

Programbeskrivelse

Bachelor i HR, teknologi- og digitaliseringsledelse

180 studiepoeng

2023-2026

Studiet er akkreditert av styret: 31.10.19 (HK-sak 34.7/19)

Studiet er re-akkreditert i styret: 23.10.20

Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget: 12.10.22 (UU/CLM-sak 138/22)

Innhold

1. Innledning.....	3
1.1 Formelle krav	4
2. Læringsutbytte.....	5
3. Studiets struktur	7
3.1 Faglig progresjon	8
3.2 1. studieår	9
3.3 2. studieår	10
3.4 3. studieår	11
3.5 Valgemner.....	13
3.6 Bacheloroppgave.....	13
4. Undervisnings- og vurderingsformer.....	14
4.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	14
4.2 Eksamens- og vurderingsformer	15
5. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling.....	17
5.1 Ordninger for internasjonalisering.....	17
5.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling	17

1. Innledning

Forskningen hevder at halvparten av dagens jobber og oppgaver forsvinner i løpet av 20 år som et resultat av teknologisk utvikling og digitalisering. Teknologi er fremgangsmåter vi har utviklet for å nå våre mål, arbeide lettere og samarbeide bedre. Teknologi gir hjelpemidler for å lage og gjøre ting. Teknologi kan være både de fysiske og digitale hjelpemidlene vi bruker for å produsere varer eller tjenester, men det kan også være fremgangsmåter og metoder som brukes i produksjonen. Vi kan derfor inkludere prinsipper for organisering av arbeidet i det brede teknologibegrepet. Digitalisering er datatekniske metoder og verktøy for å erstatte, effektivisere eller automatisere enkelte manuelle eller fysiske oppgaver. Utvikling i den digitale teknologien forventes å ha stor innvirkning på arbeidslivet.

Gjennom tre industrielle revolusjoner har arbeidslivet gjennomgått endringer tidligere. Til tross for mange historiske paralleller, er det på vei inn i den 4. industrielle revolusjon faktiske og vesentlige forskjeller mellom «før» og «nå». Den siste 10-årsperioden har f.eks. de største selskapene i verden gått fra å være industriselskaper til å være selskaper som jobber med kunstig intelligens. Det finnes gode grunner til at vi ikke kan ta for gitt at dagens og fremtidens utvikling vil følge de samme mønstre som tidligere.

Noen viktige forskjeller er:

- Det høye tempoet i den teknologiske utviklingen, som blant annet skyldes eksponentiell vekst i regnekraft.
- Maskinene gjør ikke lenger bare arbeideren mer produktiv, men i flere tilfeller enn før erstatter medarbeideren fullstendig.
- Den digitale teknologien skiller seg ut fra de tidligere generelle teknologiene, fordi den beveger seg inn på områder som vi tidligere har ansett som kjernen av menneskelig kunnskap.

Med den digitale teknologien har vi klart å ta steget fra maskiner som bare "utfører ordre" til å lage maskiner som kan lære av eksempler, som kan tilpasse seg det som skjer i omgivelsene, og som kan ta selvstendige beslutninger, helt uten menneskelig innblanding.

Arbeidskraft er Norges viktigste ressurs. Den anslåtte verdien av vår fremtidige arbeidsinnsats tilsvarer om lag tre firedeler av nasjonalformuen. Det er derfor helt avgjørende for Norges fremtidige produksjons- og velferdsnivå at vi forvalter arbeidskraften riktig. Vårt studietilbud er utviklet for å komme dette behovet i møte. Studiet Bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse tar for seg hva overgangen fra industriell til digital teknologi innebærer, og hva dette gjør med måten vi jobber på. Ny teknologi gjør at vi kan organisere arbeidsprosessene på andre måter enn tidligere.

