STR415	**Læring og kompetanseutvikling i og mellom foretak**	**7,5 studiepoeng**

Norsk		**Vår**

1. LÆRINGSUTBYTTE

Kurset tar for seg læring og kompetanseutvikling internt i, og mellom, foretak. Kurset skal gi studenten en god teoretisk dybdeforståelse av sentrale aspekter ved dette. Av særlig viktighet for å etablere en grunnforståelse for hvordan læring skjer er forholdet mellom taus og eksplisitt kunnskap, samt hvordan organisasjoner kan legge til rette for at kunnskapsutvikling skjer i samspillet mellom disse. Videre er det sentralt å bidra til forståelsen av hvordan ulike analysenivåer (individ, gruppe, organisasjon, interorganisatorisk) påvirker hverandre gjensidig gjennom læringsprosesser. Kurset fokuserer også på det sentrale forholdet mellom utvikling av ny kunnskap og utnytting av allerede eksisterende kunnskap, og hvordan en balansering av dette er nødvendig for organisasjoner overlevelses- og yteevne. Organisasjoner fungerer i stor grad med basis i rutinebasert atferd, og endring i rutiner knyttes til læring. Derfor tar kurset sikte på å gi studenten en god forståelse for rutiners, og endring av rutiners, betydning for læring. Læring knyttes særlig opp mot strategi ved å fokusere på organisasjoners læringsevne i møte med omgivelsene. Dette ivaretas ved å gi studenten kunnskaper om organisasjoners evne til å ta opp i seg og nyttiggjøre seg ny ekstern informasjon, og evnen til å nyttiggjøre seg denne strategisk og kommersielt. Videre knyttes organisatorisk læring opp mot ressursbasert strategi. Sist men ikke minst fokuserer kurset også på læring, kompetanseutvikling, og kompetanseutveksling mellom foretak.

2. INNHOLD

Følgende tema vil bli belyst i kurset:
- Introduksjon til læring i organisasjoner og organisasjonslæring
- Forholdet mellom taus og eksplisitt kunnskap
- Forholdet mellom ulike læringsnivåer
- Organisatoriske rutiner og replisering
- Absorpsjonskapasitet (absorptive capacity)
- Ressursbasert strategi, utnytting av kompetanse i markedet, og utfordringer ved kompetanseoverføring
- Læring mellom foretak: prosesser, dilemmaer, og effekter
- Utvikling av relasjonskompetanse

3. LÆRINGSAKTIVITETER

Undervisningen vil i hovedsak være basert på forelesninger og aktiv medvirkning fra studentene gjennom diskusjon. Som en del av studentenes egen læringsprosess vil det vurderes arbeidskrav i kurset som innebærer presentasjon av pensumlitteratur og forberedte innspill til diskusjon. Det kan også bli aktuelt med gruppeoppgaver og gruppediskusjoner med etterfølgende presentasjon i plenum.

Det er aktuelt å kreve at studentene skal skrive egne innleveringsoppgaver i kurset. Om dette kreves vil de vurderes til bestått / ikke bestått.

Dersom det innføres arbeidskrav i kurset blir dette bli informert om på kursets første samling. Ved innføring av arbeidskrav vil disse måtte være vurdert til ”bestått” før studenten kan gå opp til skriftlig eksamen.

4. FORKUNNSKAPSKRAV

Kurset er på Master-nivå, og baserer seg på relevant Bachelor-utdanning eller tilsvaende.

5. DELTAGELSE

Kurset har i utgangspunktet ikke krav om pliktig oppmøte, men dersom eventuelle arbeidskrav krever tilstedeværelse er dette å forstå som ”pliktig oppmøte”.

6. VURDERING

Vurdering gjennom studietiden

Ved krav om innlevert oppgave eller presentasjon vil slike arbeidskrav vurderes med bestått / ikke bestått. Slike vurderinger vil likevel ikke telle med i sluttvurderingen / sluttkarakteren til kurset.

Avsluttende vurdering

Skriftlig eksamen, 3 timer.

Vurderingsuttrykk

Avsluttende skriftlig eksamen vurderes med karakterene A-F.

