

Programbeskrivelse

# Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse

180 studiepoeng

2023-2026

*Studiet er akkreditert av styret: 14.12.19 (HK-sak 35.4/19)*

*Studiet er re-akkreditert av styret: 23.10.20*

*Studiet er godkjent: 14.10.20 (UU/CLM-sak 282/20)*

*Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget: 12.10.22 (UU/CLM-sak 137/22)*

## Innhold

<b>1. Innledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Læringsutbytte .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Studiets struktur.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Faglig progresjon .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 1. studieår .....</b>	<b>9</b>
<b>3.3 2. studieår.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4 3. studieår.....</b>	<b>12</b>
<b>3.5 Valgemner.....</b>	<b>13</b>
<b>3.6 Bacheloroppgave.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Undervisnings- og vurderingsformer .....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning.....</b>	<b>15</b>
<b>4.2 Eksamens- og vurderingsformer .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling .....</b>	<b>18</b>
<b>5.1 Ordninger for internasjonalisering .....</b>	<b>18</b>
<b>5.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling .....</b>	<b>18</b>

# 1. Innledning

Det moderne arbeidslivet er stadig mer komplekst og preges av hurtige endringer. Organisasjonen påvirkes av globale forhold knyttet til utvikling av teknologi, miljø, demografiske forhold, og samfunnsmessige og politiske forhold. Virksomhetens mulighet til å nå mål og skape resultater er avhengig av organisasjonens evne til å fungere godt i daglig drift, samt å kunne utvikle og omstille seg.

Mennesker er organisasjonens viktigste ressurs. Virksomhetens verdiskapningsevne og kapasiteter er avhengig av enkeltindividets bidrag, samt hvordan mennesker samhandler. Organisasjonspsykologien hjelper oss til å forstå medarbeiderens innstilling, holdninger, utfordringer og adferd i en organisatorisk kontekst. Organisasjonspsykologien hjelper oss til å forstå hvordan det sosiale samspillet i organisasjonen påvirker organisatorisk adferd og dynamikken i organisasjonen, og med det hvordan organisasjonen fungerer. I studiet *HR, organisasjonspsykologi og ledelse* studerer vi tre nivåer i organisasjonens sosiale system - individ, team/gruppe, organisasjonen som helhet. Vi ser på hvordan disse henger sammen og påvirker hverandre gjensidig.

Lederen har en sentral rolle og funksjon med tanke på å legge til rette for og påvirke individers, grupper og organisasjoners adferd, samhandling og utvikling. Ledelse og utvikling av organisasjoner i et moderne arbeidsliv, krever kunnskap og innsikt i hvordan mennesker påvirkes og responderer på det som skjer rundt dem. HR-medarbeidere vil ha en viktig rolle som støttespiller for lederes arbeid med interne prosesser. I studiet *HR, organisasjonspsykologi og ledelse* studerer vi ledelse av mennesker og organisasjoner, hvordan ledere og ledelse kan utvikles, og hvordan endrings- og omstillingsprosesser ledes, styres og påvirkes.

HR-funksjonen har roller og oppgaver på et strategisk, operativt og administrativt nivå. I studiet *Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* lærer studentene om grunnleggende temaer i HR-faget. Studiet gir samtidig studentene forståelse for virksomhetens forretningsdrift, og hvordan omgivelser og samfunnet påvirker organisasjonen.

Kandidater med graden *Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* kan få arbeid i HR-avdelinger som HR-generalister. Kunnskap innen personlighet og seleksjon vil kunne kvalifisere for arbeid innen rekruttering. Kandidatene vil kunne ta rollen som intern eller ekstern konsulent/spesialist i arbeid med lederstøtte og lederutvikling, arbeidsmiljø og

kulturutvikling og konfliktløsning, De vil også kunne bidra til å legge til rette for gode endrings- og utviklingsprosesser.

Studentene får innsikt i hva som kreves av dem, og hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser på individ- og gruppe- og organisasjonsnivå.

Studiet skal gi studentene teoretisk kunnskap om og forståelse for temaer innen HR, organisasjonspsykologi og ledelse gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle studentens evne til selvstendig arbeid, kreativitet og samarbeidsevne. Studentene skal lære å utfordre seg selv, hverandre og de som underviser i studiet, ved å stille kritiske spørsmål og våge å tenke nytt. Studiet skal være godt forankret i oppdatert faglig kunnskap, og samtidig gi studentene forståelse for hvordan HR- funksjonen utøves i praksis. Studentene kan studere videre på mastergradsnivå.