Forskningen peker på at vi kommer til å gå fra en hierarkisk strukturert organisering av arbeidslivet, til plattform- og nettverksorganisering. I det kommende arbeidslivet handler det om å bruke teknologi på andre måter enn før, også i samspill med mennesker. Arbeidslivet trenger mennesker som forstår hvordan teknologi, kultur og samfunn henger sammen. Vi er på vei inn i en kompleks verden som er i stadig endring og trenger gode analyser, og analytikere.

Studiet Bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse ser på hvordan vi kan påvirke og ivareta det som skjer med mennesker og organisasjoner når digitalisering, roboter og kunstig intelligens erstatter manuelt arbeid og endrer våre arbeidsmåter. Vi studerer hva teknologi og digitalisering er, hvordan vi kan ta dette i bruk i operativt arbeid, med hvordan kommunikasjon, informasjonshåndtering og nettverk utvikles. Vi lærer om hvordan teknologi og digitalisering påvirker ledere og medarbeidere i organisasjonen. HR-avdelingen trenger kompetanse om teknologi og digitalisering ifm administrativt personalarbeid, i rekruttering og utvikling av medarbeidere. HR-medarbeideren bør også kunne utføre komplekse HR-analyser for å dekke behov for fremtidig menneskelige ressurser i en organisasjon.

Kandidater med graden Bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse kan få arbeid i HR-avdelinger som HR-generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist. HR-medarbeideren kan bidra i arbeid med lederstøtte, forretningsutvikling og organisasjonsutvikling. HR-medarbeideren kan gjennomføre forretningsorienterte analyser og delta i strategiske beslutninger. Kandidaten kan jobbe i konsulentvirksomheter innenfor teknologi, organisasjon og arbeid. Studentene får innsikt i hva som kreves av dem i en karriere innenfor HR, og hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser og teknologi på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå.

Studiet skal gi studentene teoretisk kunnskap om og forståelse for HR og ledelsesorienterte tema gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle studentens evne både til selvstendig arbeid 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*¹ og *Forskrift om opptak, studier, grader og eksamen ved Høgskolen Kristiania*² for mer informasjon.

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

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

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 bred kunnskap om begreper, modeller og teorier innen Human Resources (HR), teknologi og digitalisering i arbeidslivet, kunstig intelligens og maskinlæring, robotisering og autonome systemer, HR teknologi, HR analyser, og kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen disse områdene
- har kjennskap til hvordan organisasjoner fungerer, utviklingstrekk i samfunnet og arbeidslivet, samfunns- og bedriftsøkonomi, samt samfunnsvitenskapelig metode
- har kunnskap om hva teknologi og digitalisering er og kan tas i bruk i HR funksjonen og i organisasjonen
- har kunnskap om sentrale temaer, teorier, begreper og perspektiver om hvordan mennesker og organisasjoner påvirkes, endres og reorganiseres i samspill med maskiner, og ved innføring av digitalisering og robotisering
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i arbeidet med å utvikle individets og organisasjonens evne til samspill, prestasjoner og endring
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i det praktiske arbeidet med å utvikle menneskelige ressurser og organisasjonen som verdiskapende system

Ferdigheter

Kandidaten...

- er i stand til å kartlegge behov, planlegge og evaluere hvordan leder eller HR partner kan bidra til å implementere og ta i bruk teknologi, maskiner og digitale systemer
- 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
- er i stand til å kartlegge behov, planlegge og evaluere hvordan leder eller HR partner kan bidra til å implementere og ta i bruk teknologi, maskiner og digitale systemer
- kan kalkulere, budsjettere og forstå nøkkeltall i et regnskap

- behersker grunnleggende metoder og modeller for å drive prosesser knyttet til HR analyser, risiko- og konsekvensvurderinger

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 bidrar til nytenking og innovasjon innen HR, teknologi og digitaliseringsledelse som fagområde
- har evne til reflektere over egen faglig utvikling, og være selvregulert i læringsprosessen

3. Studiets struktur

Bachelor i HR, teknologi- og digitaliseringsledelse 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:

