

Is jouw organisatie leerrijp?

Voor organisaties die serieus werk willen maken van leren en ontwikkelen

Wil je van jouw organisatie een **lerende organisatie** maken? Dan is het essentieel dat er een goede basis is om succesvol te kunnen starten. Deze checklist helpt je om te bepalen of jouw organisatie **leerrijp** is - oftewel: klaar om structureel en doelgericht aan de slag te gaan met leren en ontwikkelen.

Doorloop de onderstaande punten en vink aan wat er van toepassing is. Hoe meer punten je kunt afvinken, hoe leerrijper jouw organisatie is!

1. Visie en strategie

- ☐ Er is een heldere visie op leren en ontwikkelen
- ☐ Leren is verankerd in de strategische doelen van de organisatie
- ☐ Leiderschap erkent het belang van een lerende organisatie
- ☐ Er is draagvlak in het MT en bij leidinggevenden om te investeren in leren

2. Leercultuur

- ☐ Fouten maken wordt gezien als een kans om te leren
- ☐ Medewerkers voelen zich veilig om vragen te stellen of ideeën te delen
- ☐ Feedback geven en ontvangen is onderdeel van de dagelijkse praktijk
- ☐ Kennisdelen wordt aangemoedigd en gefaciliteerd

3. Medewerkers en motivatie

- ☐ Medewerkers zijn nieuwsgierig en willen zich ontwikkelen
- ☐ Er is zicht op individuele leerbehoeften en ontwikkeldoelen
- ☐ Medewerkers krijgen ruimte en tijd om te leren
- ☐ Ontwikkeling wordt besproken in beoordelings- en voortgangsgesprekken

4. Leren in de praktijk

- ☐ Leren is niet alleen iets van 'trainingsdagen' maar onderdeel van het werk
- ☐ Er zijn mogelijkheden voor coaching, intervisie of werkpleklernen
- ☐ Er wordt gebruik gemaakt van blended learning of e-learning
- ☐ Projecten en pilots worden geëvalueerd en leiden tot verbeteracties

5. Faciliteiten en structuur

- ☐ Er is budget beschikbaar voor leren en ontwikkelen
- ☐ Er is iemand verantwoordelijk voor leren (bijv. HR, L&D, teamleider)
- ☐ Er wordt gebruik gemaakt van een leerplatform/LMS
- ☐ Er is een concreet leer- of ontwikkelplan opgesteld

6. Data en verbetering

- ☐ Er wordt data verzameld over leeractiviteiten en effectiviteit
- ☐ Resultaten van leerinterventies worden geëvalueerd
- ☐ Er is een lerende houding richting processen en dienstverlening
- ☐ Feedback van klanten en medewerkers wordt gebruikt om te verbeteren

Resultaat checklist

Bij hoeveel punten heb je een vinkje kunnen zetten? Wanneer je het aantal vinkjes bij elkaar optelt, kun je hieronder zien hoe leerrijp jouw organisatie is.

20-24 punten

Je organisatie is **leerrijp**. Er ligt een stevige basis om te werken aan een lerende organisatie. Doorpakken dus!

14-19 punten

Je organisatie is **bijna leerrijp**. Er zijn goede uitgangspunten, maar nog enkele structurele verbeteringen nodig.

8-13 punten

Je organisatie is **in ontwikkeling**. Er zijn duidelijke kansen om leren beter te verankeren in beleid, cultuur en processen.

0-7 punten

Je organisatie is nog **niet leerrijp**. Start met het creëren van een visie en een draagvlak voor leren.

Tip!

Gebruik deze checklist als startpunt voor een goed gesprek met HR, leidinggevenden of je team. Waar liggen kansen? Waar liggen uitdagingen? Waar moet je eerst aan werken om te bouwen aan een lerende organisatie?