## 1.1 Formelle krav

Opptakskrav til studiet er generell studiekompetanse, delkompetanse etter 23/5-regelen eller realkompetanse. Søknad på grunnlag av realkompetanse skal gis individuell behandling, og søker må dokumentere at de innehar de kvalifikasjonene som gjør at de har kompetanse til å gjennomføre studiet. Det henvises til *Forskrift om opptak til høyere utdanning*<sup>1</sup> og *Forskrift om opptak, studier, grader og eksamen ved Høgskolen Kristiania*<sup>2</sup> for mer informasjon.

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-01-06-13>

<sup>2</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-06-01-813?q=H%C3%B8yskolen%20Kristiania>

## 2. Læringsutbytte

Alle studieprogrammer ved Høgskolen 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 bred kunnskap om begreper, modeller og teorier innen Human Resources (HR), psykologi, organisasjonsatferd, ledelse, organisasjonsendring og utvikling i og av organisasjoner
- har kjennskap til hvordan organisasjoner fungerer, utviklingstrekk i samfunnet og arbeidslivet, samfunns- og bedriftsøkonomi, samt samfunnsvitenskapelig metode
- kjenner til og har oversikt over forskning og utviklingsarbeid innen Human Resources, organisasjonspsykologi, organisasjonsatferd og ledelse i det moderne arbeidslivet
- kan oppdatere sin kunnskap innenfor fagområdet, og anvende den i praksis
- har kunnskap om hvordan organisasjonspsykologiske prosesser på individ-, gruppe/team- og organisasjonsnivå i en virksomhet kan forstås, forklares og påvirkes
- har kunnskap om sentrale temaer, teorier, begreper og perspektiver innen ledelsesfaget og lederutvikling
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i arbeidet med å utvikle individets og organisasjonens evne til verdiskapning gjennom samspill, læring og prestasjoner
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i endrings- og omstillingsprosesser i organisasjoner, utvikling av arbeidsmiljø, utvikling av sosiale relasjoner og organisasjonskultur

### **Ferdigheter**

Kandidaten...

- kan anvende egen kunnskap og gjeldende forskning til å fasilitere prosesser og løse problemstillinger knyttet til medarbeideres, grupper og organisasjoners utvikling
- har evne til å reflektere over egen faglig utvikling, være selvregulert i egen læringsprosess, samt gjøre justeringer under veiledning
- kan vurdere ulike metoder for innsamling og analyse av informasjon og fagstoff, og gjennomføre et avgrenset akademisk arbeid knyttet til faglige problemstillinger
- kan anvende grunnleggende metoder og modeller til å reflektere over og evaluere leder-, gruppe- og medarbeideratferd, samt foreslå tiltak for utvikling
- kan kalkulere, budsjettere og forstå nøkkeltall i et regnskap

**Generell kompetanse**

## Kandidaten...

- reflekterer over relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger relatert til eget fagfelt i en organisatorisk og samfunnsorientert ramme
- kan planlegge og gjennomføre prosjekter, prosesser og faglig arbeid som strekker seg over tid, både alene og i gruppe
- viser evne til god skriftlig og muntlig formidling i tråd med fagfeltet, og rettet mot ulike målgrupper
- ser på seg selv som fagperson innenfor organisasjons- og HR-området, kan utveksle synspunkter og erfaringer med andre med samme bakgrunn, og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- viser kritisk tilnærming til gjeldende kunnskap og praksis innenfor fagfeltet, og bidra til nytenking og innovasjon innen HR, organisasjonspsykologi og ledelse som fagområde

### 3. Studiets struktur

*Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* er et treårig studium som totalt teller 180 studiepoeng, hvorav 150 studiepoeng dekkes av obligatoriske emner, og 30 studiepoeng av valgfrie (valgemner).