Bachelor i HR, teknologi- og digitaliseringsledelse				
1. semester	Prosjekt og prosessstyring 7,5 sp	Arbeidsmiljø og psykologi 7,5 sp	Marked, samfunn og globalisering 15 sp	
2. semester	HR og operativ personalledelse 15 sp		Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse 15 sp	
3. semester	AI, robotisering og HR Tech 15 sp		Samfunnsvitenskapelig metode 7,5 sp	Bedriftsøkonomi 7,5 sp
4. semester	Valgemne, utveksling eller praksis 30 sp			
5. semester	Digitaliseringsledelse og kommunikasjon 7,5 sp	Menneske-Maskin Organisasjon 7,5 sp	Kvantitativ metode 7,5 sp	Samfunnsøkonomi 7,5 sp
6. semester	HR analyser og forretningsutvikling 15 sp		Bacheloroppgave 15 sp	

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

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

3.1 Faglig progresjon

Første studieår er felles for alle bachelorstudiene 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 helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål, og hele HR-verdikjeden belyses. Studieåret gir studentene et helhetlig perspektiv på HR og personalfaget, 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, 3. semester er det mest teknologiorienterte semesteret, og gir studentene innføring i og kunnskap om hva teknologi er, og hvordan digitaliseringen utvikles og påvirker drift og ledelse. Vi går i dybden på hvordan systemer og maskiner kan tas i bruk i organisasjoner og overta deler av eller hele arbeidsoppgaver. Studentene lærer om robotisering, intelligente systemer og hvordan maskinlæring fungerer. Studiet gir særlig innsikt i teknologi tilpasset HR-funksjonen: Hvordan HR-avdelingen kan ta i bruk verktøy og systemer i administrative prosesser, oppgaver knyttet til HR-praksis, samt strategisk og operasjonell analyse.

I 4. semester kan studentene velge internasjonal utveksling, praksis eller valgemner. Valgemnene gir mulighet for faglig fordypning i emner relevant for studieprogrammet, eller en bredere tverrfaglighet innenfor emner fra hele Høyskolen 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, 5. semester, er et mer menneske- og organisasjonsorientert semester. Vi bygger videre på de kunnskapene studentene har tilegnet seg i 1. til 3. semester, og gir studentene en innføring i hvordan teknologi og digitalisering gir nye muligheter – men kanskje også noen utfordringer - for ledere og for HR. Kommunikasjon og nettverksorganisering er rammen for utvikling og ledelse av effektivitet, læring og innovasjon i arbeidslivet. Temaet Menneske-Maskin-Organisasjon gir innsikt i hvordan teknologi og digitalisering påvirker organisasjonsdesign og verdiskapningsevne, hvordan mennesker påvirkes av samarbeid med maskiner, samt reflekterer rundt etiske problemstillinger ifm utvikling og implementering av teknologi.

I 6. semester vil studentene fordype seg i temaet forretningsorienterte HR-analyser. Studentene skal forstå samspillet mellom HR som forretningspartner og virksomhetens fokus på økonomiske resultater, produktivitet og Return-On-Investment. Studenten lærer hvordan prediktive analyser knyttes til fremtidige ressursbehov, bemanningsplanlegging, og hvordan dette utvikler HR-avdelingens strategiske rolle i organisasjonen. Et viktig tema vil være hvordan HR-analyser kan bidra til å planlegge HR-aktiviteter som utvikler organisasjonens evner, og synliggjøre verdien av disse. Lover og bestemmelser om personvern, og etiske betraktninger om bruk av personopplysninger i analyser, er tema som berøres. 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
Marked, samfunn og globalisering 1.studieår	15	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.
Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse 1.studieår	15	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 utviklingsmuligheter og organisasjonsdesign, 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.
Prosjekt og prosessstyring	7,5	Emnet skal gi studentene en innføring i prosjektledelse og hvordan

1. studieår		<p>prioriterte oppgaver kan organiseres, ledes og styres innenfor rammen av prosjekter.</p> <p>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.</p>
Arbeidsmiljø og psykologi 1. studieår	7,5	<p>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.</p>
HR og operativ personalledelse 1. studieår	15	<p>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.</p>