Hjelpemidler til eksamen

Ingen spesielle hjelpemidler tillatt.

7. LITTERATUR

Alt kurspensum vil være i form av bokutdrag og artikler fra fagtidsskrifter. Dette vil tilgjengeliggjøres som kompendium. Pensum vil omfatte både teoretisk og empirisk litteratur.

Pensum:

Nonaka, I. 1994. A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization Science, 5, 1, 14-37.

Crossan, M. M., H. W. Lane and R. E. White. 1999. An organizational learning framework: From intuition to Institution. AMR. 24, 3: 522-537.

March, J. G. 1991. Exploration and exploitation in organizational learning. Organization Science. Vol.2., no.1., 71-87.

Huber, George P. 1991. Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures, Organization Science, February, 2:88-115.

Nelson, R.R., Winther, S.G. 1982. An Evolutionary Theory of Economic Change. London, The Belknap Press of Harvard University Press (15 siders utdrag fra Kap. 5)

Winter, S. G. and G. Szulanski. 2001. Replication as strategy. Organization Science. Vol.12., no.6., 730-743.

Crossan, M. M. and I. Berdrow. 2003. Organizational learning and strategic renewal. SMJ. 24: 1087-1105. Eksempler på uttrykk for endringer I rutiner her?

Cohen, W.M. & Levinthal, D.A. 1990 Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation, Administrative Science Quarterly, 35: 128-152.

Zahra, S. and G. George. 2002. Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. Academy of Management Review. 27, 2: 185-203.

Kogut, U., Zander, B.1992. Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology. Organization Science, Vol. 3(3): 382-397.

Madhok, R. and G. Walker. 2000. Identifying a distinctive competence: Forecasting ability in the money fund industry. SMJ, 21, 853-864.

Szulanski. G. 1996. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. SMJ, 17, 27-43.

King, A. W. and C. P. Zeithaml. 2001. Competencies and firm performance: examining the causal ambiguity paradox. Strategic Management Journal. 22: 75-99.

Winter, S. G. 2003. Understanding dynamic capabilities. SMJ, 24: 991-995.

Afuah, A. 2002. Mapping technological capabilities into product markets and competitive advantage: The case of cholesterol drugs. Strategic Management Journal. 23: 171-179.

Rouse, M.J. & U.S. Daellenbach 1999 Rethinking research methods for the resource-based perspective: Isolating sources of sustainable competetive advantage. Strategic Management Journal, 20: 487-494.

Helfat, C. E. and M. A. Peteraf. 2003. The dynamic resource-based view: capability lifecycles. SMJ, 24: 997-1010.

Kumar, R. and K. O. Nti. 1998. Differential learning and interaction in alliance dynamics: A process and outcome discrepancy model. *Organization Science*, 9: 356-367.

Arino, A. and J. de la Torre. 1998. Learning from failure: Towards an evolutionary model of collaborative ventures. *Organization Science,* 9: 306-325.

Larsson, R. et. al 1998. The interorganizational learning dilemma: Collective knowledge development in strategic alliances. Organization Science, 9: 285-305.

Holmquist, M. 2004. Experiential learning proceses of exploitation and exploration within and between organizations: An empirical study of product development. OS. 15,1: 70-81.

Zollo, M., J.J. Reuer and H. Singh. 2002. Interorganizational routines and performance in strategic alliances. Organization Science. 13, 6: 701-713

Lambe, C. J., R. E. Spekman and S. D. Hunt. 2002. Alliance competence, resources, and alliance success: conceptualization, measurement, and initial test. Journal of the Academy of Marketing Science. 30, 2: 141-158.

Lane, J.L. & M. Lubatkin 1998. Relative absorptive capacity and interorganizational learning. Strategic Management Journal, 19: 461-477.

Doz, Y. L. 1996. The evolution of cooperation in strategic alliances: Initial conditions or learning processes? *Strategic Management Journal*, 17: 55-83.

Dyer, J. and H. Singh. 1998. The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. Academy of Management Review, 23, 4, 660-679.

Det tas forbehold om endringer i kurslitteraturen frem til kursstart.