

Læring og kulturutvikling via møter

Møter er en ideel plass til å skape den organisasjonskulturen du ønsker, og også et sted for å skape en lærende organisasjon.

Møtet er et sted hvor dere kan tydelig praktisere de standardene og verdiene organisasjonen har satt.

For å få til en kulturutvikling som skaper en lærende organisasjon, mener jeg det er en fordel å være bevisst på forskjellen på enkelkretslæring og dobbelkretslæring.

Læring og kulturutvikling via møter

***Enkelkretslæring** er at dere ser på hvordan dere kan få bedre resultater ut ifra de metodene eller handlingstrategiene som er gjeldene hos dere.*

Læring og kulturutvikling via møter

***Dobbeltkretslæring** er, i tillegg til å skape enkeltløkkelæring, å stiller spørsmål ved de metode eller handlingsstrategiene som er gjeldene i gruppen. Dette er utfordrende, ettersom metodene og handlingsstrategiene er blitt praktisert over tid, og er derfor som oftest ikke skrevet ned. Handlingsstrategier er ofte taus kunnskap.*

Læring og kulturutvikling via møter

For å få til læring gjennom møter må dere derfor både stille spørsmål som(enkelkretslæring):

- Hadde vi nok informasjon til å ta den beste beslutningen?
- Ble alle i møte hørt før beslutningen ble tatt?
- Fulgte vi prosedyrene vi har for å ta beslutninger?

Læring og kulturutvikling via møter

Og(dobbelkretslæring):

- Hvordan type informasjon samler vi inn når vi skal ta beslutninger? Hva om vi fikk informasjonen fra et annen kilde?
- Hvilke andre metoder for involvering kan vi benytte i møter? Tror vi dette ville skapt en annen type involvering?
- Hva er våre prosedyrer for å ta beslutninger? Hvilke andre prosedyrer finnes det? Kan vi få bedre beslutninger ved å benytte andre beslutningsprosedyrer?

Læring og kulturutvikling via møter

Fra teori til praksis

- Skal gruppen få produktive møter må de **praktisere** dette til det blir en del av kulturen.
- Skal dere få en lærende organisasjon må dere ofte stille dobbelkretsspørsmål, slik at det blir en del av kulturen.