

# Dynamische leercirkel

*een gezonde basis voor mens en organisatie*

Veel mensen en organisaties hebben een veranderopgave. Ingegeven door interne of externe behoeften en ontwikkelingen. De term 'lerende organisatie' wordt in dit kader veel gebruikt. Bedoeld om veranderingen van nu en in de toekomst beter het hoofd te kunnen bieden.

Maar hoe geef je dit nu praktisch vorm binnen alle onderdelen van jouw organisatie? Hoe zorg je ervoor dat jouw organisatie in alle opzichten kan meebewegen en gezond blijft?

De dynamische leercirkel biedt een antwoord op deze vragen en is hierin een helpend hulpmiddel gebleken.

Hoe het werkt? Wij leggen het graag uit!

## Dynamisch leren

De essentie van de dynamische leercirkel ligt besloten in de 3 pijlers van BPAL. In het kort staat dit voor: Erbij horen, meedoen en de ruimte krijgen om te kunnen leren en dit alles binnen een veilige context. De dynamische leercirkel bouwt voort op de principes van 'Teal' organiseren. Kortgezegd richt de dynamische leercirkel zich op het creëren en in stand houden van de randvoorwaarden voor een gezonde leef- en werkomgeving.

Het is een hulpmiddel om (opnieuw) gezamenlijk focus te krijgen en houden op de bedoeling en het richtdoel van mens en organisatie. Een hulpmiddel om te herijken. Opnieuw de waarde en waarden bepalen; wie de organisatie is en waar ze voor staat. Focus en richting bepalen met een set aan nieuwe waarden die helpend zijn om de beoogde richting op te gaan.

De dynamische leercirkel is bedacht en ontwikkeld in de praktijk van uiteenlopende organisaties. Het voegt zich naar het eigen unieke richtdoel. Binnen een kleine of grotere scope. Het helpt om op koers te blijven. De ingezette beweging wordt regelmatig getoetst aan de randvoorwaarden van een gezonde - lerende - organisatie.

## Waarbij is het helpend?

- Visie vorming
- Samenwerkingsvraagstukken
- Continu leren
- Kwaliteitsverbetering
- Implementatie

## Wat levert het op?

- Een breed gedragen koers
- Succesvol samenwerken
- Lerende organisatie
- Waarde- en waarden gedreven werken
- Geslaagde implementatie

# Hoe werkt de dynamische leercirkel?



Dynamisch leren start door het - met alle stakeholders - benoemen van de 10 onderdelen van de leercirkel. (zie afbeelding) De inhoud van de 10 onderdelen wordt periodiek getoetst met behulp van 360 graden feedback door alle betrokkenen. Dit gaat nooit over goed of fout. De input nodigt uit tot de dialoog, waardoor bewustzijn kan groeien en je met elkaar de waarde en waarden van (opnieuw) kunt bepalen.



Dit is helpend voor:

1. Creëren of bewaken van de basis randvoorwaarden.
2. Zetten van de volgende stappen om een 'gezonde' organisatie te realiseren.
3. Borgen van het proces van continu leren, zodat de verandering in gedrag en dagelijks handelen blijvend zichtbaar is.

De dynamische leercirkel maakt de behaalde resultaten in het licht van de beoogde verandering cq. verbetering concreet inzichtelijk.

## Werkwijze

**1**

### 10 aspecten benoemen

Alle vragen van de 10 onderdelen van de leercirkel worden beantwoord. Hierdoor ontstaat een helder vertrekpunt. Wie zijn wij? Waar staan wij voor? Waar zijn we wel of juist niet van? Waar moet alles wat we doen toe leiden? Waar gaan we vol op inzetten en wat heeft minder prioriteit? Waar gaan we mee stoppen omdat het ons niet dichterbij ons richtdoel brengt?

**2**

### 360 graden feedback

Het geven van 360 graden feedback is een belangrijk middel om met elkaar onderweg te gaan in de beoogde verandering. Dit begint met een 0-meting. Alle betrokkenen die een rol vervullen binnen het geheel geven hun input. Hierdoor ontstaat een objectief beeld wat het feitelijke vertrekpunt is van een mens, team of organisatie.

**3**

### (Verbeter) acties

Op basis van de uitkomsten van de 0-meting kan eenieder vanuit de eigen rol binnen het geheel concreet aan de slag met (verbeter)acties. Wat betekent een uitkomst voor mijn rol en bijdrage? Uitgangspunt: Wat kan ik, wat kunnen wij doen om te zorgen dat... De verbeteringen worden klein en tastbaar. Het nodigt alle betrokkenen uit om een bijdrage te leveren.

**4**

### Continuleren

De eerder beschreven stappen vormen de kern van de werkwijze. De aard en omvang van de beoogde verandering en/ of sector is hierin niet relevant. De werkwijze is uniform. Door deze blijvend te hanteren wordt een proces van continu leren en verbeteren vanzelfsprekend. Blijven de bedoeling en het richtdoel leidend en wordt de denkkracht en oplossend vermogen van alle betrokkenen optimaal aangesproken en benut.