



Checkliste: Wie lernfähig ist Ihre Organisation?

So stellen Sie sicher, dass Ihre Organisation gut mit Fehlern umgeht und aus diesen lernt

- Der Vorstand stellt sicher, dass die Lernkultur ein aktiver Bestandteil der täglichen Arbeit ist, und sorgt für die notwendigen **Voraussetzungen**, insbesondere stellt er Ressourcen zur Verfügung (Zeit, Sachkosten, Wissensmanagement etc.). Er setzt Anreize für das gemeinsame Lernen.
- Sie nehmen sich Zeit im Team, über die Arbeit und deren Wirkung zu reflektieren und sich offen auszutauschen. Lernprozesse sind als **feste Bestandteile** eingeplant; es gibt regelmäßige, verpflichtende Treffen, für die im Vorfeld jeweils eine Agenda existiert. Lernen ist kein einmaliges oder punktuell Ereignis, sondern ein dynamischer Prozess, der während des gesamten Projektzyklus stattfindet.
- Es gibt **feststehende Verantwortlichkeiten** und Zuständigkeiten für Lernen und Wissensmanagement. Es gibt festgelegte Prozesse, wie Ergebnisse festgehalten werden und das **gewonnene Wissen geteilt** wird.
- Sie nutzen die Erkenntnisse aus der Wirkungsanalyse, um daraus zu lernen, und dokumentieren diese, damit das Wissen nicht verlorengeht. Sie besprechen **Handlungsempfehlungen** für die künftige Ausrichtung: Müssen Ziele neu definiert und die Richtung der Projektarbeit neu austariert werden? Hat sich die Wirkungsanalyse als praktikabel erwiesen und haben Sie die Erkenntnisse gewonnen, die Sie erhofften?
- Die Erkenntnisse werden zeitnah **implementiert** und verschwinden nicht in der Ablage. Der Reflexionsprozess kann nur dann Wirkung zeigen, wenn die Erkenntnisse auch mittels konkreter Handlungsschritte in die Alltagsarbeit übersetzt werden.
- Fehler dürfen gemacht werden, aber Sie nutzen sie als Anlass, um daraus zu lernen. Die Organisation arbeitet konstruktiv und **vorwärtsgewandt**; Schuld- und Verantwortlichkeitsfragen sind nachrangig und werden allein auf der Sachebene geführt.
- Die Organisation nutzt die Möglichkeit, sich mit ihren Zielgruppen und anderen Stakeholdern auszutauschen und voneinander zu lernen. Sie holen **Feedback** von Stakeholdern und PartnerInnen ein.
- Die Leitung schiebt **Veränderungen** an und achtet auf deren Realisierung („Change-Prozess“). Insbesondere stellt sie die notwendigen Ressourcen zur Verfügung und moderiert den Prozess.
- Sie feiern auch gemeinsam **Erfolge!** So wichtig das Lernen aus Fehlern ist, so wichtig ist es auch, gemeinsame Erfolge zu feiern.