

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Neue Arbeit und Agilität	3
2.1	Neue Arbeit – new work	3
2.1.1	Was ist „new work“?	3
2.1.2	Organisation und Selbstorganisation	5
2.2	Agilität	7
2.2.1	Agilität, Flexibilität und Unsicherheit	7
2.2.2	Viabilität	10
2.3	Praxis von new work und Agilität	10
2.3.1	Praxis von new work	10
2.3.2	Praxis der Agilität	12
3	Persönlichkeit und Agilität	17
3.1	Gibt es die agile Persönlichkeit?	18
3.2	Agilität und bekannte psychologische Konzepte	18
3.3	Agiles Mindset	20
3.4	Learning Agility	24
3.4.1	Lernen und Agilität	24
3.4.2	Komponenten der Lernagilität	27
3.5	Agilität und Charakterstärken	30
3.5.1	Charakterstärken	30
3.5.2	Charakterstärken und Agilität	31
3.5.3	Job Crafting	34
4	Agilität in Teams und Organisationen	37
4.1	Agilität in Teams	38
4.1.1	Agile Frameworks	38

4.2	Agilität auf organisationaler Ebene	44
4.2.1	Kultur und organisationale Agilität	45
4.2.2	Struktur und organisationale Agilität	47
5	Lernwege für Individuen und Teams	51
5.1	Was ist Lernen?	51
5.1.1	Lernen 1. und 2. Ordnung	52
5.1.2	Lernen und Kontext	53
5.1.3	Entropie und Entropieverzögerung	54
5.2	Persönliche Entwicklung	54
5.2.1	Assimilation und Akkommodation	54
5.2.2	Reflexivität	55
5.2.3	Konkrete Lernwege auf individuelle Ebene	55
5.3	Entwicklung von Gruppen und Teams	56
5.3.1	Spiele, Spielregeln und Regelbrüche	57
5.3.2	Reflexivität in Gruppen und Teams	58
5.3.3	Konkrete Lernwege für Gruppen und Teams	59
5.4	Konkrete Lernwege aus Sicht der learning agility	60
5.4.1	People Agility	60
5.4.2	Results Agility	60
5.4.3	Mental Agility	62
5.4.4	Change Agility	63
5.5	Nicht-Lernen, Ignoranz und Vergessen	64
5.5.1	Antichronifizierungsprogramme	65
6	Risiken und Nebenwirkungen von Agilität	67
6.1	Risiko Entscheidung	68
6.2	Risiko Überhitzung	68
6.3	Risiko Systemüberforderung	69
6.4	Risiko Kontextblindheit	69
6.5	Risiko Trivialisierung und Generalisierung	70
6.6	Risiko Homogenisierung	70
6.7	Risiko Konfluenz	70
6.8	Risiko Eliteprojekt	70
6.9	Nebenwirkungen	71
7	Schlussbemerkung	73
	Literatur	75