

Vragenlijst lerende organisatie

1 – Bijna nooit, in mindere mate

6 – Bijna altijd

Individueel niveau In mijn organisatie...	1	2	3	4	5	6
discussiëren mensen openlijk over fouten om ervan te kunnen leren.						
mensen herkennen skills die nodig zijn voor toekomstige taken op het werk.						
mensen helpen elkaar om te leren.						
is er een persoonlijk opleidingsbudget of andere middelen om het leren te ondersteunen.						
krijgen mensen tijd om het leren te ondersteunen.						
zien mensen problemen als mogelijkheden om te leren.						
worden mensen beloond voor leren en ontwikkelen.						
geven mensen open en eerlijk feedback aan elkaar.						
luisteren mensen naar elkaar voor ze praten.						
worden mensen aangemoedigd een waarom-vraag te stellen, ongeacht hiërarchie.						
vragen mensen na wat anderen vinden als ze hun eigen mening geven.						
behandelen mensen elkaar met respect.						
mensen besteden tijd aan het opbouwen van vertrouwen in elkaar.						

Team/groepsniveau In mijn organisatie...						
hebben teams de ruimte om eigen doelen te stellen.						
behandelen teams elkaar gelijk, ongeacht hiërarchie, cultuur of andere verschillen.						
focussen teams zowel op de opdracht als op de samenwerking in de groep.						
stellen teams hun denken bij als resultaat van een groepsdiscussie of nieuwe informatie.						
worden teams beloond voor resultaten als een team.						
hebben teams vertrouwen dat de organisatie handelt n.a.v. hun aanbevelingen.						

Organisatieniveau Mijn organisatie...						
zet structureel wederzijdse communicatie in.						
maakt het voor mensen mogelijk om benodigde informatie op elk moment snel en eenvoudig te verkrijgen.						
onderhoudt een up-to-date database over skills van werknemers.						
creëert een system om de kloof tussen huidige en gewenste prestaties te kunnen meten.						
maakt lessons-learned inzichtelijk voor alle werknemers.						
meet de resultaten van investeringen in training en opleiding.						
erkent mensen voor het nemen van initiatief.						
laat mensen zelf keuzes maken in uitvoering van taken.						
laat mensen bijdragen aan de visie van de organisatie.						
geeft ruimte voor het maken van fouten						
helpt mensen bij de balans tussen werk en privé.						
moedigt iedereen aan om vanuit klantperspectief na te denken over te nemen beslissingen.						
zet externen in/ werkt samen met externen om hun product te verbeteren.						
stimuleert het volgen van trainingen en opleidingen.						
deelt nieuwe ontwikkelingen, trends en organisatieveranderingen met collega's.						
In mijn organisatie hebben leidinggevenden een coachende rol.						
In mijn organisatie zoeken leidinggevenden voortdurend naar mogelijkheden om te leren.						

Deze vragenlijst is gebaseerd op Dimensions of the Learning Organization Questionnaire of DLOQ (Marsick & Watkins, 2003). Deze vragenlijst is in afgelopen jaren meerdere keren wetenschappelijk getoetst binnen verschillende organisaties en culturen en valide gebleken in meten van de mate van een lerende organisatie. Op basis van casuïstiek van organisaties is de vragenlijst op sommige onderdelen aangepast en bewerkt.

De vragenlijst geeft organisaties inzicht in de mate van lerende organisatie en geeft handvatten voor verbeteringen op dit gebied.

Marsick, V.J., & Watkins, K.E. (2003). Demonstrating The Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5 (2), 131-151.