

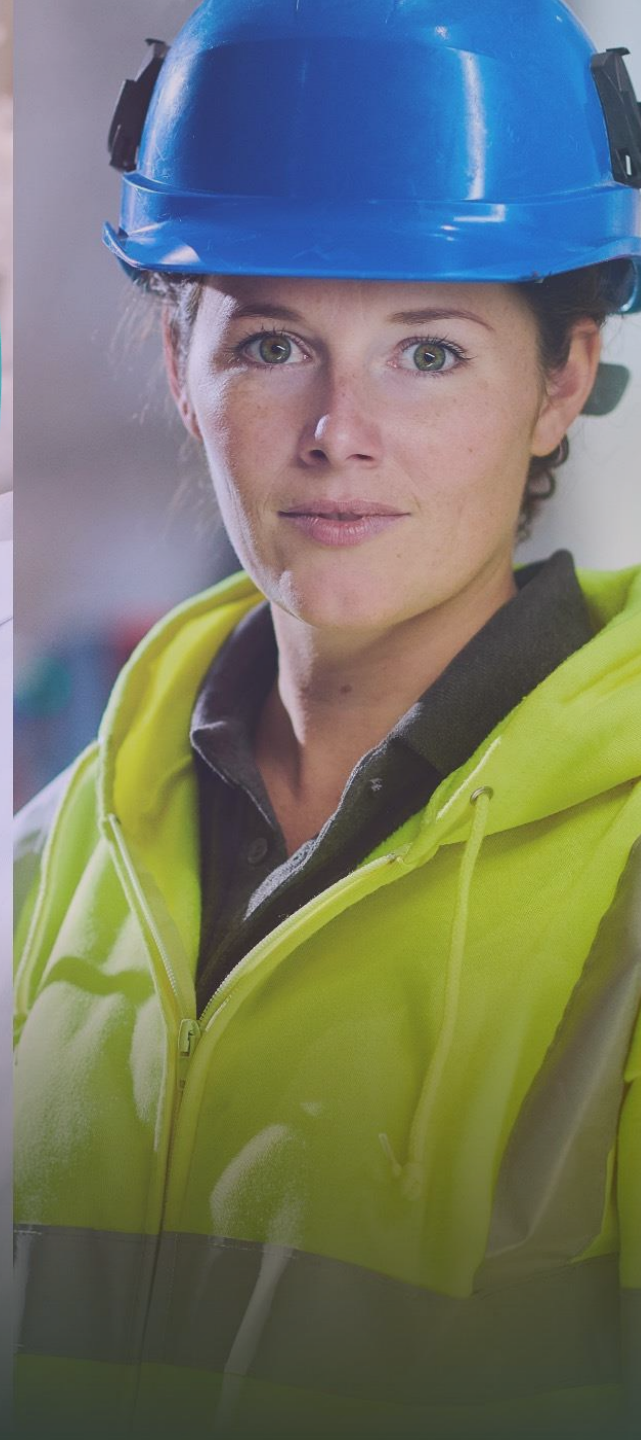


**FORUM AGILE VERWALTUNG**

**DIE LERNENDE ORGANISATION —  
DAS UNBEKANNTE WESEN**

Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki

30. November 2021



**HAUFE.**

# Top 10 skills of 2025

## Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation



**DIE ROLLE DES  
EINZELNEN  