Studiet gjennomføres over seks semestre, og strukturen er bygget opp på følgende måte:

<b>Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse</b>				
<b>1. semester</b>	<b>Prosjekt og prosessstyring</b> 7,5 sp	<b>Arbeidsmiljø og psykologi</b> 7,5 sp	<b>Marked, samfunn og globalisering</b> 15 sp	
<b>2. semester</b>	<b>HR og operativ personalledelse</b> 15 sp		<b>Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse</b> 15 sp	
<b>3. semester</b>	<b>Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling</b> 15 sp		<b>Samfunnsvitenskapelig metode</b> 7,5 sp	<b>Bedriftsøkonomi</b> 7,5 sp
<b>4. semester</b>	<b>Valgemne, utveksling eller praksis</b> 30 sp			
<b>5. semester</b>	<b>Ledelse og lederutvikling</b> 7,5 sp	<b>Personlighetspsykologi og selskapsmetoder</b> 7,5 sp	<b>Kvantitativ metode</b> 7,5 sp	<b>Samfunnsøkonomi</b> 7,5 sp
<b>6. semester</b>	<b>Ledelse i endring og omstilling</b> 15 sp		<b>Bacheloroppgave</b> 15 sp	

Tabell 1. Oppbygging av emner 1.-3. studieår

Obligatoriske emner	Valgfrie emner
---------------------	----------------

### 3.1 Faglig progresjon

Første studieår er felles for alle bachelor studieprogrammene innenfor HR og personalfag. Første studieår gir studentene kunnskap om strategiske-, operative- og administrative arbeidsområder innenfor HR og personal. Studentene gis en innføring i hvordan HR- funksjonen kan arbeide for å støtte virksomheten med å nå sine mål, og hele HR-verdikjeden belyses. Studieåret gir studentene et helhetlig perspektiv på HR- og personal-faget, samt hvordan organisasjoner er sammensatt, fungerer og utvikles. Studentene gis innsikt i organisasjonens interne strukturer, prosesser og kultur, samt hvordan organisasjonen forholder seg til og påvirkes av omgivelsene i samfunnet og globalt.

Studentene gis en innføring i hvordan arbeidsmiljø i organisasjonen påvirkes og utvikles, samt hvordan mennesker i organisasjoner fungerer i adferd og tenkning. Studentene gis kunnskap og forståelse for analytisk tilnærming til oppgaver, planlegging, strukturering og prioritering av arbeid, samt metodisk tilnærming til oppgaveløsning.

Andre studieår introduserer studenten for temaer på team-, gruppe- og organisasjonsnivå. Etablering og utvikling av samspill og sosiale prosesser i team og grupper, kultur og identitet, roller, normer, og konflikthåndtering er temaer som studentene jobber med. Studentene introduseres for det sosiale samspillet mellom individer, og hvordan individer i en sosial gruppe forholder seg og påvirkes av hverandre. Studentene skal også få grunnleggende ferdigheter i hvordan vi kan utvikle team og grupper på gode og hensiktsmessige måter. I 3. semester gis studentene også forretningsorientert kunnskap om økonomiske forhold, samt hvordan utviklingstrekk i marked og samfunn har påvirket virksomheter og organisasjoner.

I 4. semester kan studentene velge internasjonal utveksling, praksis eller valgemenner. Valgemenne gir mulighet for faglig fordypning i emner relevant for studieprogrammet, eller en bredere tverrfaglighet innenfor emner fra hele Høgskolen Kristianas studietilbud.

I 4. semester legges det til rette for utvidet samhandling med arbeidslivet gjennom ulike former for praksis, samt bruk av forelesere fra arbeidslivet. Gjennom semesteret fokuseres det på å utvikle studentens evne til selvstendighet i faglig arbeid.

Tredje studieår gir studentene innføring i individets personlighet, og hvordan mennesker er forskjellige. Temaer som introduseres er hvordan menneskers personlighet kan forstås som trekk og egenskaper, på hvilken måte personlighet har en sammenheng med selvbilde og motivasjon, og hvordan mennesker kan forstå seg selv. Studentene gis også kunnskap om hvordan personlighet og evner kan



testes, og hvordan personlighet og evner har betydning i kompetansebasert rekruttering.

Studenten vil også få en innføring i sentrale teorier og perspektiver i ledelsesfaget, og få forståelse for viktige faktorer som ligger til grunn for vellykkede lederutviklingsløp.

Studentene gis kunnskap og forståelse for hvordan lederen og ledelse påvirker muligheten for endring og utvikling i en virksomhet, hvordan lederen og ledelse kan påvirke medarbeidernes deltagelse eller motstand i endringsprosesser, og hvorfor involvering av medarbeideren har betydning for motivasjon, følelse av trygghet eller stress, motivasjon og ønske om å bidra aktivt til virksomhetens utvikling.

