

Wat is er mis met een lerende organisatie?



Lees
verder!

for a change

for a change

Een lerende organisatie zijn: wie wil dat nou niet?

Want alleen organisaties waarin gezamenlijke reflectie over de eigen effectiviteit tot de *core business* behoort, kunnen floreren in een complexe veranderende wereld.

for a change

Toch valt het me op dat het uitspreken van het streven naar een lerende organisatie zelden tot beweging leidt.

Het zit leren zelfs in de weg.

Daar zijn drie redenen voor.

for a change

1 Er zit een wijzend vingertje in

Als iemand zegt te streven naar een lerende organisatie impliceert hij dat die er nu nog niet is. Het signaal dat meekomt is: "je leert niet".

Dat stokt reflectie, want niemand laat zich dat vertellen. Het streven naar een lerende organisatie wordt een *self denying prophecy*.

for a change

2 Het is een lege huls

Een streven naar een lerende organisatie is een lastig veranderdoel omdat het geen richting geeft.

Het gaat er alleen over *dat* de organisatie leert en niet over *wat* de organisatie leert.

for a change

3 Het legt de sleutel in verkeerde handen

Als een organisatie te weinig lerend is, is de vraag hoe dat komt.

Als oorzaken liggen in een onveilige sfeer, een te prestatiegerichte besturing of een te directieve stijl van leidinggeven, is het misplaatst

for a change

om medewerkers te zien als de doelgroep van deze verandering.

Wat dan wel?

Als je een lerende organisatie wilt stimuleren is het devies:

Zie het niet als je veranderdoel.

Zie het als je veranderaanpak.

for a change

Zoek je veranderdoel in het oplossen van een urgent probleem over de waarde die het werk toevoegt voor je afnemers.

En kies een veranderaanpak waarin je samen gaat zoeken:

Onderzoek wat er echt aan de hand is. Kom zo wringende aannames op het spoor en denk ze om.

for a change

Experimenteer met ongebruikelijke oplossingen en keer blijmoedig terug op afslagen die doodlopen.

Laat je verrassen door de patronen die zich aan je openbaren en wat die vertellen over jullie leiderschap.

En laat het idee los dat je tijdens de zoektocht al precies weet waar je naar onderweg bent.

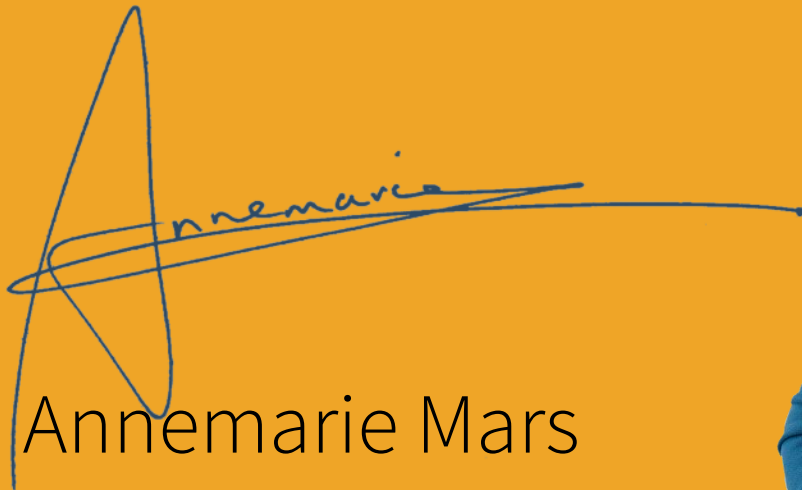
for a change

Hoe vaker je op deze manier met elkaar op zoek gaat om problemen op te lossen, hoe beter je als organisatie wordt in de kunst van het samen zoeken. Totdat het een tweede natuur is geworden.

Je hebt je ongemerkt ontpopt tot een lerende organisatie.

for a change

Succes met het gesprek over
verandering!



Annemarie Mars