IN DER ZUKUNFT**

**HAUFE.**

# WIE SICH UNSER ARBEITEN & MITEINANDER NACHHALTIG VERÄNDERT

**Motivationsverlust**

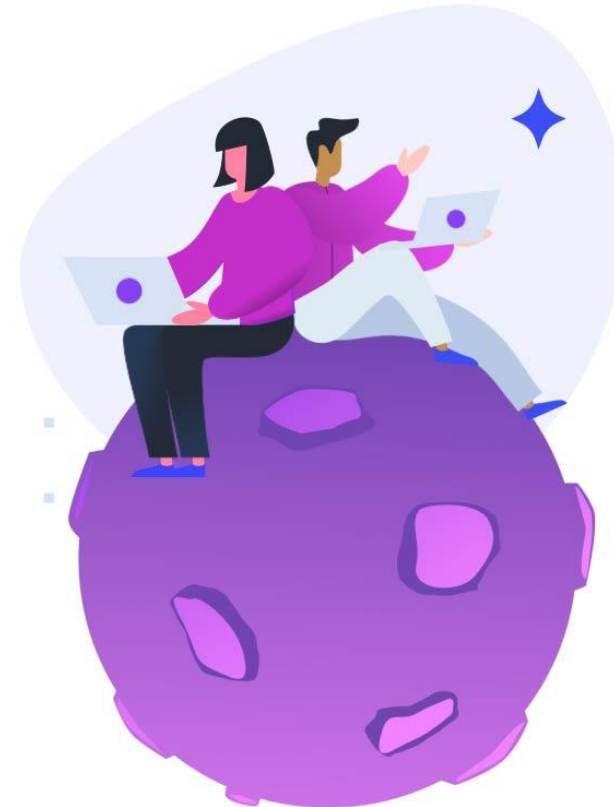
**Fluktuation (zu viel / zu wenig?)**

**Mental Load**

**Meeting- und Emailwahnsinn**

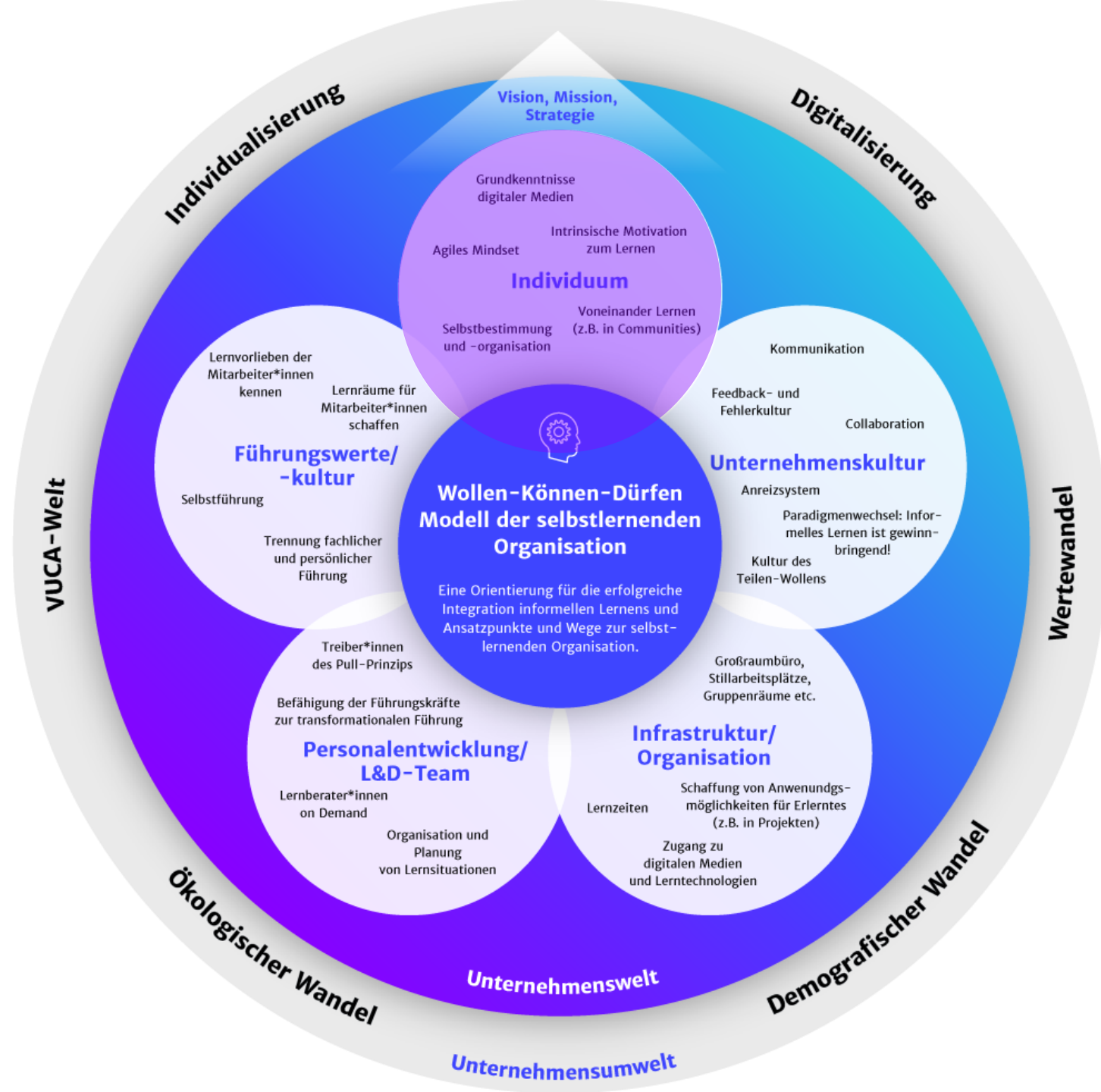
**Neue Generation – veränderte  
Ansprüche**

