

Naar een lerende organisatie

Efficiëntie, we zijn er in Nederland goed in. Maar hoe ver kom je nog met regels, procedures, strakke plannings en hiërarchie in een wereld die in het teken staat van voortdurende verandering, innovatie en co-creatie? Hoe fijn de voorspelbare afspraken in een organisatie soms ook lijken, vroeg of laat ga je wendbaarheid missen. Wendbaarheid en vrijheid om in te spelen op vragen van je klant, of om de dingen net even anders te doen dan je concurrent. Niet voor niets duiken steeds vaker de termen 'Lean' en 'Agile' werken op. Wij spreken liever over **de lerende organisatie**, een organisatie waarin professionals worden uitgedaagd om met een frisse blik te kijken naar processen en producten, naar samenwerking en leiderschap, naar cultuur en structuur. Om daar zelf blijer van te worden én samen een organisatie te creëren waarin flow de normaalste zaak van de wereld is. Een organisatie waar klanten van houden.

Het gaat niet vanzelf

Een lerende organisatie bouw je niet van de ene op de andere dag, het is een groeiproces. Het vraagt geduld, doorzettingsvermogen, vertrouwen, durf om te experimenteren. Een lerende organisatie ontstaat met vallen en opstaan, en met kleine stappen. Deze catchy lezen is een prima start!

'Lerende organisaties zijn heel erg goed in mensen enthousiast maken voor veranderingen.'

Wat is nu eigenlijk een lerende organisatie?

- In een lerende organisatie is werken leren en leren werken.
- In een lerende organisatie is veel ruimte voor teams om te experimenteren en daarvan te leren.
- In een lerende organisatie is er tijd, geld en steun van leidinggevenden om te leren. Professionals hebben toegang tot informatie en kunnen elkaar gemakkelijk ontmoeten.
- In een lerende organisatie komen de visie en de missie overeen met de waarden van een lerende organisatie en worden die goed doorleefd. Idealiter draagt het management ze zelf vanuit hun kleine teen uit.
- In een lerende organisatie heersen betrokkenheid en focus: liever een aantal goede dingen goed doen dan veel matige dingen matig.
- In een lerende organisatie is het geheel belangrijker dan de delen. Er is het besef dat alles en iedereen er onderdeel van uitmaakt en elkaar beïnvloedt.
- In een lerende organisatie zijn denken en doen gekoppeld. Dit is anders dan in een klassieke organisatie waar het management de richting en de oplossing bedenkt en medewerkers die uitvoeren.

- In een lerende organisatie geven mensen elkaar feedback over de kwaliteit van hun eigen prestaties, vindt individuele en groepsgewijze reflectie plaats en worden continu aanpassingen gedaan. Individuele herbezinning leidt tot collectieve herbezinning leidt tot duurzame organisatieverandering.
- In een lerende organisatie is taal belangrijk. Met een gemeenschappelijke taal over samen werken en samen leren schep je samen een nieuwe werkelijkheid. Het meest helpend in een lerende organisatie is ontwikkelingsgericht taalgebruik; iets is nog niet gelukt, en een fout is geen fout maar een poging om te leren.

‘De toekomst vraagt om organisaties die een hoog aanpassingsvermogen hebben, die wendbaar zijn.’

Een begin maken

Voor een lerende organisatie bestaat geen blauwdruk of stappenplan. Het is een reis die je samen aflegt en die klein mag beginnen. Niet top-down maar met gedeeld leiderschap en eigenaarschap, en een mooie mix van competenties in het team. In zo'n team mag veel ruimte zijn voor zelfsturing en voor het gesprek over kwaliteit. Het gesprek is gericht op het echt begrijpen van de situatie, de wensen van de klant en hoe je waarde voor elkaar kunt creëren. Iedere tussenstap levert nieuwe informatie op. Als team onderzoek je jezelf en werk je, om het gestelde teamdoel te behalen, toe naar onderlinge afhankelijkheid. Gecombineerd met zelfstandigheid leidt die tot een groter resultaat dan de optelsom van ieder individueel teamlid. Het is samen *leren* door te doen.

Past werken in een lerende organisatie bij iedereen?

In een lerende organisatie werk je via samenwerking en vanuit zelfrespect aan persoonlijke ontwikkeling. Teamleiders en teamcoaches zijn vaak de kartrekkers. Degenen die sensitief en analytisch zijn, toekomstgericht en creatief, zullen (het bouwen aan) de lerende organisatie ervaren als een enorme rijkdom. Alleskunnens die graag de schuld bij anderen neerleggen, die dol zijn op macht en positie of die komen voor voedsel en onderdak passen niet in een lerende organisatie. Dat geldt ook voor managers die met een snelle ingreep in de infrastructuur denken klaar te zijn. Bouwen aan een lerende organisatie heeft tijd nodig. Het vraagt focus van de organisatie, een nieuwe infrastructuur en de juiste methoden en instrumenten.

‘Lerende organisaties leveren door de houding van hun medewerkers een betere kwaliteit.’

Ben jij die sensitieve en toekomstgerichte kartrekker? Zie je het wel voor je, samen met je team op reis gaan naar meer werkplezier, meer eigenaarschap, meer kwaliteit en meer klanten? Heb je zin om aan de slag te gaan, stapje voor stapje? Lees dan gauw verder: het teamspel **Spijbel, Snoei en Struikel wacht op je!**

Spijbel, snoei en struikel!

Een lerende organisatie creëer je stapje voor stapje. Door dagelijks te experimenteren met de structuur van de organisatie en de organisatiecultuur, met het leiderschap en de competenties van de mensen die er werken, ontwikkelt zich geleidelijk aan een nieuwe organisatie. Het teamspel **Spijbel, Snoei en Struikel** helpt jou daarbij. Op speelse en heldere wijze leidt het spel je langs de vier bouwstenen van een lerende organisatie: structuur, cultuur, leiderschap en persoonlijke ontwikkeling. Een integrale benadering die verder gaat dan Lean of Agile werken. **Spijbel, Snoei en Struikel** doet recht aan de complexiteit van het bouwen aan een lerende organisatie en maakt er bovendien een jaarrond feestje van!

Koop nu het spel op www.spijbel snoei struikel.nl en ga zelf aan de slag. Een vliegende start maken? Download dan de [gratis spelvarianten!](#)



Haal meer uit *Spijbel, Snoei en Struikel* met Dair Academy

Spijbel, snoei en struikel is ontwikkeld door Inge Schilders, uitgever bij Het Kleine Avontuur, en Brigit van Rossum, eigenaar van **Dair Academy** voor de *lerende organisatie*. Vanuit Dair biedt Brigit training, coaching en advies. 'Dair staat voor innovatie, doordenken en actie. Ik houd ervan de toekomst naar het nu te brengen.'

Brigit werkte als directeur van diverse scholen, is masterdocent leiderschap, innovatie en organisatie en rondde in 2016 haar master of Management in Education af met een onderzoek naar informeel leren. Als geen ander weet zij hoe de ontwikkeling van mensen en lerende organisaties werkt. Met **Spijbel, Snoei en Struikel** geeft Brigit teams, teamleiders en teamcoaches een unieke tool en bijbehorende opleidingsmogelijkheden in handen om via de reis naar een lerende organisatie het beste in zichzelf, hun teams en hun organisatie naar boven te halen. Kijk voor meer informatie op <http://dair.academy/>.