

Hva er galt med organisasjonslæringsfeltet og hva kan vi gjøre med det?

NEON 17. nov 2005

Erik Døving
SNF

Oversikt

- Konseptuelt virrvarr og lite stringens
- Deler av feltet har uvitenskapelig preg
- Finnes organisasjonslæring?
 - Det er jo bare en metafor
- Kompetanse
- Kan kunnskap skapes?
 - men læring er vel sannhetssøking?

Anklagepunktene

- Antropomorfisme
- Psykologisme
- Mystisisme & magi
- Ideologi
- Estetisme & romantikk
- "Humanisme"
- Vitenskapelig isolasjon
- Prosessifisering
- Tacitifisering
- Subjektivisme – hva med sannhet?

Mystifisering

1. Ikke konsensus om "org.læring"
2. Tankeløs overføring av modeller fra individnivå
3. Gap mellom skeptikere og visjonære
4. Ovefladisk bruk av reifiserte begrep (f.eks. "double-loop learning")
5. Org.læring som noe spirituelt
 - Øker begrepets tiltrekningskraft?

"We have drifted into a culture that fragments our thoughts, that detaches the world from the self and the self from its community. We have gained control of our environment but have lost our artistic edge. We are so focused on our security that we don't see the price we pay: living in bureaucratic organizations where the wonder and joy of learning have no place."

Kofman & Senge (1993): Communities of commitment. *Organizational Dynamics*, Autumn 1993.

"Knowledge is dynamic, since it is created in social interactions amongst individuals and organisations. Knowledge is context-specific, as it depends on a particular time and space. ... Knowledge has the active and subjective nature represented by such terms as 'commitment' and 'belief' that is deeply rooted in individuals' value systems. ... Tacit knowledge is highly personal and hard to formalise. Tacit knowledge is deeply rooted in action, procedures, routines, commitment, ideals, values and emotions. "

– Nonaka, Toyama & Konno (2000): SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 33(1): 5-34.

"Under scientific management...

The managers assume, for instance, the burden of gathering together all of the traditional knowledge which in the past has been possessed by the workmen and then of classifying, tabulating, and reducing this knowledge to rules, laws, and formulæ which are immensely helpful to the workmen in doing their daily work. These new duties are grouped under four heads:

First principle. Develop a science for each element of a man's work, which replaces the old rule-of-thumb method."

- F.W. Taylor (1911): *The Principles of Scientific Management*

Tilegnelse av kunnskap

- Den virkelige verden eksisterer uavhengig av subjektene observasjon eller forestillinger
- Kunnskap kan ikke skapes, bare skaffes
- Ideen om "knowledge creation" er forfeilet og bør forlates
- Læring = tilegnelse av kunnskaper/ferdigheter
- Gyldig kunnskap er godtgjorte forestillinger
 - Koblingen mellom virkelighet og forestillinger er ikke perfekt
- Kunnskap/ferdigheter lagres på ulike måter i org.

Antropomorfisme

- Kunnskap og læring er metaforiske begreper brukt på organisasjonsnivå
- Kunnskap og læring i organisasjoner
- Nivåforvirring
 - Organisasjoner kan lære selv om individene ikke lærer noe, og omvendt
 - Psykologisk teori om læring lite relevant på org.nivå
- Når blir læring og kunnskap *organisatorisk*?

Fortid og nåtid

- Organisasjonslæringsfeltet rommer mye
 - For viktig til å bli overlatt til flyplasslitteratur
 - Østlig filosofi ikke unnskyldning for uvitenskapelighet
- Konseptuelt fragmentert, lite kumulativt (intet nytt under solen)
 - Men: mye god forskning rammes av ikke kritikken (Argote, March mfl)
- Ikke lenger en gjøkunge i org.teori-reiret
 - Men: for mye psykologi, for lite organisasjon

Fremtid

- Ut
 - "Tacit knowledge" et blindspor? Ned på jorda i det minste.
 - Ikke flere typologier av "læringsystemer" (og lign.)
 - psykologi (feltet bør avpsykologiseres)
 - Ideen om "knowledge creation" bør forlates
- Inn
 - Kompetanse viktigere begrep enn læring
 - Ytre kriterier for kompetanse/læring
 - Spesifisering av erfaringsbegrepet
 - Nivåproblemet
 - Fra individuell kompetanse til organisatoriske fortrinn
 - Fra individuell læring til organisatorisk læring
 - Dilemmatikk: kan det bli for mye læring?