

Tema: Organisasjonslæring

«Lærende organisasjoner» og «organisasjonslæring» har nå versert som moteord i arbeidslivet og blant forskere i flere tiår. Har det ført til forbedringer?

Blant pedagoger og utdanningsforskere har *læring* tradisjonelt vært betraktet som et resultat av undervisning, mens de mer grunnleggende læringsprosessene har vært studert av psykologer. Psykologene har forvaltet forskjellige generelle lærings syn: behavioristisk, kognitivt, humanistisk psykologisk, sosiokulturelt, og en rekke andre. For både pedagoger og psykologer har likevel læring frem til slutten av 1980-årene i hovedsak vært betraktet som *individuell* læring; det er enkelt-individer som lærer. Gjennom flere tiår har imidlertid «lærende organisasjoner», «organisasjonslæring», «lærende regioner» og «lærende samfunn» versert som viktige «moteord» blant ledelses- og organisasjonsforskere og blant konsulenter, ledere og organisasjonspraktikere. Disse stikkordene og interesseområdene har det til felles at de retter oppmerksomheten mot *kollektive* læringsprosesser, noe som gjenspeiles i en form for senmoderne psykologi hvor oppmerksomheten i større grad rettes mot fellesskap, (organisatoriske) systemer, relasjoner, kontekster og kommunikasjon.

Forventningene har vært store til disse kollektive læringsformene på både organisasjons- og samfunnsnivå. Samtidig reiser de flere spørsmål: kan kollektiver (eller andre enheter enn individer) overhodet lære? Uansett svar, hva er forholdet mellom individuelle og kollektive læringsformer, hvordan foregår kollektiv læring, «bak ryggen» på aktørene, eller kan den gjøres bevisst og systematiseres og «metodiseres»? Finnes det flere typer logikker innenfor organisasjoner, f.eks. en «drifts- eller produksjonslogikk» på den ene siden og en «lærings- eller utviklingslogikk» på den andre? Er de forskjellige «logikk-typene»

forenelige eller uforenelige? Læringens innplassering i kollektiver på forskjellige nivåer utfordrer også institusjonelle arbeidsdelinger mellom skole, utdanning og arbeid som separate samfunnssektorer, og dermed også den «evinnelige» diskusjonen om forholdet mellom teori og praksis innenfor samfunnsfag, pedagogikk og profesjoner.

I dette nummeret av Forskning og forandring ønsker vi oss artikler som kan drøfte forskjellige prinsipielle og empiriske sider ved disse kollektive læringsformene, oppsummert i følgende spørsmål:

1. Hva er organisasjonslæring og lærende organisasjoner?
2. Kan organisasjoner overhodet lære? Eller er det bare summen av flere individers læring?
3. Forholdet mellom individuell og kollektiv læring.
4. Finnes det organisasjoner som får det til? Eksempler, case-studies.
5. Er det en grunnleggende motsetning mellom arbeidslivets og organisasjoners produksjonslogikk og læringens logikk?
6. Hvordan utfordrer organisasjonslæring og overhodet kollektive læringsformer den historisk nedfelte og institusjonelle arbeidsdelingen mellom utdanning og arbeid?

Empiriske casebeskrivelser, teoretiske drøftelser, komparative studier, litteraturstudier, kunnskapsstatus på de forskjellige områdene, forholdet mellom «lærende organisasjoner» og andre bevegelser som f.eks. New Public Management, eller analyser av årsaker til eller potensialer i «organisasjonslæringsbølgen», er alle velkomne.

Praktisk**Deadline for abstracts: 1. oktober 2019**

Abstracts kan innsendes på dansk, norsk, svensk eller engelsk.

Omfang: Max 500 ord.

Forfatteren bør beskrive artikkelens forventede struktur og innhold, samt følgende elementer (i den rekkefølge, som er relevant for artikkelen).

- Formål
- Begrepslig/teoretisk ramme
- Forskningsdesign/metodologi
- Resultater
- Begrensninger/avgrensninger
- Forskningsmessige og/eller praktiske implikasjoner
- Bidrag til kunnskapsutvikling

Abstracts skal lastes opp i tidsskriftets digitale plattform:

<https://forskningogforandring.dk/index.php/fof>

Opplasting krever at man oppretter en brukerprofil. Vær oppmerksom på at brukernavn ikke kan inneholde store bokstaver eller mellomrom.

Om Forskning og Forandring

Tidsskriftet *Forskning og Forandring* er et double-blind peer-reviewed tidsskrift som utgis i open access nettbasert format to ganger i året med spesifikke temaer. Første nummer utkom i mai 2018. Tidsskriftet utgis av forlaget Cappelen Damm og er et samarbeidsprosjekt mellom skandinaviske profesjonshøyskoler og universiteter.