

ICM Quickscan Lerende Organisatie

Toelichting



Wat is een lerende organisatie?

Bij lerende organisaties is leren verweven in het DNA: leren en ontwikkelen staat centraal op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Leren is vanzelfsprekend in de dagelijkse praktijk voor individuen, teams én de organisatie als geheel. De organisatie is daardoor wendbaar en flexibel, en kan zich snel aanpassen op wat er gebeurt in de omgeving. Juist door de focus te leggen op continue verbetering in plaats van op KPI's en doelstellingen, versterk je de prestaties van je organisatie! Wist je dat lerende organisaties...



... creatievere en innovatievere oplossingen maken voor klanten?



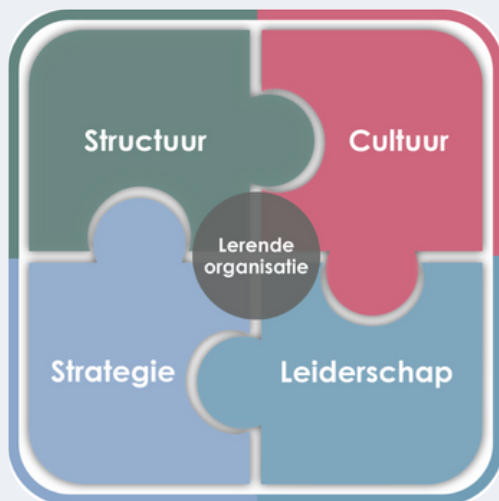
... wat leidt tot betere financiële bedrijfsresultaten?



... en betrokken medewerkers die met plezier werken?

De 4 bouwstenen van een lerende organisatie

Het ICM model voor Lerende Organisaties bestaat uit 4 bouwstenen: strategie, structuur, cultuur en leiderschap. Door op elk van deze bouwstenen in te zetten op leren, bouw je aan een lerende organisatie.



Strategie: Een lerende organisatie omarmt wendbaarheid en sluit met de bedrijfsstrategie aan op haar omgeving. Deze bedrijfsstrategie wordt vertaald naar een heldere leerstrategie die sturing geeft aan leren.

Structuur: De lerende organisatie is zo ingericht dat leren en ontwikkelen centraal staat en optimaal wordt gefaciliteerd.

Cultuur: Een lerende organisatie viert successen maar ziet ook de waarde van feedback en fouten als leerkansen.

Medewerkers voelen zich veilig om nieuwe dingen te proberen en ideeën, feedback en fouten te delen.

Leiderschap: Leidinggevendenden in lerende organisaties dragen het belang van leren en ontwikkelen uit, stimuleren medewerkers en dagen hen uit tot hun volledig potentieel. Ze geven hierin het goede voorbeeld.

Jullie quickscan en het vervolgesprek

Deze quickscan bestaat uit 27 stellingen over leren en ontwikkelen. In dit overzicht staan de rapportcijfers per bouwsteen, een gemiddelde op basis van alle 73 reacties. Daarbij benoemen we de hoogst en laagst beoordeelde stellingen. In het vervolgesprek verkennen we hoe jullie organisatie het leren kan versterken.

Uitkomsten

Structuur: 6,8

+ Er is een overzichtelijk aanbod van (online) leermiddelen beschikbaar. Medewerkers zijn bekend met de (financiële) mogelijkheden voor leren en ontwikkelen in de organisatie.

- Medewerkers hebben behoefte aan meer ruimte voor leren onder werktijd. Het inwerktraject kan worden verbeterd om bij start meer kennis en vertrouwen te geven. Er wordt nog weinig georganiseerd binnen teams om samen te leren.

Cultuur: 5,7

+ Medewerkers staan open voor feedback en voelen ook de ruimte deze te geven aan collega's. Ze krijgen veel ruimte om zelf vorm te geven aan hun eigen ontwikkelpad.

- Medewerkers voelen minder de ruimte om zelf hun werk en taken in te richten. Ook is er een beperkte growth mindset: medewerkers zien fouten en tegenslagen niet altijd als leermoment.

Strategie: 7,1

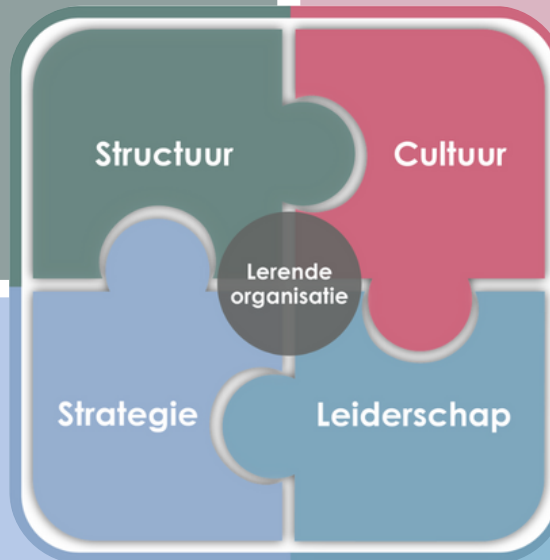
+ Medewerkers weten hoe zij kunnen bijdragen aan de doelstellingen van het team. De organisatie haalt de benodigde expertise binnen om uitdagingen aan te gaan.

- De organisatie kan meer inzetten op continue verbeteren aan de hand van feedback, evalueren en onderzoek. Ook passen trainingen en opleidingen minder duidelijk bij de team- en organisatie doelstellingen.

Leiderschap: 5,3

+ Leidinggevenden moedigen de medewerkers aan om zich te blijven ontwikkelen en stimuleren het delen van vragen en kritiek.

- Leidinggevenden stimuleren medewerkers minder om te experimenteren met nieuwe ideeën, werkwijzen of methodes. Medewerkers zien leidinggevenden nog niet als voorbeeld op het vlak van zelfontwikkeling, bijvoorbeeld via training en feedback.



Discussiepunten:

- Op welke manieren wordt er geleerd binnen de organisatie? Wat werkt wel, wat niet?
- Waarom worden leiders niet als voorbeeld gezien?
- Hoe wordt er ingezet op autonomie van medewerkers in hun werk?
- Hoe wordt er binnen de organisatie gereageerd op fouten?