

**Studiebeskrivelse**

# **Dobbel bachelor i HR og personalledelse**

**2023**

**Heltid/deltid**

**60 studiepoeng**

*Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget: 02.11.2022 (UU/CLM-sak 174/22)  
Oppretting i Utdanningsutvalget 06.12.2022 (UU/CLM-sak 200/22)*

## Innhold

<b>1. Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Om studieprogrammet</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Formelle krav</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Studiets struktur</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Struktur og faglig progresjon</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2 Emner</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Undervisnings- og vurderingsformer</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning</b> .....	<b>9</b>
<b>3.2 Eksamens- og vurderingsformer</b> .....	<b>10</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Om studieprogrammet

Dobbel bachelor gir studenten mulighet til å studere to bachelorgrader på 4 år. Dobbel bachelor inneholder 60 studiepoeng påbygging på en allerede gjennomført bachelorgrad med 180 studiepoeng, totalt 240 studiepoeng. Dobbel bachelorgrad gjennomføres som et 4. studieår, med 60 studiepoeng fordypningsemner innenfor et fagområde.

Dobbel bachelor gir kandidaten en bredere faglig kunnskapsbase. Det å utvikle et større kunnskapsgrunnlag innenfor fagfeltet, kan oppveie manglende arbeidserfaring og åpne opp for et større jobbmarked og bredere karrieremuligheter.

HR (Human Resources, eller menneskelige ressurser) er fagområder som får stadig mer oppmerksomhet i arbeidslivet og i forskningen. Det moderne arbeidslivet er mer komplekst og preges av hurtige endringer. Mennesker er organisasjonens viktigste ressurs. Når virksomheten har de riktige ressursene, er den i stand til å skape verdier. Verdier kan være av økonomisk art, eller fokusert på miljø- eller samfunnsorienterte perspektiv. Medarbeidere med riktige kunnskaper, ferdigheter, og motivasjon bidrar til virksomhetens verdiskapningsevne.

HR-funksjonen må ha kompetanse relatert til den forretningsmessige driften i organisasjonen. HR-strategien henger sammen med virksomhetens overordnede mål og strategier. De aktiviteter og tiltak HR-avdelingen jobber med skal bidra til at organisasjonen utvikler konkurransefortrinn og et godt renommé.

I studiet *HR og personalledelse* studerer vi hvordan HR-avdelingen bidrar til virksomhetens resultater og strategiske utvikling. I fagområdet *HR og personalledelse* studerer vi HR-avdelingens rolle i organisasjonen, og hvordan HR-arbeidet bidrar til at organisasjonen tiltrekker seg, rekrutterer, utvikler og beholder gode medarbeidere.

Arbeidslivet er stadig mer globalisert. Arbeidslivet er mer uforutsigbart og preges av høy endringstakt. Samtidig er det mange viktige lover og avtaler i arbeidslivet som skal sikre at vi har trygge og gode arbeidsplasser. Den norske modellens grunnpilarer er økonomisk styring, et organisert arbeidsliv, offentlig velferd og aktiv inkluderings- og kompetansepolitikk. I studiet *HR og personalledelse* går den norske modellen som er rød tråd gjennom emnene. Kompetanse om HR gjør virksomheten til en ryddig og profesjonell arbeidsgiver og et godt sted å jobbe.

Kandidater med graden *Dobbel bachelor i HR og personalledelse* kan arbeide i HR-avdelinger som HR-generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist i arbeid med rekruttering, kompetanseutvikling, organisasjonsutvikling og lederutvikling. Kandidater fra

studiet vil kunne jobbe i rekrutteringsbyråer. Ettersom studiet har fokus på arbeidsgiveransvaret vil studentene få kunnskap som er relevant også for rollen som linjeleder. Kandidatene får innsikt i hva som kreves av dem, og hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå.