Bacheloroppgaven gir studentene mulighet til å fordype seg i et valgfritt tema innenfor rammen av studiet.

Samlet vil alle emnene bidra til studentenes helhetlige faglige kunnskap, modningsprosess, refleksjonsevne og evne til å se sammenhenger innenfor og mellom fagområder.

## 3.2 1. studieår

Emner	Sp	Beskrivelse
<b>Marked, samfunn og globalisering</b> 1.studieår	15	<p>Dette emnet tar sikte på å lære studentene om forholdet mellom samfunnet og markedet. Emnet omhandler framveksten av markedsøkonomien, i lys av ideologisk, teknologisk og organisatorisk utvikling, fra før den industrielle revolusjon fram til dagens delingsøkonomi. Studentene vil utvikle kompetanse til å diskutere dagsaktuelle politiske og økonomiske fenomener- som globalisering, proteksjonisme eller sosial dumping - i en historisk og faglig ramme. Studentene vil lære ulike teoretiske tilnæringer til økonomiens rolle i samfunnet, og på den måte utvikle kompetanse til å forstå forholdet mellom hva som kan fungere i et marked, og hva som fungerer som idé og konsept.</p>
<b>Organisering, ledelse og digital forretningsforståelse</b> 1.studieår	15	<p>Studentene skal etter endt emne ha grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer i dag, og hvilke utfordringer og muligheter som ligger i en digitalisert verden. Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende og kritisk forståelse for organisering, ledelse, strategi, forretningsutvikling og digitalisering, og en forståelse for hvordan disse elementene henger sammen med den øvrige samfunns- og teknologiutviklingen i et historisk perspektiv. Muligheter og utfordringer ved teknologisk fremskritt for virksomheter og samfunnet for øvrig vil diskuteres og knyttes til innovasjon og endring. Emnet er tverrfaglig og baserer sitt teorigrunnlag på samfunns-, ledelses-, strategi-, økonomi-, teknologi- og markedsføringsfag. Etter endt studie skal studentene ha tilegnet seg evnen til å se utviklingsutvikling og organisasjonsdesign,</p>

		ledelse, strategiske valg, og teknologiske fremskritt i et større og kritisk historisk perspektiv, samt ha kunnskap om de forretningsmuligheter og utfordringer som ligger i vår digitale tid og nær fremtid. Studentene vil tilegne seg en grunnleggende organisasjons- og forretningsforståelse innenfor sentrale områder som vil være et viktig utgangspunkt for å forstå hvordan de selv kan spille på lag med teknologiutviklingen for å lykkes innen deres respektive fagfelt når de entrer arbeidslivet.
<b>Prosjekt og prosessstyring</b> 1.studieår	7,5	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 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/ terminering. 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.
<b>Arbeidsmiljø og psykologi</b> 1.studieår	7,5	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.
<b>HR og operativ personalledelse</b> 1.studieår	15	Emnet skal gi studentene en innføring i hele verdikjeden som en HR-medarbeider jobber med. Det settes fokus på det personlige lederansvaret i virksomheten, og hvordan HR-medarbeidere er støttefunksjonen for virksomhetens ledere på alle nivå. Emnet skal gi grunnleggende kunnskap om utvikling av personalpolitikk og praksis knyttet til systemer og prosesser blant annet for ansettelse, utvikling av medarbeidere, personaloppfølging, lønns- og arbeidstidsordninger, HMS (helse, miljø og sikkerhet), samt avvikling av arbeidsforhold/kontrakter. Rettslige rammer for personalledelse vil være en integrert del av kurset, både mht kollektiv og individuell arbeidsrett. Videre knyttes HR-funksjonen til bedriftens overordnede strategier. Studentene vil tilegne seg kompetanse i å utrede HR-relaterte problemstillinger i organisasjonen, og utarbeide HR-strategi med plan for HR-arbeidet. Emnet tar opp etiske problemstillinger i arbeidslivet.

