

In de onderstaande tabel staan enkele “do's en don'ts” om tot een lerende organisatie te komen:

+ DO	- DON'T
De organisatie in haar geheel zien, als een systeem van interagerende onderdelen (circulair denken)	Kijken naar afzonderlijke organisatiesystemen of afdelingen (lineair denken)
Aandacht voor terugkoppeling/feedback	Focus op momentopnames
Intrinsieke motivatie om te leren bevorderen door zelfsturing en persoonlijke ontwikkeling mogelijk te maken	Volledig gecontroleerde of opgelegde leerprocessen
Een veilige leeromgeving creëren waar open communicatie en respect centraal staat	Gesloten communicatie en een klimaat waarin angst voor repercussies heerst
Hulpbronnen voor leren makkelijk toegankelijk maken, leermogelijkheden bekend maken	Niet of onvoldoende communiceren of expliciteren van leermogelijkheden en leerbronnen
Mogelijkheden bieden op gevarieerd werk en experimenteren	Hokjesdenken, vasthouden aan vaste taakverdelingen
Focus op toepassing op de werkvloer (transfer)	Geen aandacht voor transfer van het geleerde
Stimuleren van informele contacten en informeel leren	Uitsluitende aandacht voor formeel leren
Toewijzing van opdrachten en bevoegdheden aan individuen of teams, zelfsturing bevorderen	Autoriteit, weinig ruimte voor autonomie van werknemers en teams
Zoeken naar een gemeenschappelijke organisatievisie en -waarden	Gebrek aan identificatie met de organisatievisie en -waarden
Stilstaan bij eigen mentale modellen	Onbewust gedrag en denkwijzen negeren
Tolerantie van fouten, fouten aangrijpen als leerproces	Fouten vermijden (controle van risico's), fouten afstraffen of negeren
Conflicten bespreekbaar maken, (menings)verschillen aangrijpen als bron voor leren	Conflicten en problemen vermijden of verdoezelen
Managen van kennis	Gebrek aan kennismanagement, kennis gaat verloren
Aandacht voor leercompetenties	Focus enkel op leren, en niet op 'leren leren'
Ruimte voor dialoog en feedback doorheen de	De basis en de top communiceren niet met

organisatiestructuur	elkaar, er heerst geen feedbackcultuur
Management en leidinggevenden nemen een coachende houding aan en vertonen voorbeeldgedrag inzake leren	Controlerende cultuur, verborgen agenda's en gebrek aan leren en zelfreflectie bij leidinggevenden
Tijd om te leren, te oefenen, te overleggen	Te grote werkdruk waardoor leren verhinderd wordt
Ruimte om te experimenteren, nieuwe dingen uit te proberen	Gebrek aan innovatie en terughoudendheid t.o.v. verandering
Focus op het positieve	Focus op tekorten
Aandacht voor reflectie in het dagelijkse werk	Geen tijd en ruimte om "stil te staan"