

Studieplan 2018

Årsenhet i HR og personalledelse

Nettstudier

*Godkjent i Undervisningsutvalget første gang 22.05.2014 (UUV-sak 35/14)
Sist oppdatert og godkjent i Undervisningsutvalget 14.09.17 (UUV-sak 63/17)*

Innhold

1. Innledning	3
2. Læringsutbytte	4
3. Studiets struktur	5
3.1 Faglig progresjon	6
3.2 Spesialiseringsemner - obligatoriske	7
3.3 Valgfrie emner	8
4. Internasjonalisering	10
5. Undervisnings- og vurderingsformer	11
5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	11
5.2 Eksamens- og vurderingsformer	11

1. Innledning

HR (Human Resources, eller de menneskelige ressursene) er fagområder som stadig får mer oppmerksomhet i privat og offentlig sektor. En av HR-funksjonens viktigste oppgaver er å anskaffe og beholde de riktige menneskene i organisasjonen, og å utvikle deres kunnskaper, ferdigheter og motivasjon. For å kunne gjøre dette, må HR-funksjonen ha kompetanse om organisasjon, psykologi, rekruttering, arbeidsrett og et bredt spekter av HR-aktiviteter.

Årsenhet i HR og personalledelse skal gi studentene en HR-utdanning med en helhetsforståelse som gir dem et bredere grunnlag i sitt virke på en arbeidsplass.

Studiet skal gi studentene en praktisk og teoretisk forståelse og kompetanse innenfor HR -området. Målet er at studentene med *Årsenhet i HR og personalledelse* skal kunne arbeide som saksbehandler i en HR-avdeling eller jobbe med konsulenttjenester innenfor HR-faget, Videre kan de arbeide med rekruttering, som prosjektledere innenfor HR-relaterte saker og kunne utøve lederskap på mellomledernivå.

Studentene får innsikt i hva som kreves av dem, samt hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser. Det legges vekt på selvstendig arbeid og kreativitet. Studentene skal lære å utfordre seg selv ved å stille kritiske spørsmål og våge å tenke nytt. Studiet skal være godt forankret i oppdatert faglig kunnskap og forskningsbasert undervisning. Det skal gi studentene anvendbare kvalifikasjoner og forståelse for hvordan HR-funksjonen utøves i praksis.

2. Læringsutbytte

Alle studieprogrammer ved Høyskolen Kristiania har fastsatt et overordnet læringsutbytte som enhver student er forventet å oppnå etter å ha fullført studiet. Læringsutbytte beskriver hva studenten er forventet å vite, kunne og være i stand til å gjøre som et resultat av læringsprosessene knyttet til studiet. Læringsutbytte er beskrevet i kategoriene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.

Kunnskap

Kandidaten...

- har kunnskap om forvaltning og utvikling av menneskelige ressurser og hvordan en organisasjon kan planlegge, anskaffe, utvikle og belønne de menneskelige ressursene og bruke HR-praksisene som strategiske virkemidler for å nå organisasjonens mål
- har kunnskap og god innsikt i arbeidsmiljø og psykologi, personalledelse, rekruttering og kompetanse- og lederutvikling
- har kunnskap om sentrale problemstillinger i forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver gjennom den individuelle arbeidsretten
- har forståelse for arbeidsgiverrollen og individene i organisasjonen, kan fylle administrative stabsfunksjoner og er i stand til å støtte linjelederen i utøvelse av personalansvar
- har kunnskap om forskning og utviklingsarbeid innen fagfeltet og om hvor kildene til ny kunnskap finnes

Ferdigheter

Kandidaten...