Tabell 2. Emner 1. studieår

## 3.3 2. studieår

Emner	Sp	Beskrivelse
<b>Samfunnsvitenskapelig metode</b> 2.studieår	7,5	Emnet gir en introduksjon til vitenskapelige undersøkelser med vekt på anvendelse av kvantitative og kvalitative metoder. Emnet gir en innføring i forskningsprosessen og gir studentene ferdigheter i hvordan man formulerer og tester en hypotese, spesifiserer en problemstilling eller utarbeider et vitenskapelig forankret spørsmål. Videre skal emnet gi en innføring i valget av kvalitative og kvantitative metoder, metoder for datainnsamling, teoriforankring og analyseteknikker. Studentene får også en innføring i akademisk lesing og skriving, kildehåndtering og vurdering av etiske problemstillinger knyttet til forskning
<b>Bedriftsøkonomi</b> 2.studieår	7,5	Emnet skal gi 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.
<b>Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling</b> 2.studieår	15	Emnet skal gi en innføring i team-, gruppe-, og sosialpsykologi. Studentene skal få kunnskap om hvordan mennesker i sosiale grupper påvirker og påvirkes av hverandre, og hvordan individets holdninger, tanker og atferd kan forstås i lys av den sosiale konteksten. Emnet skal også gi kunnskap og ferdigheter i ledelse og utvikling av team, og hvordan vi kan legge til rette for relasjonsbygging, samhandling, prestasjoner og læring i team. Studenten skal lære hvordan vi kan anvende ulike sosialpsykologiske teorier for å forstå og analysere problemstillinger og utviklingsområder i organisasjoner, og skal kunne foreslå tiltak basert på aktuell teori og forskning for å kunne forbedre og utvikle team i organisasjoner.

Tabell 3. Emner 2. studieår

### 3.4 3. studieår

Emner	Sp	Beskrivelse
<b>Samfunnsøkonomi</b> 3.studieår	7,5	<p>I dette emnet får studentene en innføring i samfunnsøkonomisk teori og analyse. Det handler om hvordan vi fordeler ressursene vi har (arbeidskraft, naturressurser og produksjonsutstyr), hvilke faktorer som påvirker økonomien, og hva som kjennetegner økonomien i Norge og i andre land. Første del av emnet er en innføring i mikroøkonomiske begreper og analyse, med hovedvekt på konsumenters og produsenters tilpasning i et marked. Analysen inkluderer kunnskap om hvordan pris og produksjon endrer seg under ulike markedsforhold, og hvordan etablering av monopol eller politiske tiltak påvirker samfunnsøkonomisk overskudd.</p> <p>I makroøkonomien er fokuset på samfunnets økonomi som helhet, hvordan et lands økonomi fungerer, både nasjonalt og internasjonalt. Hvilke faktorer påvirker vekst og økonomisk aktivitet i et land, hvordan måles denne aktiviteten og hvilke tilgjengelige verktøy har politiske myndighetene for å påvirke økonomien. I sistnevnte tilfelle studeres virkningen av myndighetenes penge- og finanspolitikk under ulike forutsetninger. Emnet inkluderer også en forståelse for sentrale begreper og sammenhenger, blant annet arbeidsledighet, inflasjon, fordeling, handel og internasjonal økonomi.</p>
<b>Kvantitativ metode</b> 3.studieår	7,5	<p>Emnet bygger på Samfunnsvitenskapelig metode og gir videre kunnskap om kvantitative konsepter og analysemetoder som er sentrale for empirisk samfunnsvitenskapelig forskning og dermed for å produsere troverdig kunnskap i det praktiske liv. Hensikten med kurset er å lære studentene og innhente, behandle og analysere data og tolke og forstå betydningen av resultatene fra statistiske analyser, samt formidle denne kunnskapen</p>
<b>Ledelse og lederutvikling</b> 3.studieår	7,5	<p>Emnet gir studenten en innføring i sentrale teorier om ledelse. Studenten vil bli presentert for både tradisjonelle og kritiske perspektiver på ledelse. Studenten vil også få en innføring i ledelseshistorien.</p> <p>Ledelseshistorien er viktig for at vi kan bli bevisst på teoriens historiske opphav og utvikling over tid, og for at vi kan reflektere kritisk over de ulike teoriene og perspektivene innenfor ledelsesfaget.</p> <p>Videre vil den kontekstuelle faktoren i lederutøvelse bli løftet fram. Hva som er god ledelse avhenger av konteksten leder og organisasjonen befinner seg i. Studentene skal lære hvorfor dette er sentralt og hvordan de kan analysere ulike kontekster. Studenten skal også kunne reflektere rundt samspillet mellom leder og medarbeider, og hvordan dette samspillet påvirker lederutøvelsen i praksis.</p> <p>Emnet vil gi studenten grunnleggende kunnskap og ferdigheter innenfor lederutvikling. Studenten skal bli kjent med ulike metoder og former for</p>

