



Lernagilität

Veränderung tragen
statt ertragen

Gute Identifikation von
High Potentials

Anhaltspunkte für die Zukunft

Welche Mitarbeiter tragen die
Zukunft Ihrer Organisation?

Veränderungen tragen statt ertragen

Lernagilität ist die Fähigkeit von Menschen, auf Basis neuer Erfahrungen schnell neues effektives Verhalten entwickeln zu können. In einem sich schnell verändernden Markt ist die Zukunft ungewiss. Bestehen die heutigen Rollen und Funktionen in Ihrer Organisation noch in (naher) Zukunft?

Wenn sich die Rollen und Funktionen stark verändern oder womöglich bald überhaupt nicht mehr vorhanden sind, was bedeutet das für Ihre Organisation? Dies erfordert Mitarbeiter, die Veränderung tragen können und nicht nur über sich ergehen lassen.

Anhaltspunkte für die Zukunft

Eine Organisation besteht aus der Kombination der Qualitäten und Fähigkeiten ihren Mitarbeiter. Je mehr Mitarbeiter wissen welches Potenzial sie besitzen, und je mehr Mitarbeiter in der Lage sind in der Zukunft schnell zu lernen, desto vorteilhafter ist es für die gesamte Organisation.

Vorteilhafter für den Mitarbeiter: er kann sich fortwährend entwickeln und lernt stets mehr. Besser für die Organisation: mit dem richtigen lernagilen Mitarbeiter kommen Sie der Konkurrenz zuvor und bauen an einer gut fundierten Zukunft.

Welche Mitarbeiter tragen **die Zukunft** Ihrer Organisation?

Lernagilität

Gute Vorhersage für High Potentials

Lernagilität scheint ein guter Indikator für High Potentials zu sein. Führungstalent ist rar, in einer stets komplexeren Umgebung. Rechtzeitiges Wissen, wer die Pioniere der Zukunft sind, gibt Ihrer Organisation einen Wettbewerbsvorteil.

Dashboard Lernagilität

Mit dem Dashboard Lernagilität können Sie die Beweglichkeit Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft von Gruppen in Echtzeit miteinander vergleichen. Sie erhalten sofort Einblick in:

- Die Gesamtpunktzahl Ihrer Gruppe(n) im Bereich des schnellen Lernens
- Die Punktzahlen im Verhältnis zu den Benchmarks
- Die Lernagilität-Punktzahlen aufgeschlüsselt nach Dimension
- Ihre Change Agents: Ihre Top 20 lernagilen Mitarbeiter

5 Dimensionen

Lernagilität besteht fünf Dimensionen. Für jede Dimension gilt, dass Menschen, die hoch punkten, in dieser Dimension schneller aus neuen Situationen lernen. Außerdem eignen sie sich in einer neuen Situation neue Fähigkeiten schneller und effektiver an.



Veränderungsagilität

- Neugierig
- Experimentiert
- Probiert Sachen aus



Mentale Agilität

- Analytisch
- Komplexität
- Neue Ideen



Menschliche Agilität

- Bedürfnis zu verstehen
- Konstruktiv gegenüber anderen
- Offen für andere Kulturen



Ergebnisagilität

- Ehrgeizig
- Selbstsicher
- Zielbewusst



Selbstreflexion

- Selbstkenntnis
- Selbstkritisch
- Entwicklungsorientiert

Welche Mitarbeiter tragen die Zukunft Ihrer Organisation?

Die Mitarbeiter, die mehr aus neuen Situationen lernen und das auch in die Praxis umsetzen können, erreichen im Lernagilität eine höhere Punktzahl. Dies sind die Mitarbeiter, auf die Ihre Organisation in der Zukunft bauen kann.

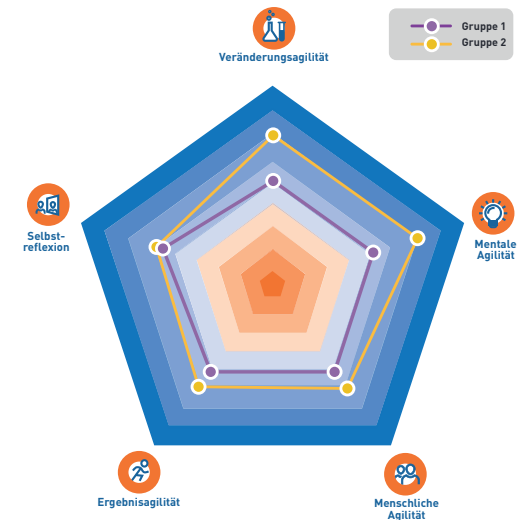
Sonderstellung für Selbstreflexion

Für die Dimension Selbstreflexion ist eine besondere Rolle vorgesehen. Ein hoher Wert bedeutet erhöhtes Potential in den anderen Lernagilität-Dimensionen und eine niedrige Punktzahl begrenzt diese. Wer Entwicklungsmöglichkeiten erkennt, wird effektiver lernen als jemand, der schnell mit sich zufrieden ist.

Mehr wissen über Lernagilität?

info@hfmtalentindex.de

Gesamtbild Gruppen aufgeschlüsselt nach Dimension



- **Lernagilität Indikator:** Messung von Begabung und Ehrgeiz
- **Lernagilität Scan:** Messung von Begabung, Ehrgeiz und Leistung
- **Select + Lernagilität:** Kombierter Bericht für die Auswahl
- **Develop + Lernagilität:** Kombierter Bericht für die Entwicklung
- **Dashboard Lernagilität:** Echtzeit-Übersicht über die Lernagilität von Mitarbeitergruppen