Tabell 2. Emner 1. studieår

3.3 2. studieår

Emner	Sp	Beskrivelse
Samfunnsvitenskapelig metode 2. studieår	7,5	<p>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</p>

		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
AI, robotisering og HR Tech 2. studieår	15	Emnet vil gi studentene en god innføring i relevant teknologi og digitale verktøy som er en del av framtidens arbeid innen bedrifter generelt og HR- funksjonen spesielt. Med dette emnet vil studentene få innsikt i mulighetene og begrensningene teknologien tilbyr. Studentene vil få en innføring i kunstig intelligens, maskinlæring og dyp læring. Studentene skal kjenne til hvordan maskinlæring baserer seg på statistiske modeller, og lære noe om matematisk optimalisering og algoritmer. Automatisering av arbeidslivet og -oppgaver med særlig vekt på robotisering, anvendelse av autonome systemer og kunstig intelligens danner bakgrunnen for refleksjon rundt de etiske og operasjonelle følgene for organisasjoner, arbeidslivet og samfunnet for øvrig. HR-funksjonen berøres av teknologisk transformasjon, og i markedet utvikles det stadig mer HR Tech. På hvilken måte kan ulike HR-prosesser, som læring, administrasjon eller annen ressursutvikling gjøre bruk av (mer) teknologi? HR- analyser med Big Data og digitale kompetanseanalyser kan muligens øke effektiviteten og verdiskapningen i organisasjonen, men er vi sikre på at personvernet blir like godt i varetatt?
Bedriftsøkonomi 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 beslutningsammenhenger. 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.

Tabell 3. Emner 2. studieår

3.4 3. studieår

Emner	Sp	Beskrivelse
Samfunnsøkonomi 3.studieår	7,5	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. 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.
Digitaliseringsledelse og kommunikasjon 3. studieår	7,5	Dagens arbeidsliv forutsetter at ledere og HR-avdelingen behersker kommunikasjon og nettverk i en situasjon der f.eks ledere og ansatte ikke lenger arbeider i samme lokale. I tillegg er organisasjoner underlagt forventninger om livslang læring, innovasjon og transformasjon. Utbredelsen av hjemmekontor, arbeid i nettverk, innovasjonsprosesser og samarbeid på tvers av avdelinger på lokasjoner i inn- og utland stiller krav til ledelse og kommunikasjon. Temaer som vil bli tatt opp er: <ul style="list-style-type: none"> • Digitaliseringsledelse – på hvilken måte er dette er ny måte å lede på? • Beslutningsprosesser, kommunikasjon og informasjonsdeling i digitale organisasjoner • Ledelse, intern og ekstern kommunikasjon i organisasjoner • Organisatoriske og virtuelle nettverk • Kommunikasjon og informasjonsdeling i lærings- og innovasjonsprosesser • Nettverkens betydning for læring og innovasjon • HRs rolle i kommunikasjonsprosesser • Systemer og verktøy for digital kommunikasjon og informasjonsdeling
Kvantitativ metode 3.studieår	7,5	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
Menneske- Maskin- Organisasjon 3. studieår	7,5	Menneske, teknologi og organisasjon er et tema under organisasjonspsykologi og arbeidspsykologi der man ser på samspillet mellom menneske, teknologi og organisasjon. Det handler om hvordan man kan utforme systemer med utgangspunkt i menneskets evner, ferdigheter, vaner og behov. Målet er at arbeidsforholdene skal bli så sikre, helsemessig forsvarlige og effektive som mulig. Emnet skal lære studentene viktige menneskelige, teknologiske, og organisatoriske aspekt som påvirker systemdesign, organisasjonsdesign og utnyttelse og drift av komplekse tekniske systemer. Emnet gir forståelse og kunnskap om ulike tiltak for å forbedre effektivitet, redusere risiko og redusere uønskede situasjoner og hendelser. Etikk i arbeidslivet vil bli berørt som tema.
HR analyser og forretningsutvikling 3. studieår	15	Emnet skal gi studenten kunnskap om hvordan HR analyse (HRA) er et fremvoksende område og en integrert del av forretningsanalyser. HRA og forretningsanalyser har som hensikt å kunne gjøre faktabaserte beslutninger som gir forretningsmessige resultater i