		lederutvikling, og kunne gjøre bevisste valg med hensyn til valg av lederutviklingsløp.
<b>Personlighetspsykologi og seleksjonsmetoder</b> 3.studieår	7,5	Emnet skal gi studentene en innføring i personlighetspsykologi ved å belyse sentrale teorier og formidle nyere empiriske funn. Grunnleggende problemstillinger innen personlighetspsykologien som grad av stabilitet i personlighet på tvers av tid og sted, biologiske eller miljømessige forklaringsmodeller til personlighet, samt mulige klassifisering av personlighet i personlighetstrekk eller typologier presenteres og drøftes med studentene for å øke studentenes kunnskap om personlighet. Differensialpsykologien, som personlighetspsykologien hører inn under, spiller en sentral rolle i seleksjon. Studentene vil få en innføring i seleksjonsmetoder, og vil bli presentert forskning på gyldighet og pålitelighet til ulike seleksjonsmetoder. Det vil bli lagt vekt på å utvikle praktiske ferdigheter hos studentene, og etter endt kurs vil studentene blant annet kunne gjennomføre en kompetanseanalyse, kritisk vurdere seleksjonsmetoder basert på nyere forskning samt gjennomføre strukturerte intervjuer.
<b>Ledelse i endring og omstilling</b> 3.studieår	15	Et viktig mål med emnet er å gi studentene økt kunnskap om endring og utvikling i organisasjoner, og betydning av leder og ledelse for organisasjoners evne til endring og utvikling. Etter endt emne skal studentene kunne forklare og diskutere ulike årsaker til endring, beskrive forskjellige type endringer og redegjøre for forskjellige endrings-og utviklingsforløp i organisasjoner. På bakgrunn av emnet skal studentene få en grunnleggende forståelse for menneskelige faktorer som øker både motstand og engasjement i endringsprosesser, og således kunne bistå ledere med å tilrettelegge for endring, til å skape engasjement for endring, og til å håndtere motstand til endring gjennom sin rolle og funksjon som HR-medarbeidere.

Tabell 4. Emner 3. studieår

### 3.5 Valgemner

På 4. semester skal studentene ta valgemner som alene eller til sammen utgjør 30 studiepoeng. Det vil til enhver tid finnes en oppdatert liste over tilgjengelige valgemner på Høgskolen Kristianas hjemmesider. Studentene kan velge fra alle valgemner som tilbys, bortsett fra valgemner som overlapper med eksisterende emner på studiet. Dette finnes det informasjon om i emnebeskrivelsene.

For oppdatert liste over tilgjengelige valgemner og emnebeskrivelser, gå til <https://kristiania.no/valgemner>

Det tas forbehold om endringer i hvilke valgemner som tilbys.

## 3.6 Bacheloroppgave

<b>Emne</b>	<b>Sp</b>	<b>Beskrivelse</b>
<b>Bacheloroppgave</b>	15 sp	Bacheloroppgaven er et vitenskapelig arbeid der studentene skal benytte kunnskap og ferdigheter de har opparbeidet seg i løpet av bachelorgraden. Oppgaven tar utgangspunkt i en selvvalgt problemstilling som skal besvares. Studentene skal gjennom prosessen få erfaring med å forfatte en lengre oppgave, vise kunnskaper og ferdigheter i utredningsmetodikk, evne til refleksjon og drøfting av teori. Modenhet i språkføringen og skriveprosessen, evne til å se en rød tråd i et lengre arbeid, samt det å kunne arbeide effektivt i grupper, er avgjørende.

**Tabell 5. Bacheloroppgave 6. semester**

## 4. Undervisnings- og vurderingsformer

### 4.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

*Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* er designet slik at summen av emnene og studiearbeidet med disse skal lede studentene frem mot det intenderte læringsutbyttet beskrevet i kapittel 2 i denne programbeskrivelsen.

De enkelte emnene er satt sammen for å vise en bredde innen kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse som speiler praksisfeltet. Noen av emnene er mer orienterte mot kunnskapsutbytte, andre mer orienterte mot å bygge spesifikke ferdigheter, mens andre igjen inkluderer flere ferdigheter i koblinger mellom teori og praksis. Dette gjenspeiles i undervisningen.