Studiet skal gi kandidatene teoretisk kunnskap om, og forståelse for HR og medarbeiderorienterte tema gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle kandidatens evne til selvstendig arbeid, kreativitet og samarbeidsevne. Kandidatene 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 kandidatene forståelse for hvordan HR-funksjonen utøves i praksis. Kandidatene kan studere videre på mastergradsnivå.

## 1.2 Formelle krav

### Opptak

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.

For opptak til *Dobbel bachelor i HR og personalledelse* kreves det at søkeren har bachelorgad eller tilsvarende studieløp av minst 180 studiepoeng.

Minst 80 studiepoeng være gjennomført innen ett av følgende fagområder:

- HR og ledelsesfag
- Samfunnsvitenskapelige fag
- Økonomisk administrative fag

I tillegg må søkeren ha gjennomført minst 15 studiepoeng metodefag.

---

<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. Studiets struktur

### 2.1 Struktur og faglig progresjon

*Dobbel bachelor i HR og personalledelse* utgjør totalt 60 obligatoriske studiepoeng. Det faglige innholdet tilsvarer fordypningsemnene i studieprogrammet *Bachelor i HR og personalledelse* (180 sp, se tabell 2). 45 studiepoeng er identiske med spesialiseringsemner i studieprogrammet – *Rekruttering og kompetanseutvikling, Individuell arbeidsrett, Forhandling og påvirkning, Workforce Management* (se tabell 4). *HRM i praksis* på 15 studiepoeng erstatter bacheloroppgaven (se tabell 2). *HRM i praksis* er et praksisintegriert emne hvor studentene tildeles et prosjekt fra en virksomhet basert på en HR-faglig problemstilling (se tabell 4).

Komponent	Studiepoeng	Beskrivelse
Fagområde- og spesialiseringsemner <sup>1</sup>	45 (7,5 x 2 + 15 x 2 emner)	Dette er kjernen og fordypningen i <i>Dobbel bachelor i HR og personalledelse</i> , og består av emner som danner en progresjon fra tidligere gjennomførte emner innenfor metode, HR og ledelsesfag, samfunnsvitenskapelige fag, økonomisk-administrative fag studenten har i sin godkjente bachelorgrad.
Praksisintegriert emne	15	Emnet gjennomføres som i en praksisnær læringsprosess, gjennom samarbeid med bedrifter/virksomheter i arbeidslivet. Emnet gjennomføres med 1/3 formidling av fag, 1/3 veiledning i grupper, 1/3 selvstendig arbeid. Studentene skriver praksisrapport basert på samfunnsvitenskapelig metodisk oppgavestruktur.

Tabell 1. Kort beskrivelse av komponenter i programmet

Studiet er bygget på *Bachelor i HR og personalledelse* (180 sp), hvor spesialiseringsemnene (60 sp, emner i blått) utgjør programmets obligatoriske emner:

<b>Bachelor i HR og personalledelse m/fordypningsemner</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>Strategisk HR og operativ personalledelse</b> 15 sp		<b>Organisasjon, ledelse og digitalisering</b> 15 sp	
<b>3. semester</b>	<b>Rekruttering og kompetanseutvikling</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>Individuell arbeidsrett</b> 7,5 sp	<b>Forhandling og påvirkning</b> 7,5 sp	<b>Kvantitativ metode</b> 7,5 sp	<b>Samfunnsøkonomi</b> 7,5 sp
<b>6. semester</b>	<b>Workforce Management</b> 15 sp		<b>HRM i praksis</b> 15 sp	

Tabell 2. Oppbygging av emner

*Dobbel bachelor i HR og personalledelse* gjennomføres med følgende faglige progresjon og struktur:

<b>Dobbel bachelor i HR og personalledelse</b>				
<b>Høst</b>	<b>Rekruttering og kompetanseutvikling</b> 15 sp	<b>Individuell arbeidsrett</b> 7,5 sp	<b>Forhandling og påvirkning</b> 7,5 sp	
<b>Vår</b>	<b>Workforce Management</b> 15 sp		<b>HRM i praksis</b> 15 sp	

