauf, was falsch läuft



... Erkennen dessen, was
funktioniert & richtig ist.

... dem Festhalten
an der Vergangenheit



... Gestalten der Zukunft.

... einem Aufbauen
auf Vergangenem



... Schaffen neuer
Gelegenheiten.

... einem starren
Durchsetzen von Regeln



... Ausweiten von Chancen.

... reaktivem Denken



... proaktiven Denken.

MASLOWS BEDÜRFNISPYRAMIDE

ADAPTIERT AUF MITARBEITER-ENGAGEMENT

AVANTGARDE
EXPERTS



1. Denken

an herausforderndes/schwieriges
Szenario in der Zukunft

2. Vorstellen

des Eintritts des Szenarios mit
schlimmstmöglichen Folgen

3. Überlegen

welche Reaktionen zur Bewältigung des
Szenarios nötig sind

4. Reflektieren

der Handlungsweisen und der
gewonnenen Erkenntnisse

praemeditatio malorum

...WORST CASE SCENARIO

1. RAUNZPARTNER FINDEN
& RAUNZRAUM
KONSULTIEREN

2. HEMMUNGSLOSES
RAUNZEN

3. ÜBERLEGEN WAS EIN
BESSERER ZUSTAND WÄRE
ODER LOHNENDE
BEIBEHALTUNG

4. SCHRITTE ZUM
BESSEREN ZUSTAND
DEFINIEREN ODER
RAUNZEMBLEM

Spatium lamentandi

**...MECKERN MIT MAß UND
ZIEL**

*„Wenn die Welt einmal
untergehen sollte, ziehe ich
nach Wien, denn dort
passiert alles 50 Jahre
später.“*

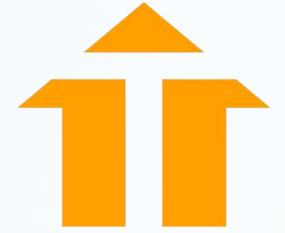
Gerade zeigt sich die Fragilität unseres Wohlstands.
Illustration: Fatih Aydogdu





HACKATHON VIENNA 2025: CORPORATE CODING FOR SUSTAINABILITY

KONTAKT



Helga Pattart-Drexler, M.A.

Managing Director THI TECHHOUSE GmbH



+43 (0) 5122 4199



innovation@tech-house.io



www.tech-house.io