- kan analysere strukturelle, kulturelle, psykologiske forhold i en organisasjon og ta begrunnede valg
- kan foreta begrunnede valg og handlinger vedrørende planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanse- og lederutvikling i organisasjoner
- kan identifisere og analysere arbeidsrettslige problem og kunne løse det gjennom grunnleggende juridisk metode
- kan utarbeide jobbanalyse, utforme strukturelle intervjuer, velge relevant testverktøy og gjennomføre en rekrutteringsprosess
- kan påvirke sine omgivelser, enten indirekte eller direkte gjennom forhandlinger
- kan anvende faglige verktøy og metoder til utvikling av HR strategi

Generell kompetanse

Kandidaten...

- har innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger som kan oppstå i arbeidet med mennesker
- har innsikt i hvordan organisasjoner fungerer som komplekse sosiale systemer med kulturelle, individuelle og relasjonelle utfordringer
- har innsikt i hvordan mennesker i en organisasjon påvirkes av endrings- og utviklingsprosesser, og hvordan disse bør ledes
- har evne til å formidle skriftlig og muntlig sentrale faglige temaer
- kjenner til nytenking og innovasjon innen HR-faget

3. Studiets struktur

Årsenhet i HR og personalledelse teller totalt 60 studiepoeng, hvorav 52,5 studiepoeng dekkes av sju obligatoriske spesialiseringsemner og ett valgfritt emne på 7,5 studiepoeng. Studiet blir i sin helhet tilbudt som deltidsstudium på nett. Studenten kan selv velge progresjonen, men vi anbefaler emnerekkefølge. Valgfritt emne bør gjennomføres etter å ha gjennomført de obligatoriske emnene.

Strukturen er bygget opp på følgende måte:

Anbefalt rekkefølge (obligatoriske emner)	Spesialiseringsemner Obligatoriske	Valgfrie emner
1.	Organisasjon og ledelse 7,5 studiepoeng	Forhandling og påvirkning 7,5 studiepoeng
2.	Arbeidsmiljø og psykologi 7,5 studiepoeng	Prosjekt og prosessstyring 7,5 studiepoeng
3.	Strategisk HR 7,5 studiepoeng	Bedriftsøkonomi 7,5 studiepoeng
4.	Kompetanse- og lederutvikling 7,5 studiepoeng	Internasjonal HR (på engelsk) 7,5 studiepoeng
5.	Individuell arbeidsrett 7,5 studiepoeng	
6.	Rekruttering 7,5 studiepoeng	
7.	Operativ personalledelse 7,5 studiepoeng	

Tabell 1. Oppbygging av emner

3.1 Faglig progresjon

Progresjonen i studiet er lagt opp ved først å gi nødvendig kunnskap til å forstå både de enkelte emners rolle i et helhetlig perspektiv og dybdeforståelse i det enkelte emne.

Emnet *organisasjon og ledelse* gir studentene grunnleggende forståelse for hvordan organisasjoner fungerer. Emnet danner grunnlag for å forstå hvordan man kan forvalte de menneskelige ressursene i en organisasjon i forbindelse med bemanningsplanlegging, kompetanseutvikling og personalledelse.

Emnet *arbeidsmiljø og psykologi* gir innføring i psykologi knyttet til arbeidslivet. Fokuset i emnet og undervisningen er knyttet til forståelsen for hva som skaper et godt arbeidsmiljø og grunnleggende verktøy for å møte mennesker i ulike situasjoner som personalleder.

I emnet *strategisk HR* gis studentene en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål, og hele HR-verdikjeden belyses. Emnet gir innsikt i hvordan menneskelige ressurser kan styres og utvikles, blant annet gjennom måling og analyse.

Emnet *kompetanse og lederutvikling* gir innsikt og fordypning i utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere for å øke prestasjoner.

I emnet individuell arbeidsrett lærer studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den individuelle arbeidsavtalen. Emnet rekruttering gir studentene innsikt i det teoretiske grunnlaget for fagfeltet rekruttering og seleksjon. Emnet skal gi studentene kunnskap om hele rekrutteringsprosessen, fra strategisk bemanningsplanlegging til introduksjon av nyansatte.

