

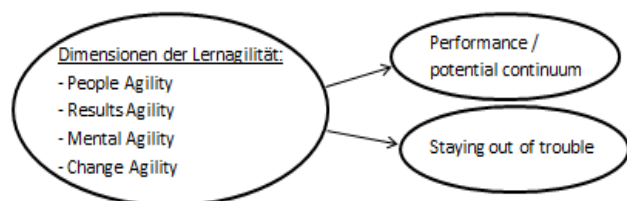
# Learning Agility messbar machen

Wie können lernagile Mitarbeitende in Organisationen erkannt werden, um sie bestmöglich zu fördern?

Um mit Veränderungen umgehen zu können, ist es für Organisationen in der heutigen schnelllebigen Zeit wichtig, lernagile Personen im Arbeitsumfeld zu identifizieren und zu fördern. Ihnen kommt ein großes Potential als Führungskraft zu, da sie leicht auf Veränderungen reagieren können und die Fähigkeit besitzen, diese zu meistern. Unter Lernagilität wird die Bereitschaft und Fähigkeit verstanden, aus Erfahrungen zu lernen und das Gelernte erfolgreich auf neue Bedingungen anzuwenden (siehe wissens.blitz 202).

## Das Messverfahren

Lombardo & Eichinger (2000) haben sich der Herausforderung gestellt, ein Messverfahren zu entwickeln, um die Identifizierung lernagiler Individuen zu ermöglichen. Sie schlagen vier Dimensionen der Lernagilität vor: People Agility, Results Agility, Mental Agility und Change Agility.



## People Agility

Individuen, die bei diesem Faktor einen hohen Wert zeigen, kennen sich und ihre eigene Persönlichkeit sehr gut. Sie suchen Feedback und sind bereit, sich zu verändern. Arbeiten diese Individuen mit anderen zusammen, zeichnen sie sich nicht nur durch eine hohe Hilfsbereitschaft aus, sondern sind konstruktiv bei Uneinigkeiten und offen für eine Vielfalt von Ansichten und Standpunkten. Sie stecken Situationen, in denen sie unter Druck stehen, gut weg und gelten als Vorreiter für Veränderungen.

## Results Agility

Personen mit einer hohen Results Agility sind fähig, auch bei erstmals auftretenden Ereignissen und unter schwierigen Bedingungen Ergebnisse zu erzielen. Darüber hinaus verfügen sie über die Fähigkeit hochleistungsfähige Teams aufzubauen und Innovationsprozesse gut anzuleiten.

## Mental Agility

Personen mit hoher Mental Agility fühlen sich von neuen und komplexen Sachverhalten angezogen und verfügen über eine hohe Aufnahme- und Verarbeitungsfähigkeit. Sie vertiefen sich gerne in Probleme und analysieren diese gründlich.

Gleichzeitig sind mental agile Personen gut im Vereinfachen: Sie präsentieren ihre Standpunkte klar gegenüber anderen und haben ein Talent dafür, ihr Denken und das der anderen zu strukturieren.

## Change Agility

Menschen, die bei diesem Faktor einen hohen Wert aufweisen, werden als experimentierwillig und veränderungsfreudig beschrieben. Sie gelten als neugierig und kreativ und sind sehr an Verbesserungen im Arbeitskontext und dem Erlernen von neuen Fähigkeiten interessiert.

## Zusammenhänge mit Leistung und Potential

Die vier Dimensionen der Lernagilität beeinflussen die Leistung und das Potential sowie das Ausmaß an effektiven Veränderungen. Leistung und Potential werden hier bewusst gemeinsam betrachtet, um das reine Potential unabhängig von der Leistung und das Potential mit der Leistung gemeinsam betrachten zu können. Das zweite Kriterium ‚effektive Veränderungen‘ wird berücksichtigt, um zu auszuschließen, dass der Veränderungswille übers Ziel hinausgeht und Veränderungen vorgenommen werden, für die keine Notwendigkeit besteht.

## Fazit

Zusammenfassend können lernagile Personen mit folgenden Eigenschaften beschrieben werden: Sie suchen nach Erfahrungen und lernen aus ihnen. Darüber hinaus zeigen sie Freude an komplexen Problemen und Herausforderungen, die ihr Lernen fördern, und versuchen, alles aus ihren Erfahrungen herauszuholen. Dadurch können sie bessere Leistungen erbringen, weil sie ständig neue Fähigkeiten und Kompetenzen in ihr Repertoire aufnehmen.

Übrigens: De Meuse et al. (2011) greifen diesen Ansatz auf und erweitern die dargestellten vier Faktoren um den Aspekt der **Self-Awareness**, also das Ausmaß, in dem ein Individuum eigene Fähigkeiten, Stärken, Schwächen, blinde Flecken und versteckte Stärken wahrnimmt.

Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.  
De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011, January). The development and validation of a self assessment of learning agility. In *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*, Chicago, Illinois.



**Julia Rinner, B.A.**

Julia Rinner hat einen Bachelor in Wissenschaftskommunikation und studiert aktuell Wirtschaftswissenschaften an der TU München.