

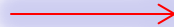


Hvordan lykkes med en kompetansebasert og sterk læringskultur

Cathrine Filstad
Professor
Handelshøyskolen BI

Fra kunnskap til kompetanse

Kunnskap må anvendelse i praktisk arbeid for at vi skal bli kompetente – hvordan må læres!



**Eksplisitt
kunnskap**

Taus kunnskap

De gode læringsarenaene



**Norges fremste
fagmiljø
på bistand!**

Tverrfaglige samarbeidsformer, endring og innovasjon

Endring forutsetter utnyttelse av eksisterende kunnskap og utforsking av ny kunnskap.

1. Styrke lederkapasitet – bygge lederkultur
2. Godt arbeidsmiljø – respekt og integritet
3. Attraktiv arbeidsplass – målrettet kompetanse og karriereutvikling

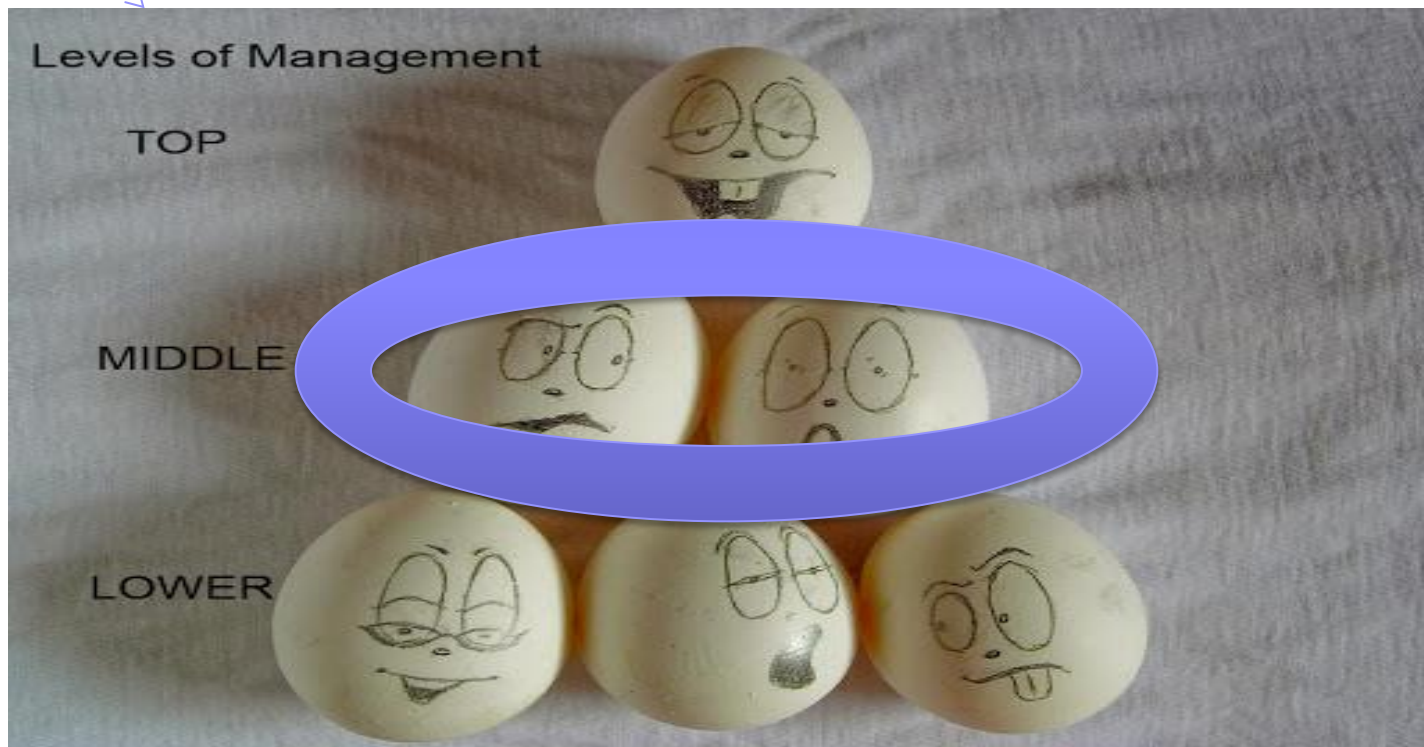
Strategisk HR



**En sterk
læringskultur**

Implementering av endring – ny kunnskap blir kompetanse i praktisk arbeid

Forutsetter formell og uformell kunnskapsspredning i
praktisk arbeid: hva er kompetansemålet?



Lederens rolle – ledelse på ulike nivåer – tilrettelegging og veiledning – medarbeideres ansvar og muligheter



**Hjelpemidler: infrastruktur, organisering, praksisfellesskap,
team, prosjekter, trainees, integrering av nyansatte, refleksjon
og evaluering**

Skape tillit til og for kunnskapsdeling

En Sterk Læringskultur

- Felles forståelse av hva læring, kunnskap er kompetanse er
- Kontinuerlig fokus på læring, kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling
- Absolutt forankring i toppledelse
- Mellomledere som tilretteleggere og veiledere
- Identifisere og forbedre de gode læringsarenaene
- Skille mellom kunnskap og kompetanse
- Identifisere taus og eksplisitt kunnskap
- Tilrettelegge for formell læring, trening og opplæring
- Tillit og mål for kunnskapsutvikling blant kolleger og felles ansvar for læring og kunnskapsutvikling
- Bevisstgjøring av uformell læring
- Infrastruktur , organisering, roller: faddere, mentorer, coaching
- Kunnskaps og læringsmål – forankret i overordnede mål
- REFLEKSJON – erfaring og praktisk arbeid – Anerkjenne kunnskapsdeling mellom kolleger i praktisk arbeid
- Integrering av nyansatte



FAGBOKFORLAGET

Kunnskap og kompetanse er forankret i konkrete situasjoner hvor de involverte er kompetente når arbeidsoppgaver løses på best mulig måte. Organisasjonslæring er derfor kontinuerlige prosesser av kunnskapsutvikling, kunnskapsdeling og endring.

Denne boken tar for seg organisasjonslæring og viser hvordan kunnskap finner sin anvendelse som kompetanse i organisasjoner. Det er dermed en bok om læring på arbeidsplassen, om praksisbasert læring, om lærende organisasjoner og om læring gjennom deltakelse og refleksjon. Boken er bygget opp rundt følgende temaer:

- Organisasjonslæringens mange ansikter
- Individet som lærende i lærende organisasjoner
- Organisasjonslæring gjennom arbeid og refleksjon
- Organisasjonslæring som deltakelse og praksis i organisasjoner
- Kunnskap og kompetanse i organisasjoner
- Arbeidsplassen som læringsmiljø
- Organisasjonssosialisering som organisasjonslæring
- Case-studier av nyansatte i organisasjonslæring
- Emosjoner og tillit i organisasjonslæring
- Å utvikle en sterk læringskultur
- Innovasjoner som organisasjonslæring

Boken er forskningsbasert og har samtidig en bred teoretisk forankring. Den henvender seg til både forskere og praktikere som er interessert i emnet. Studenter på høyskole- og universitetsnivå vil også ha utbytte av boken.



Cathrine Filstad er dr. (ph.d.) og førsteamanuensis ved Handelshøyskolen BI, institutt for ledelse og organisasjon.

www.fagbokforlaget.no

ISBN 978-82-450-0779-4



9 788211 006455



Organisasjonslæring

Cathrine Filstad

Cathrine Filstad

Organisasjonslæring

- fra kunnskap til kompetanse



FAGBOKFORLAGET