

Sensorveiledning oppgave 1 om organisatorisk læring:

Gjør rede for begrepet organisatorisk læring.

I spørsmål 1a forventes at studentene definerer begrepet læring og organisatorisk læring. Kan knyttes til læringsløken, og operant læring som vi spesielt fokuserte på. Her bør kort refereres til sentrale bidragsyttere innen læringsteori, som Nonaka, Argyris & Schön, og Senge. Har snakket i forelesning om humankapital.

Drøft, med utgangspunkt i læringsteorier, hvilke utfordringer man står ovenfor når man ønsker å stimulere til dypere læringsprosesser, med varige utfall, i organisasjonen. Gi eksempler.

Når det gjelder drøftingsdelen (spm. 1b) så er det relevant å fokusere spesielt på Argyris og Schön sin modell om enkeltkrets vs. dobbeltkretslæring. Det er også relevant å trekke inn Nonaka sin modell om kunnskapsgenerering som tar for seg skillet mellom taus og eksplisitt kunnskap og de ulike formene for kunnskapsomforming (sosialisering, eksternalisering, internalisering og kombinerings). I drøftingen av disse modellene så bør utfordringer knyttet til å oppnå dyp og varig endring komme tydelig fram, gjerne ved bruk av eksempler. For eksempel så kan det trekkes fram at det er svært vanskelig å få tak på grunnleggende forutsetninger fordi de er ubevisste og ligger så dypt i vår måte å tenke og handle på. Kognitive skjema og skript kan i organisasjonssammenheng derfor utvikle seg til å bli tveeggede sverd hvor forenkling (fortsetter å gjøre det samme som man alltid har gjort, men på en bedre måte, altså enkeltkretslæring) skjer til fordel for reell utvikling (setter spørsmålstegn ved grunnleggende antakelser).

Her vil det være relevant å trekke inn ulike metoder eller verktøy som man kan anvende for å bøte på disse utfordringene. For eksempel at man på ulike vis stimulerer til at ansatte er innovative, tar risiko, eksperimenterer og at man som organisasjon har høy takhøyde for feil som virkemidler for å stimulere til dobbeltkretslæring, og bruk av metaforer for å synliggjøre taus kunnskap. I denne oppgaven er det relevant å trekke inn andre deler av pensum som omhandler emosjoner, persepsjon, ledelse og organisasjonsendring.

Relevant pensumlitteratur: Kaufmann og Kaufmann kap. 8 og forelesning om læring.

Sensorveiledning oppgave 2 om organisasjonskultur:

Det forventes at studentene kan definere begrepet, og forklare hvordan kultur (en sosial konstruksjon) gir rammer for hvordan man definerer virkeligheten/omgivelsene, hva som oppfatte som viktig (verdier) og at den påvirker samhandlingen (normene). De bør også innom at kulturens innhold i praksis kan leses gjennom ulike kulturuttrykk.

Drøfting:

Kulturen bidrar til stabilitet i en organisasjonen fordi den er

- modell for handlinger (kognitive kart, standarder, legitimerer atferd)
- virker samlende (identitetsskapende for en gruppe, generer lojalitet og fellesskap)
- reduserer uro (forsvar mot angst, strukturer som er faste og forutsigbare, endring er i seg selv uro)

DVS at en slik sterk stabiliseringsfaktor som org.kultur er, blir en sterk faktor som hindrer endring - jfr begrepet om at "kultur spiser strategi til frokost».

En fordel hvis studentene klarer å bruke teori om gruppepsykologi i kulturdrøftingen. Eks er: ulike gruppedynamikker som positive og negative gruppekrefter (eks: groupthink)
Også en styrke hvis de tar opp at lederne er de viktigste kulturpåvirkerne - også i endring.

Relevant pensumlitteratur: Kaufmann og Kaufmann kap 10 og 11 samt Gjørund kap 1,2,3,7,8