# Zelfevaluatie-tool: leerblokkades

*Als kennis vlot circuleert in de organisatie, dan leren alle medewerkers haast vanzelf bij. Toch gebeurt dat niet altijd, bv. omdat we bewust 'op ons ei zitten'. Veel vaker lopen we onbewust interessante kennis mis en staan allerlei blokkades het leren in de weg. Welke van deze tien leerblokkades herken jij?*

### Aanpak

Neem samen met je collega's het onderstaande lijstje door en maak onafhankelijk van elkaar een top drie (dat kan bijvoorbeeld via *Mentimeter* of een *Google Form*). Vergelijk daarna de uitkomsten en bespreek:

> hoe deze blokkades er in de praktijk in jouw organisatie uitzien (geef concrete voorbeelden).
> wat kan helpen om deze blokkades op te heffen of te verminderen.

## 1. DE MACHT DER GEWOONTE

We leren moeilijk af. 'We doen het al jaren zo', 'Dat is nu eenmaal niet ons beleid', 'Dat gaat hier toch niet werken' ... Het is nu eenmaal makkelijk om bestaande routines te handhaven en niets te veranderen.

## 2. VUURTJES BLUSSEN

We willen een probleem meteen oplossen, in plaats van eerst een stapje terug te zetten en te bekijken waar het probleem eigenlijk vandaan komt. We gaan dus voort op aannames en veronderstellingen.

## 3. GEBREK AAN EVALUATIE

We springen van het ene project naar het andere en nemen niet de tijd om even terug te blikken. Zo trekken we geen lessen uit fouten en weten we ook niet waarom bepaalde zaken goed gelopen zijn.

## 4. DOORGEDREVEN INDIVIDUALISME

We zijn niet graag afhankelijk van anderen. Liever werken we autonoom aan ons eigen project. En dus is er ook niemand om echt mee te delen. Als er iets minder goed gaat, nemen we het persoonlijk en schieten we in de verdediging.

## 5. TE STRIKTE AFBAKENING VAN FUNCTIES EN AFDELINGEN

Hierdoor kan er te weinig op organisatieniveau geleerd worden. Zelden werken interdisciplinaire teams samen aan een opgave, en dus blijven we in ons eigen perspectief steken.

## 6. GEEN CULTUUR VAN ONDERZOEK EN DIALOOG

We zijn het niet gewend om elkaar vragen te stellen, om feedback te geven en te experimenteren. Dit is geen onderdeel van ons functieprofiel en tijdens functiegesprekken komt het evenmin aan bod.

## 7. GEBREK AAN ONDERLING VERTROUWEN

We kunnen ons pas kwetsbaar opstellen en open spreken over onze sterktes en zwaktes als er onderling vertrouwen is. Zonder dat vertrouwen is er geen ruimte om elkaar kritisch te bevragen of om elkaar ter verantwoording te roepen.

## 8. GEEN TRANSFER NA VORMINGEN

Kennis en vaardigheden die we op een vorming hebben geleerd, vertalen we niet actief naar de werkvloer. De cursus blijft op de plank liggen en er verandert niets.

## 9. CHAOS EN STUURLOOSHEID

Er zijn geen duidelijke afspraken en er is geen duidelijke strategie binnen de organisatie. Evenmin is er discipline om afspraken na te leven. We weten dus niet goed waar we aan toe zijn. Dat maakt ons onzeker, we trappelen ter plaatse en we vinden het warm water vaak opnieuw uit.

## 10. TE HOGE WERKDRUK

Onze agenda zit zo vol dat er geen ruimte is om bij te leren, te experimenteren en te reflecteren over wat we hebben gedaan. Evenmin komen we eraan toe om echt goed na te denken over vernieuwing.

## MEER WETEN?

Dit lijstje is gebaseerd op het werk van Saskia Tjepkema, Patrick Lencioni, Tonnie van der Zouwen en Manon Ruijters:


- P. Lencioni, *The five disfunctions of a team. A leadership fable*. San Francisco, 2012.
- M. Ruijters, *Queeste naar goed werk. Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Deventer, 2018.
- S. Tjepkema, ‘Bouwen aan een lerende organisatie via het opsporen van leerblokkades’, in: *Handboek schoolorganisaties en onderwijsmanagement*. Alphen aan de Rijn, 2002.
- T. van der Zouwen, Leerblokkades in organisaties signaleren en aanpakken. 2007.