	<p>virksomheter. Studentene skal kjenne til ulike analyse nivåer fra deskriptive rapporter til avanserte prediktive fremsynsanalyser. HRA kan forstås som et strategisk verktøy. Hvilken type kompetanse kreves av våre menneskelige ressurser i fremtiden? Når trenger vi dem? Og hvor trenger vi dem? Det er en tilnærming som er nødvendige med tanke på hvor raskt organisasjoner må tilpasse seg i dag, og stå klare for fremtidens krav og forventninger. Studenten skal ha kunnskap om datainnsamling, datakvalitet, kvantitativ metode og statistikk. Studenten skal kunne behandle datamengder, fremstille informasjon og kommunisere funn slik at denne er anvendbar i beslutningsprosesser.</p> <p>Studenten skal ha forståelse for hvordan HRA kan generere verdi for både HR og virksomheten, og styrke HR som strategisk partner. HRA bidrar til at virksomheten kan ta bedre beslutninger, koble investeringer i Human Kapital til ROI, i tillegg til å effektivisere enkelte oppgaver i HR- avdelingen, som for eksempel rapportering. Studenten skal kjenne til etiske og lovmessige problemstillinger relatert til gjennomføring av HR analyser og bruk av resultater.</p>
--	--

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 Høyskolen 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

Emne	Sp	Beskrivelse
Bacheloroppgave	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, teknologi- og digitaliseringsledelse 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.

Bachelorprogrammet 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, teknologi- og digitaliseringsledelse er beskrevet i det følgende.

- Forelesning/formidling, instruksjon, ikke-spesifisert veiledning og annen lærerledet aktivitet
- Caseundervisning
- Problembasert gruppearbeid
- Bedriftspresentasjoner
- Workshops
- Simuleringsøvelser og trening

- Bruk av relevante verktøy
- Hospitering i bedrift/virksomhet
- Muntlige presentasjoner
- 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.

Underveis i studieløpet gjennomføres det studieløpsspesifikke faglige arrangementer, hvor gjesteforelesere, eksterne organisasjoner og næringslivsaktører kan delta. Prosjektene kan være styrt av emneansvarlig og/eller studenter og støttes av administrative ressurser. Det henvises til studiets emnebeskrivelser for nærmere 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, teknologi- og digitaliseringsledelse vil studentene møte følgende eksamensformer:

- Muntlig eksamen

- Multiple Choice
- 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 Høyskolen 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.

Høgskolen Kristiania's internasjonale kontor legger tilrette for internasjonal praksis. Studentene kan på 4. semester velge en kombinasjon av 7,5 sp International Communication and Business, og 11 uker i praksis innenfor EU. Studentene kan søke stipend når oppholdet er mer enn 58 dager.

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, teknologi- og digitaliseringsledelse tilrettelegges det for utveksling i 4. semester.

Høyskolen Kristiania har avtaler om utvekslingsopphold for studentene og studieoppholdets relevans sikres av studieprogramleder. Utvekslingssemner 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, teknologi- og digitaliseringsledelse:

- UC Berkeley, USA
- Hawaii Pacific University, Honolulu, USA
- University of Queensland, Brisbane, Australia
- RMIT University i Melbourne, Australia
- RMIT University, Hanoi & Ho Chi Minh City/Saigon South, Vietnam
- University of Hertfordshire, Hatfield, England
- ISM International School of Management; Cologne, Dortmund eller Frankfurt, Tyskland

Ordninger om utveksling gjelder for studenter som har avtale om gradsgivende studier og som har oppnådd minimum 60 studiepoeng ved Høyskolen 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 Høyskolen Kristiania kan gjennomføre intervjuer av søkere til utveksling. Høyskolen 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/>