Med emnet *operativ personalledelse* gis studentene kunnskap om hva det betyr å forvalte arbeidsgiveransvaret på en god måte. Emnet innebærer en operasjonalisering av tidligere tilegnet kunnskap, særlig fra emnene arbeidsmiljø og psykologi og individuell arbeidsrett.

Studiet tilbyr ett valgfritt emne og man kan velge mellom fire relevante emner.

I emnet *forhandling og påvirkning* gis innføring i ulike typer forhandlinger. Det blir lagt vekt på analyse, forberedelser, prosedyrer og gjennomføring av forhandlinger. Videre gis det innføring i bruk av påvirkningsmetoder basert på sosialpsykologisk teori.

Emnet prosjekt og prosesstyring gir bred innføring i prosjektledelse og hvordan prioriterte oppgaver kan organiseres og gjennomføres og tar opp temaer som videreføres i ulike enkeltemner videre i studiet.

Emnet *bedriftsøkonomi* gir nødvendig kommersiell kunnskap og forståelse om den forretningsmessige driften og er viktig i forbindelse med forvaltning av de menneskelige ressursene.

I emnet *internasjonal HR* gis studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering, HR-funksjonen i internasjonale selskaper med ulike rettslige rammer, så vel som ulike nasjonale kulturer.

3.2 Spesialiseringsemner - obligatoriske

Emner á 7,5 stp	Beskrivelse
Organisasjon og ledelse	Studentene skal etter endt emne ha grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer. Studentene skal forstå at organisasjoners oppgave er å realisere bestemte mål, og at kjernen handler om oppgaveløsning. De skal også lære at organisasjoner er avhengige av å samhandle med andre organisasjoner for å skaffe seg tilgang til ressursene som er nødvendige for virksomheten. Studentene skal få kunnskap om og innsikt i at organisasjoner er bevisst konstruert, og emnet skal bidra til å forstå og kunne forklare hvordan organisasjoner kan endres for å kunne fungere bedre. Emnet tar for seg sentrale problemstillinger innenfor organisasjonsteori som: mål og strategier, organisasjonsstruktur, omgivelser, makt og konflikt, motivasjon, kommunikasjon, beslutninger, læring, endring og ledelse.
Arbeidsmiljø og psykologi	Emnet skal gi studentene en innføring i psykologi knyttet til arbeidslivet. Fokuset i emnet og undervisningen vil være knyttet til forståelsen for hva som skaper et godt arbeidsmiljø. Studentene skal lære grunnleggende teori innenfor arbeidspsykologi, og også få grunnleggende verktøy for å møte mennesker i ulike situasjoner som personalleder. Emnet skal gi studentene en innføring i psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, konflikter og konflikthåndtering, mobbing, gruppepsykologi, mangfold i arbeidslivet, persepsjon og attribusjonsteorier, fordommer og diskriminering. Emnet vil også gi studentene en innføring i mellommenneskelig kommunikasjon og hvordan gjennomføre en medarbeidersamtale.
Strategisk HR	Emnet skal gi studentene en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål. For å lykkes med dette vil det presenteres generelle teorier om strategiarbeid og diskuteres hvordan HR kan bidra til å støtte virksomhetens overordnede strategi. Studentene gis innsikt i hvordan menneskelige ressurser kan styres og utvikles, blant annet gjennom måling og analyse. Det gis dypere innsikt i de viktigste delområdene innen HR, og det diskuteres spesielt hvordan HR-tiltak påvirker prestasjoner og resultater på organisasjonsnivå. Studentene skal etter endt emne ha innsikt i at menneskelige ressurser er vanskelig å styre og at menneskelige ressurser er en uensartet og heterogen ressurs. Som en sammenbinding av emnet vil studentene tilegne seg kompetanse i å planlegge en HR strategi og drøfte kritisk hvilke konsekvenser denne vil kunne ha på menneskene i organisasjonen.
Kompetanse- og lederutvikling	Emnet skal gi studentene kunnskap om kompetanse- og lederutvikling, herunder utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere. Målet med kompetanse- og lederutvikling er økte prestasjoner på individ, gruppe og organisasjonsnivå. For å avgjøre om tiltak har hatt effekt må det gjennomføres evalueringer. Emnet vil derfor presentere ulike metoder for evaluering, måling og analyse av kompetanse- og lederutvikling. Det diskuteres kritisk ulike evalueringsdesign og hvilke konklusjoner som kan trekkes ut av de ulike fremgangsmåtene. Studenten skal utvikle forståelse for sentrale begreper innen emnet og få kjennskap til sentrale teorier. Studentene skal utvikle kritisk tenkning om hva som virker og ikke virker innen leder- og kompetanseutvikling. Studenten skal etter endt emne kunne foreta begrunnede valg og handlinger i forhold til design, planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanse- og lederutvikling i organisasjoner.
Individuell arbeidsrett	Emnet skal lære studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den individuelle arbeidsavtalen. I denne sammenheng vil studentene få en innføring i rettsreglene, om inngåelse og opphør av arbeidsavtaler, og partenes rettigheter og plikter mens

