



Nun klingt das fast, als wären lernende Organisationen perfekte Orte, an denen alle Menschen ehrlich und achtsam miteinander umgehen, sich liebevoll und intelligent beim Lernen begleiten, viel reflektieren und ganz ohne Widerstände an der Organisation bauen. Dem ist nicht so. Tatsächlich wäre der Gedanke an „perfekt“ schon das Gegenteil einer lernenden Organisation, denn perfekt impliziert ein Ankommen und das Ende des Lernbedarfes. In lernenden Organisationen verrennen sich Menschen genauso in Nebensächlichkeiten und Absurditäten, vergessen im Alltagsstress ihre guten Vorsätze und bauen Systeme, die sie mehr hindern als unterstützen. Doch der Unterschied zu anderen Organisationen ist, dass die Mitglieder von lernenden Organisationen wissen, dass alles änderbar ist und dass sie selbst ebenso wie die Organisation als Ganzes morgen, nächstes Jahr, in zehn Jahren viele der Probleme gelöst haben werden. Sie wissen auch, dass sie dann mit neuen Problemen konfrontiert sein werden und finden das gar nicht schlimm, da sie wissen, dass sie allein und gemeinsam lernen können und werden, auch damit umzugehen. So ist der erste Schritt hin zu einer lernenden Organisation eigentlich ein kleiner: täglich und bei allen Entscheidungen dem Lernen und seiner Übersetzung in die Organisation höchste Priorität einräumen und darauf vertrauen, dass alles andere sich dann organisch zum Besten entwickelt.

*„Durch Lernen erschaffen wir uns neu. Durch Lernen werden wir fähig, etwas zu tun, wozu wir nie fähig waren. Durch Lernen nehmen wir die Welt und unsere Beziehung zu ihr neu wahr. Durch Lernen erweitern wir unsere Fähigkeit, etwas zu schaffen und Teil des generativen Prozesses des Lebens zu sein.“* Peter M. Senge