

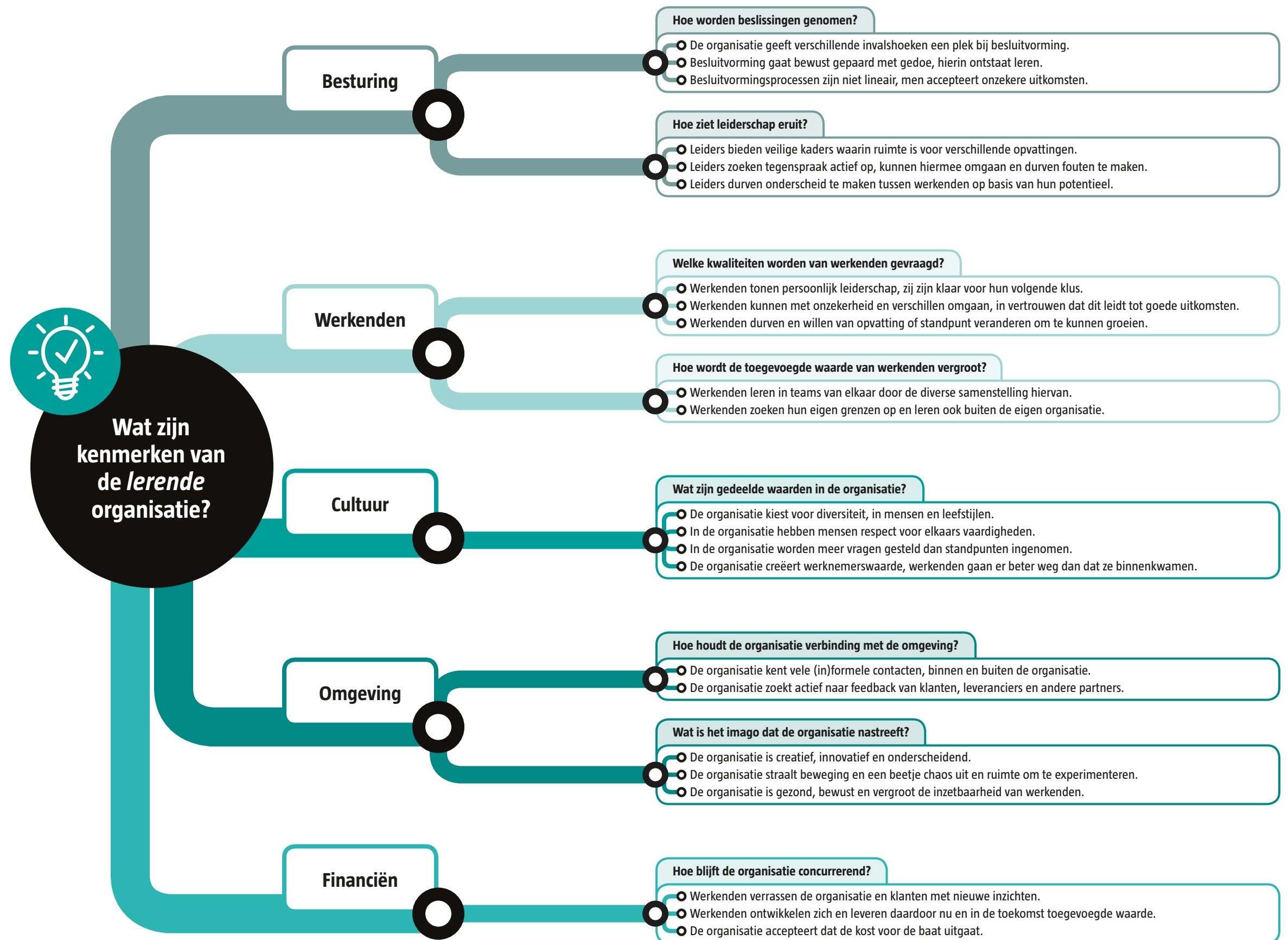
De lerende organisatie

Werkgevers kiezen voor een lerende organisatie omdat deze zich snel nieuwe inzichten, technologie of toepassingen eigen maakt. Een lerende organisatie kan klanten en andere partners verrassen met nieuwe oplossingen, producten of diensten en blijft daardoor succesvol toegevoegde waarde leveren.

In de lerende organisatie is ruimte voor ieders inzichten en bijdragen. De werkgever zoekt met opzet verschillende invalshoeken en formele en informele besluitvormingsprocessen lopen door elkaar. Besluitvorming gaat gepaard met 'gedoe' waar de organisatie veel van opsteekt en dat soms leidt tot verrassende uitkomsten. Soms is de gehele organisatie 'lerend', maar vaker zijn het onderdelen van een organisatie waar een oprechte leercultuur bestaat.

Werkgevers dagen de werknemers uit om mee te denken en bieden veilige kaders waarin werknemers hun opvattingen durven te delen. Formele en informele leiders zijn meer geneigd om vragen te stellen dan om standpunten in te nemen. Werkenden leren ook graag buiten de eigen organisatie en brengen zo nieuwe kennis of competenties binnen.

De lerende organisatie is creatief en onderscheidend. Zij creëert werknemerswaarde. Werkenden gaan er beter vandaan dan dat zij er binnenkwamen. Mede hierdoor kent de lerende organisatie een gezonde mobiliteit. En de werkgever treurt niet over medewerkers die vertrekken, zij zijn immers potentiële nieuwe klanten of opdrachtgevers.



Over deze kaart

Deze kaart maakt samen met kaarten van de toekomstbeelden 'De wendbare organisatie', 'De inclusieve organisatie' en 'De verbonden organisatie' en een kaart met gedeelde kenmerken van de vier toekomstbeelden deel uit van het boekje 'Werkgeverschap in vier toekomstbeelden'. Het boekje is gemaakt voor het jaarcongres 2017 van AWWN.