	arbeidsforholdet består mellom dem. I tillegg vil det gis en innføring i de viktigste rettsreglene som beskytter arbeidstakerne mot diskriminering i arbeidslivet. Dessuten behandles de oppgaver som offentlige organer er tillagt på arbeidsrettens område. Det vil bli lagt vekt på at studentene skal lære seg den juridiske tenkemåten og tilegne seg ferdigheter i grunnleggende juridisk metode. Studenten vil få trening i å identifisere arbeidsrettslige problem, finne relevante kilder og løse praktiske rettsspørsmål ut fra kildene.
Rekruttering	Emnet skal gi studentene innsikt i det teoretiske grunnlaget for fagfeltet rekruttering og seleksjon. Emnet skal gi studentene kunnskap om hele rekrutteringsprosessen, fra strategisk bemanningsplanlegging til introduksjon av nyansatte. Studentene vil også tilegne seg kunnskaper om de ulike elementene som bør inngå i en jobbanalyse og utforming av strukturerte, kompetansebaserte intervjuer. Videre vil studentene få innsikt i hvordan de kan utvikle en rekrutteringspolitikk. De vil ha opparbeidet seg inngående kjennskap til ulike arbeidspsykologiske testverktøy som måler både typisk atferd og maksimal prestasjon. De vil få en innføring i personlighetspsykologi og tester for å måle personlighet. Forholdet mellom intelligens, evner og ferdigheter vil også bli gjennomgått. Emnet skal også gi studentene forståelse for prinsippene for merkevarebygging som er en metode for å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver.
Operativ personalledelse	Emnet skal gi studentene kunnskap om hva det betyr å forvalte arbeidsgiveransvaret på en god måte. Sentrale emner er personalplanlegging (tilknytningsformer), helse, miljø og sikkerhet, lønnsystemer, sykefravær, livsfaseplanlegging, omorganisering og nedbemanning og IT-verktøy for personalforvaltning. Intern informasjon er løpende integrert i emnet. Emnet innebærer en operasjonalisering av tidligere tilegnet kunnskap, særlig fra emnene arbeidsmiljø og psykologi og individuell arbeidsrett, slik at studentene forstår hvordan kunnskap fra både psykologi og jus brukes i praktisering av arbeidsgiveransvaret i privat og offentlig sektor.

