

A SoL célja, hogy olyan elméleteket és gyakorlatokat fedezzen fel és alkalmazzon, amelyek az emberek és szervezeteik kölcsönös fejlődését szolgálják. A SoL célja, hogy olyan szervezeti-közösségi kultúra kialakításában segítse, amelyek “ kiérdemlik dolgozóik, tagjaik bizalmát és munkáját.” (Göran Carstedt, ex- IKEA ig.)

A SoL vezérlő elvei

- **Tanulási ösztönök** – Hisszük, hogy minden emberi lény élethosszig tartó ösztönös tanulási vágygal és képességgel rendelkezik. Minden szervezetnek támogatnia kell ezt a késztetést (oly módon, hogy az előnyeit is élvezze).
- **A tanulás társas folyamat**- Az emberek legjobban együtt és egymástól tanulnak. A tanuló csoportokban való részvétel az eredményesség, elégedettség és a boldogság lényeges feltétele munkahelyünkön.
- **Tanuló csoportok** – Egy szervezet teljesítménye és eredményessége alapvetően a szervezet által létrehozott tanuló csoportok teljesítményétől függ.
- **Harmóniában a természettel** – Szervezeteinknek az emberi természettel és a természeti környezettel mind nagyobb harmóniában kell fejlődniük.
- **Lényegi tanulási képességek** – A szervezeteknek egyéni és kollektív képességeket kell kifejlesztetniük, hogy megértsék a komplex kölcsönhatásokat, alkotó beszélgetéseket tartsanak és táplálják az egyéni és közös törekvéseiket.
- **Szervezetközi együttműködés** – Azok a tanuló csoportok, amelyek több szervezetet kapcsolnak össze, lényegesen növelhetik az egyén és a szervezet alapvető képességét a változásra, illetve az alkalmazkodásra.

Ezért a SoL és tagjai arra törekednek, hogy:

- Ne hozzanak magas szinten olyan döntéseket, amelyeket alacsonyabb/helyi szinten is meg lehet hozni. **(Szubszidiaritás elve)**
- A döntéshozó testületek olyan eljárásokat használjanak, amelyek minden lényeges érintett felet bevonnak (szándékát reprezentálják) a döntési folyamatba. **(Bevonás elve)**
- Terveiket ezen alapelvekkel összhangban fejlesztik tovább oly módon, hogy a közösség, mint egész, és az egyes tagok képességei egyaránt fejlődjenek. **(Közös felelősség elve)**
- Folyamatosan felülvizsgálják a tanulást gátló külső (szervezeti) és belső (intellektuális) korlátokat, szabályokat. Megváltoztatják a tanulást gyengítő szabályokat, hogy a szervezeti és intellektuális korlátok túlhaladhatók legyenek. **(Nyitottság, rugalmasság elve)**
- Olyan vezetési elméleteket, gyakorlatokat, folyamatokat alkotnak és használnak, amelyek növelik az alkalmazkodóképességet, a változatosságot, (rugalmasságot) és az innovációt. **(Alkalmazkodó vezetés elve)**
- A közösség által létrehozott kutatási eredményeket úgy használják, hogy azok a társadalom hasznára váljanak. **(Szellemi termékek hasznosításának elve)**
- Nyíltan és tisztességesen elismernek minden elmélethez és eljáráshoz fűződő szellemi hozzájárulást, függetlenül attól, hogy a szervezeten belülről vagy kívülről származnak. **(Elismerés elve)**
- Hozzájárulnak a kutatásokhoz és/vagy részt vesznek azokban, a képességfejlesztő gyakorlatokban, a legmagasabb minőségi szintre törekedve. **(Részvétel és minőség elve)**