Arbeids- og undervisnings- og vurderingsformer i de enkelte emnene er valgt for å gi et godt og meningsbærende samsvar mellom det læringsutbyttet som ønskes oppnådd, de undervisningsformer som benyttes og den eksamen som avslutter emnet.

De metodiske valgene speiler også emnets bidrag inn i studieprogrammet som et hele. Studentene møter derfor et variert sett med læringsaktiviteter gjennom studietiden, en variasjon som i sum skal speile det praksisfelt studenten utdanner seg til.

*Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* legger vekt på å bygge en bred kompetanse innen fagfeltet og på å oppøve studentens evne til selvstendig arbeid. Undervisningen har som mål å kommentere, illustrere og utdype stoff fra læremateriell, samt å gi tilleggsstoff som ikke foreligger i trykt form.

Som ved all høyere utdanning stiller også Høgskolen Kristiania krav til studentenes eget selvstendige læringsarbeid. Høgskolen ser det som sin oppgave å tilrettelegge for og fasilitere studentenes arbeid gjennom gode læringsdesign. Samtidig presiserer vi at en underviser kun kan formidle og legge til rette. Selve læringen skjer hos den enkelte student som en følge av studentens eget arbeid. I tilknytning til undervisningen må studenten derfor påregne en betydelig egeninnsats.

De viktigste arbeids-, undervisnings- og vurderingsformer studenten møter ved *Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* er beskrevet i det følgende.

- Forelesning/formidling, instruksjon, ikke-spesifisert veiledning og annen lærerledet aktivitet
- Case-, gruppe- og/eller prosjektarbeid
- Workshops og seminararbeid

- Selvstendig øving / lab-arbeid / praktisk arbeid individuelt eller i grupper
- Eksterne og interne prosjekter, produksjoner, oppdrag mv.
- Annen studentaktivitet, herunder presentasjoner, plenumsdiskusjoner, formidling med videre
- Bedriftskontakt og praksis
- Kollokvie- og oppgavearbeid
- Selvstendig akademisk arbeid med pensum og annet

For studenter som har behov for veiledning utover timeplanlagt undervisning, har høyskolen tilgjengelige fagressurser, herunder administrativt ansatte, bibliotekarer, digitale læringsressurser (f. eks filmer på nett) og studentveiledere. Disse kan kontaktes av den enkelte student ved behov.

I tillegg til litteratur og hjelp til litteratursøk tilbyr biblioteket også variert opplæring i akademisk skriving.

I tillegg til høyskolens fagstab vil det også være tilknyttet forelesere fra næringsliv, organisasjoner, offentlige etater og andre forskningsmiljøer. Gjesteforelesere vil også benyttes for å illustrere og virkeliggjøre de ulike arbeidssituasjonene studentene må forventes å beherske, samt at gjesteforelesere bidrar med spisskompetanse innenfor praksisfeltet. Se emnebeskrivelser for mer informasjon.

## 4.2 Eksamens- og vurderingsformer

Vurdering er en situasjon der et innlevert eller presentert arbeid vurderes opp mot et sett kriterier. Kriterier gitt av læringsutbyttet som er definert for det enkelte emne. Vurderingen kan gjøres av medstudenter, undervisere eller sensorer. Disse vil også gjerne gi en tilbakemelding, enten som en veiledende tilbakemelding eller som en karakter (eksamen).

Ved Høyskolen Kristiania skiller vi mellom vurdering *som* læring, vurdering *for* læring og vurdering *av* læring. Formen på de arbeidene som vurderes (vurderingsformen) kan være den samme ved alle disse tre vurderingssituasjonene mens *formålet* varierer.

Ved vurdering som læring (medstudentvurdering) og for læring (tilbakemelding fra underviser) er formålet å forme en læringsprosess, å hjelpe studenten til å oppnå et best mulig læringsresultat. Denne type vurdering oppfatter vi som en del av undervisningsformene, og disse finnes igjen i kapittel 4.1 ovenfor.

Vurdering av læring er en avsluttende vurdering der de faktisk oppnådde læringsresultatene vurderes, eksamen. Eksamen er ved høyskolen Kristiania definert som «En eksamen er en avsluttende oppgave innen et emne eller et avgrenset delemne». Det innleverte eller



presenterte arbeidet vurderes gjennom en sensur, og resultatet av vurderingen skal fremkomme på vitnemålet.