Tabell 2. Spesialiseringsemner

3.3 Valgfrie emner

Emner á 7,5 stp	Beskrivelse
Forhandling og påvirkning	Emnet består av to hovedtemaer, forhandling og påvirkning. Studentene gis innføring i ulike typer forhandlinger med fokus på fordelingsforhandlinger, integrasjonsforhandlinger og de forskjellige stadier i forhandlinger. Videre vil det bli lagt vekt på analyse, forberedelser, prosedyrer, teknikker og gjennomføring av forhandlinger. Studentene vil lære bruk av påvirkningsmetoder, både det å bli utsatt for påvirkning og det å påvirke for å få gjennomslag for egne perspektiver og bygger på sosialpsykologisk teori. Sentralt i studiet er forståelsen av forskjellen på å overbevise og overtale. Studentene vil lære seg å skille mellom etisk og uetisk praksis av universelle påvirkningsprinsipper. De vil kunne øke sin gjennomslagskraft og sette sunne grenser mot press i forhandlinger. Hvor suksessfull kandidaten blir i rollen som påvirker er til stor del avhengig av deres evne til å påvirke, enten det er bortover, oppover eller nedover i organisasjonen.
Prosjekt og prosessstyring	Emnet skal gi studentene en innføring i prosjektledelse og hvordan prioriterte oppgaver kan organiseres, ledes og styres innenfor rammen av prosjekter. Hovedtemaer og emner som behandles i kurset, vil være prosjekters plass i

	<p>organisasjonen, ulike prosjekttyper, utvikling av prosjektgrupper og modeller og utfordringer i framtidens prosjektoppgaver. Studentene skal videre lære om livsløp og faser i et prosjektarbeid fra initiering til avslutning. Emnet skal gi studentene verktøy for å kunne planlegge og styre prosjekter, utvikle prosjektplaner og styringsverktøy, fremdriftskontroll og håndtering av usikkerhet. Studentene skal gis innføring i temaer som krav til en prosjektleder, prosjektlederroller og kritiske suksessfaktorer for å lykkes. Emnet skal også gi en innføring i ytelse og prestasjoner i effektive prosjektgrupper og hvordan grupper etableres og utvikles.</p>
Bedriftsøkonomi	<p>Emnet skal gi en innsikt i grunnleggende bedriftsøkonomiske teorier, metoder og modeller. Videre skal studentene få trening i bruk av økonomiske modeller og økonomiske analysemetoder. De skal beherske sentrale temaer knyttet til økonomisk rapportering rettet mot bedriftsinterne så vel som bedriftseksterne informasjonsmottakere. Sentralt her står anvendelsen av slike data i beslutningssammenhenger. Studentene skal tilegne seg ferdigheter om økonomistyring og få en grunnleggende forståelse for de viktigste bedriftsøkonomiske begrepene. Dette gjøres ved å få oversikt over kostnader, pris som konkurransemiddel, markedstilpasning, kalkulasjon etter ulike metoder (selvkost- og bidragsmetode), dekningspunktanalyse, litt regnskapsanalyse, produktvalg, investeringsanalyse og budsjettering.</p>
Internasjonal HR	<p>Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering. Norske bedrifter er i økende grad utenlandsk eid, og norskeide selskaper etablerer seg i utlandet. Outsourcing av funksjoner til andre land er også en økende trend. Viktige temaer i emnet vil være forhold som gjør seg gjeldende for expatriates (utsendte norske arbeidstakere) og utfordringer for den nasjonale HR-funksjonen og tilpasning til sentral HR-ledelse i andre land. Studentene skal få en innføring i viktige temaer når det gjelder bruk av utenlandsk arbeidskraft i Norge, ulike kontrakter og utfordringer. Studentene skal gis forståelse for etiske dilemmaer man kan stå overfor og måter å håndtere situasjoner og utfordringer, tverrkulturell forståelse, i tillegg behandles temaet internasjonalt samfunnsansvar. Studentene vil få en innføring i hvordan HR-funksjonen i internasjonale selskaper må forholde seg til ulike rettslige rammer i ulike land så vel som ulike nasjonale kulturer. Emnet bygger på de tre emnene <i>strategisk HR</i>, <i>individuell arbeidsrett</i> samt <i>rekruttering</i>.</p>

Tabell 3. Valgfrie emner

4. Internasjonalisering

Med henvisning til Studietilsynsforskriften av februar 2017 (§ 2-2, pkt. 7) har studiet ordninger for internasjonalisering.

