

VRAGENLIJST 'LERENDE ORGANISATIE' (op basis van Pedler, Burgoyne & Boydell)

Factoren	<i>Geheel van toepassing</i>	<i>Groten- deels van toepassing</i>	<i>Enigszins van toepassing</i>	<i>Geheel niet van toepassing</i>
1. EEN LERENDE BENADERING VAN STRATEGIE				
a. De organisatie inventariseert haar beleid en verandert van richting en strategie indien nodig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Beleids- en strategievorming zijn ingericht als leerprocessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Handelingen van het management worden gezien als bewuste experimenten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Businessplannen evolueren en worden aangepast tijdens het proces.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Bewust kleinschalige experimenten en feedback loops zijn onderdeel van het planningsproces zodat voortdurende verbetering mogelijk is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. PARTICIPATIEVE BELEIDSVORMING				
a. Alle medewerkers nemen deel aan beleids- en strategievorming.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Beleid wordt voornamelijk beïnvloed door de mening van stakeholders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Er is commitment bij het ventileren van meningsverschillen en in de omgang met conflicten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Beleid reflecteert de waarden en normen van alle medewerkers en niet alleen die van het hogere management.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Waardering en discussies over carrièreplanning leiden vaak tot visies die bijdragen aan de strategie en het beleid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. INFORMATISEREN				
a. Informatie wordt gebruikt voor begripsvorming, niet als bonus of malus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Te allen tijde kan met een enkele druk op de knop terugkoppeling worden ontvangen ontrent het functioneren van uw afdeling of sectie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Informatietechnologie wordt gebruikt om databases en communicatiesystemen te creëren die iedereen helpen te begrijpen wat er speelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. We hebben een goed begrip van de aard en het belang van variatie in het systeem en interpreteren van data.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Informatietechnologie wordt gebruikt om databases en communicatiesystemen te creëren die iedereen helpen te begrijpen wat er speelt en ondersteunt bij het nemen van goede beslissingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. FORMELE ACCOUNTING EN CONTROLE				
a. De boekhoudkundige en rapportagesystemen zijn ingericht om leren te ondersteunen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Accountants en financieel medewerkers acteren als consultants en adviseurs (naast hun rol als boekhouders en 'knikkertellers').	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Het financiële systeem moedigt afdelingen en medewerkers aan risico te nemen met bedrijfskapitaal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Iedereen voelt zich deel van een afdeling of unit en is verantwoordelijk voor zijn eigen bedrijfsmiddelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Controlesystemen zijn ontworpen en draaien om de gebruikers te bekoren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Factoren	<i>Geheel van toepassing</i>	<i>Groten-deels van toepassing</i>	<i>Enigszins van toepassing</i>	<i>Geheel niet van toepassing</i>
5. INTERNE UITWISSELING				
a. Afdelingen zien elkaar als klanten en leveranciers, onderhandelen en komen tot overeenkomsten betreffende kwaliteit, kosten en levering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Afdelingen spreken openhartig met elkaar, zowel om uit te dagen als te helpen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Iedere afdeling streeft er naar zijn interne klanten te bekoren <i>en</i> blijft zich bewust van de behoeften van de organisatie als een geheel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Managers bevorderen communicatie, onderhandeling en contractering in plaats van controle van bovenaf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Afdelingen, secties en units zijn in staat te handelen op eigen initiatief.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. FLEXIBELE BELONING				
a. De basispremissen en waarden die ten grondslag liggen aan beloningssystemen worden verkend en gedeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Alternatieve beloningssystemen worden onderzocht, besproken en uitgetoetst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Flexibele arbeidsstructuren maken het mensen mogelijk verschillende bijdragen te leveren en beloningen te ontvangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. De aard van 'beloning' wordt diepgaand onderzocht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. We zijn allemaal betrokken bij het bepalen van de vorm en inhoud van beloningssystemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. HET SCHEPPEN VAN STRUCTUREN				
a. Rollen en carrières zijn flexibel gestructureerd om experimenten, groei en aanpassing mogelijk te maken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. We experimenteren met nieuwe structuurvormen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. We hebben regels en procedures, maar deze worden regelmatig veranderd nadat evaluatie en discussie heeft plaatsgevonden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Waarderingen richten zich meer op leren en ontwikkelen dan op belonen en straffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Afdelingsgrenzen en andere grenzen worden gezien als tijdelijke structuren die kunnen meebuigen in antwoord op veranderingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. OMGEVINGSGERICHTHEID				
a. Het is een deel van ieders verantwoordelijkheid om informatie te vergaren, terug te brengen en te rapporteren over wat er buiten de organisatie speelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. We hebben regelmatig bijeenkomsten met representatieve klantgroepen, leveranciers en lokale overheid etc., om er achter te komen wat belangrijk voor hen is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Er zijn systemen en procedures om informatie te ontvangen, beoordelen en delen van informatie van buiten de organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Regelmatig wordt in alle besprekingen binnen de organisatie geëvalueerd wat er speelt in onze zakelijke omgeving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. We ontvangen regelmatig verslagen over de economie, markten, technologische ontwikkelingen, sociaal-politieke gebeurtenissen en globale trends en onderzoeken hoe deze onze business beïnvloeden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Factoren	Geheel van toepassing	Groten- deels van toepassing	Enigszins van toepassing	Geheel niet van toepassing
9. INTERORGANISATORISCH LEREN				
a. Wij ontmoeten onze concurrenten regelmatig om ideeën en informatie uit te wisselen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Wij nemen deel in gezamenlijke leertrajecten met onze klanten, leveranciers en andere stakeholders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Medewerkers van de organisatie worden gedetacheerd naar onze zakelijke partners, leveranciers, klanten en concurrenten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. We gebruiken <i>benchmarking</i> om te leren van de <i>best practice</i> in onze branche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. LEERKLIMAAT				
a. Als er hier iets mis gaat kun je hulp, ondersteuning en betrokkenheid verwachten in de lessen die je leert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Er is een algemene houding van voortdurende verbetering, altijd strevend om te leren en beter te handelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Verschillen van alle aard tussen jong en oud, man en vrouw, zwart en wit, etc. worden herkend en positief gewaardeerd als essentieel voor het leren en de creativiteit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Mensen ruimen tijd in hun eigen dagelijkse praktijk te overwegen, te analyseren, te bespreken en te leren van wat er is gebeurd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Als je iets niet weet is het normaal rond te vragen totdat je de juiste hulp of informatie krijgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ZELFONTPLOOIINGSMOGELIJKHEDEN				
a. Medewerkers hebben hun eigen ontwikkelingsbudget, ze beslissen zelf welke training en ontwikkeling ze wensen en hoeveel daarvoor te betalen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Met de juiste begeleiding worden mensen gestimuleerd verantwoordelijkheid te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Zelfontwikkelingmiddelen zijn beschikbaar voor externe stakeholders.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Er zijn veel mogelijkheden, materialen en middelen beschikbaar om te leren via 'open access' basis door de gehele organisatie heen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. De verkenning van de individuele leerbehoeften is de centrale focus van waardering en carrièreplanning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTALEN				
<i>Geheel van toepassing = 3 punten</i>				
<i>Grotendeels van toepassing = 2 punten</i>				
<i>Enigszins van toepassing = 1 punt</i>				
<i>Geheel niet van toepassing = 0 punten</i>				