**Permanent Beta**



**Vom Individuum geht alles aus.**  
Allen gemein ist das Zusammenspiel folgender Bereiche und Akteure:

- Individuum
- Unternehmenskultur
- Führungswerte & -kultur
- Personalabteilung, Learning & Development-Team
- Infrastruktur & Organisation



# LERNPRINZIPIEN UND LEARNING JOURNEYS: #INSLERNENKOMMEN

Selbst-Reflexion ermöglicht Entwicklung.

Reflektieren bringt gute Ideen.

## reflektieren

Verstehen ist besser als „Lernen“.

„Leichtes“ Lernen ist nicht ausreichend – stattdessen „effortful retrieval“.

Wenden Sie Ihr neues Wissen und Kompetenzen kontinuierlich an („spacing“).

## anwenden

Variieren und mischen Sie Lerninhalte („variation“ and „interleaving“).

Feedback bietet neue Perspektiven.

Fördern Sie den Austausch.

## sich austauschen

Nutzen Sie die positive Wirkung des „Kuschel-/Glückshormons“ Oxytocin!

# WOMIT KÖNNEN SIE MORGEN DIREKT STARTEN?

**Erfolge feiern: Kudos-Box**

**Positiver Start in die Woche: Happy Monday Box**

**Monatliche Reflexion über die Zusammenarbeit**

**Kollegiale Lerngruppen bilden (Peer Groups)**

**Quartalsziele definieren und nachhalten**





# WAS ORGANISATIONEN (NICHT) TUN SOLLTEN

HAUFE.



# WAS ORGANISATIONEN **TUN** SOLLTEN

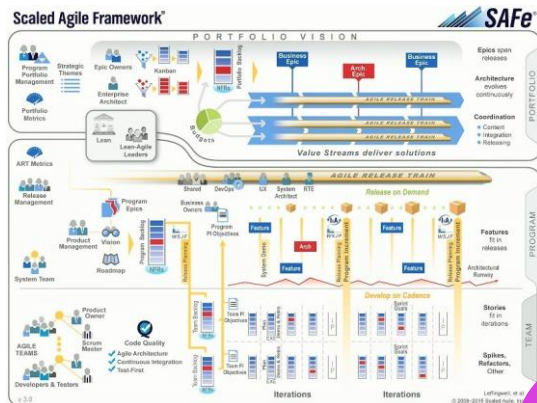
## **Planung:**

- Ressource für Marktsichtung einplanen (virtuelle Messe)
- Realistisches Maß der Veränderung ausloten, Entwicklung antizipieren
- Fokus: Mehrwert für Alle, d.h. fachliche/hierarchische Grenzen überwinden
- Sinnvolle, aufeinander aufbauende Schritte festlegen
- Langfristige Planung (HH, Personal- und Zeitressourcen, technische Anbindung an führendes ERP-System,...)
- Ressourcen freimachen durch Bündelung, Zielanpassung,...

## **Umsetzung:**

- Akteure frühzeitig einbinden (IT, Datenschutz, Personalrat, GS, SbV,...)
- Wegbereiter und Aufgeschlossene gewinnen, damit Dynamik zunimmt
- Niedrigschwellig anfangen, KulturEvolution statt - Revolution
- Status nur verbessern, nicht einschränken (Blended Learning als Ziel)
- Mitarbeitende versorgen, die nicht an digitale Infrastruktur angeschlossen sind
- Kommunikation über die ganze Wegstrecke

# WAS ORGANISATIONEN NICHT TUN SOLLTEN



**Einführung eines agilen Frameworks**

**Meeting heissen „Sprints“ und „Stand-ups“**

**Google Style Offices**

?

**VIELEN DANK  
FÜR IHRE  
TEILNAHME!**



**Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki**

Leiter Transformation

[johannes.vonmikulicz-radecki@haufe-akademie.de](mailto:johannes.vonmikulicz-radecki@haufe-akademie.de)

**HAUFE.**

# KONTAKT

<https://oeffentlicher-sektor.haufe.de/themen/digitales-lernen>