Ved *Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* vil studentene møte følgende eksamensformer:

- Muntlig eksamen
- Hjemmeeksamen
- Mappeeksamen
- Semesteroppgave
- Bacheloroppgave

I enkelte emner er det definert obligatoriske aktiviteter. En obligatorisk aktivitet er krav som må være godkjent for å gå opp til eksamen. Aktiviteten kan enten være et krav om at et eller flere arbeider skal leveres inn (arbeidskrav) og/eller krav om deltakelse ved definerte aktiviteter og/eller forelesninger og/eller obligatorisk praksis.

En obligatorisk aktivitet vurderes som Godkjent/Ikke godkjent, og retten til å gå opp til eksamen i et emne med obligatorisk aktivitet krever at denne aktiviteten er vurdert til Godkjent. I motsatt fall mister studenten eksamensrett i emnet inntil aktiviteten(e) er blitt vurdert til Godkjent.

For utfyllende informasjon om eksamen og obligatorisk aktivitet, se Høgskolen Kristianas hjemmesider.

## 5. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling

Med henvisning til Studietilsynsforskriften av februar 2017 (§ 2-2, pkt 7 og 8) har studiet ordninger for internasjonalisering og internasjonal studentutveksling.

Ordningene for internasjonalisering er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart. Innholdet i ordninger for internasjonal studentutveksling er faglig relevant.

### 5.1 Ordninger for internasjonalisering

Med internasjonalisering menes her at studietilbudet settes i en internasjonal kontekst og at studentene eksponeres for et mangfold av perspektiver.

Studiet settes i en internasjonal kontekst gjennom gjesteforelesere med internasjonal forskning, eller gjesteforelesere som kommer fra virksomheter som opererer i en internasjonal kontekst. I emner som Strategisk HR og operativ personalledelse, Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse, Marked, samfunn og globalisering, Samfunnsøkonomi, er internasjonale perspektiv spesielt belyst.

I spesialiseringsemnene benyttes i stor grad internasjonal forskning og faglige referanser. Det benyttes internasjonal litteratur og fagstoff.

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

### 5.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling

Høgskolen Kristiania har avtaler med flere utenlandske læresteder som gir studentene mulighet til å ta et semester i utlandet.

Høgskolen har følgende mobilitetsprogram:

- Nordplus i Norden eller Baltikum
- ERASMUS+ i Europa
- «Exchange» eller «Study Abroad» program, for studenter i og utenfor Europa

*For Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse tilrettelegges det for utveksling i 4. semester.*

Høgskolen Kristiania har avtaler om utvekslingsopphold for studentene og studieoppholdets relevans sikres av studieprogramleder. Utvekslingsemner fra partnere godkjennes av studieprogramleder, for innpass i aktuelle bachelorgrader, her med omfang tilsvarende 30 studiepoeng.

Følgende studiesteder i utland er aktuelle for Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse

- University of California, Berkley
- Hawaii Pacific University
- University of Queensland
- RMIT University, Melbourne
- RMIT University, Hanoi & Ho Chi Minh City/Saigon South
- University of Hertfordshire
- ISM International School of Management, Dortmund eller Frankfurt

Ordninger om utveksling gjelder for studenter som har avtale om gradsgivende studier og som har oppnådd minimum 60 studiepoeng ved Høgskolen Kristiania på utreisetidspunktet. For både steds- og nettbaserte studier er utvekslingen stedsbasert.

For nominering til studentutveksling stilles det som regel krav til normert studieprogresjon, karakterer og motivasjonsbrev. Det kan også stilles krav til dokumentasjon av kreativt arbeid/porteføljer og Høgskolen Kristiania kan gjennomføre intervjuer av søkere til utveksling. Høgskolen Kristiania har som målsetting å sende godt kvalifiserte og motiverte studenter til anerkjente utenlandske institusjoner. Vær oppmerksom på at det er et begrenset antall utvekslingsplasser ved studiestedene.

Det tas forbehold om endringer av aktuelle studiesteder, og oppdatert informasjon publiseres på høyskolens nettside. Se utfyllende informasjon om utveksling her:

<https://www.kristiania.no/for-studenter/studier-i-utlandet/utveksling/>