Ordningene for internasjonalisering er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart.

I studieprogrammet brukes internasjonal litteratur. Emnet internasjonal HR er spesielt satt i en internasjonal kontekst og gir studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering.

For spesifikke ordninger for internasjonalisering, vises det til studiets emnebeskrivelser.

5. Undervisnings- og vurderingsformer

5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

Studiet i *HR og personalledelse* er tilrettelagt som et nettstudium. Pensum og faglige krav til nivå er det samme som for studenter som følger ordinær undervisning.

Hvert emne har et tilhørende nettkurs i den digitale læringsplattformen. Når nettstudenten har blitt tatt opp på ett eller flere emner, får han eller hun tilgang til de aktuelle nettkursene i læringsplattformen. Hvert nettkurs inneholder veiledningstekster, lyd- og bildeforelesninger, øvingsoppgaver og obligatoriske innsendingsoppgaver. Kurset legger vekt på å oppøve studentenes evne til selvstendig arbeid. Undervisningen har derfor til formål å kommentere, illustrere og utdype stoff fra læremateriell, samt å gi tilleggsstoff som ikke foreligger i trykt form. Undervisningen vil dermed danne deler av pensumet. Nettkurset inneholder også anbefalinger om tidsbruk for aktuelle tema innen et emne, og informasjon om hvordan de ulike emnene forholder seg til hverandre, og i hvilken rekkefølge de bør gjennomføres. Alt faglig innhold i nettkurset henviser til pensum, gir utfyllende kommentarer til pensum, og eventuelt supplerende kommentarer og problematisering av pensumlitteraturen. Hvert emne inneholder også en rekke øvingsoppgaver/selvtester som skal hjelpe studenten til å vurdere sin egen progresjon og om læringsmålene blir nådd.

I hvert nettkurs har studenten tilgang til en faglig veileder (nettveileder). Veilederen er vanligvis den samme fagpersonen som har utviklet det faglige innholdet i nettkurset. Veilederens oppgaver er å sende velkomstmelding til nye studenter, besvare faglige spørsmål fra studenter, og å gi faglig veiledning og vurdering på innsendingsoppgavene i kurset. Innsendingsoppgavene er obligatoriske og må bestås før studenten kan meldes opp til eksamen. I enkelte emner vil innsendingsoppgavene også være underveisevaluering som gir uttelling på eksamenskarakteren. Dette vil i så fall være oppgitt i den enkelte emnebeskrivelsen.

Nettstudenten velger selv om han/hun vil samarbeide med andre studenter, og har i læringsplattformen tilgang til digitale verktøy for å kommunisere med veileder og medstudenter, planlegge egen studieprogresjon, og for å finne aktuelle samarbeidspartnere i nettkurset.

5.2 Eksamens- og vurderingsformer

Gjennom studiet benyttes flere ulike eksamens- og vurderingsformer. Vurderingsformene er tilpasset læringsutbyttet i det enkelte emnet. Vurderingsformene skal gjenspeile ønsket om å ansvarliggjøre studenten. Det legges derfor opp til flere mulige vurderingsformer som tilpasses emnets egenart og gir studentene ulike former for utfordringer. Progresjon og faglig nivå ivaretas gjennom de obligatoriske arbeidskrav eller innsendingsoppgaver i hvert enkelt emne. Omfanget varierer, men som oftest er det minst to omfattende innleveringsoppgaver i et emne på 7,5 studiepoeng.

Det arrangeres egen skriftlig eksamen i alle emner. Eksamensreglementet er det samme som for øvrige studier på Høyskolen Kristiania, men på grunn av at studentene ikke er fysisk til stede arrangeres eksamen desentralt i samarbeid med andre utdanningsinstitusjoner og offisielt godkjente eksamensarrangører. For utfyllende informasjon angående eksamen, se Høyskolen Kristiania Nettstudiers hjemmesider.