Tabell 3. Faglig progresjon og struktur

## 2.2 Emner

Emne	Sp	Beskrivelse
Rekruttering og kompetanseutvikling	15	Emnet tar for seg aktuelle teoretiske og praktiske problemstillinger relatert til HRs operative ansvarsområde i forbindelse med rekruttering, kompetanse- og medarbeider-utvikling. Det å forstå og analysere organisasjonens overordnede mål og strategi er et sentralt utgangspunkt for HR praksiser. HRs operative ansvarsområder er å bidra til å skape verdi gjennom vekst og utvikling for både individ, gruppe og organisasjonen som helhet. I denne sammenheng vil HR praksisene innebærer rekruttering, onboarding, kompetanseutvikling og mobilisering av medarbeidere.
Individuell arbeidsrett	7,5	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 problemer, finne relevante kilder og løse praktiske rettsspørsmål ut fra kildene.
Forhandling og påvirkning	7,5	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 i stor grad avhengig av deres evne til å påvirke, enten det er bortover, oppover eller nedover i organisasjonen.
Workforce Management	15	Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse for hvordan analyse, planlegging og utvikling av organisasjonen og medarbeiderressurser er avgjørende for virksomhetens verdiskapningsevne i daglig drift, og i et langsiktig strategisk perspektiv. Ressursutvikling på individ, gruppe og organisasjonsnivå er avgjørende for lederes mulighet til å gjennomføre endringer og skape resultater. Utvikling av medarbeiderressurser er et ansvar både for HR avdelingen og ledere i linjen. Emnet skal gi studentene forståelse for HRs rolle som forretningspartner i organisasjonens ledergruppe, og i samarbeid med operative ledere i linjen. Sentrale tema er fremsynsanalyse, ressursanalyse, forretningsutvikling, organisasjonsdesign, etterfølger- og karriereplaner, livslang læring. Studentene får en innføring i problemstillinger knyttet til hvordan globale utviklingstrekk påvirker organisasjonens behov for utvikling av kompetanse, kultur og struktur. Emnet tar for seg temaer knyttet til det globale arbeidsmarkedet, samt spørsmål relatert til organisering, tverrkulturelle problemstillinger og bestemmelser i arbeidslivet på tvers av landegrenser.

HRM i praksis	15	<p>Emnet har fokus på utvikling av studentenes profesjonskompetanse innenfor HRM som fagfelt. Studentene skal utvikle kunnskap og forståelse for samspillet mellom det de lærer som teorier og fagkunnskap (episteme), hvordan de utøver fagkunnskapen (techne) og hvordan de kan opptre klokt og gjøre gode skjønsmessige vurderinger (fronesis) i profesjonell yrkesutøvelse.</p> <p>Emnet gjennomføres som i en praksisnær læringsprosess, gjennom samarbeid med bedrifter/virksomheter i arbeidslivet. Praksis kan sees på som en måte å styrke studentenes profesjonskompetanse og ruste dem for et fremtidig arbeidsliv. Studentene skal trene på å anvende kunnskapen i reelle problemstillinger i samarbeid med arbeidslivet.</p> <p>Emnet bygger på sentrale teorier om HRM. Videre vil den kontekstuelle faktoren i utøvelse og utvikling av HRM bli løftet fram. Hva som er beste praksis og beste tilpasning avhenger av konteksten HR lederen og organisasjonen befinner seg i. Studentene skal lære hvorfor dette er sentralt og hvordan de kan analysere ulike kontekster.</p>
---------------	----	---



## 3. Undervisnings- og vurderingsformer

### 3.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

Studiet har en fleksibel form for gjennomføring av undervisning i hovedsak som klasseromsundervisning og veiledning i mindre grupper.

Bachelorprogrammet 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. Dette setter krav til tilstedeværelse og deltakelse, slik at fagansatte kan jobbe tett på studentene, og utvikle deres teoretiske forståelse/kunnskap og ferdigheter. I tilknytning til undervisningen må studenten påregne en betydelig egeninnsats.

Til veiledning utover timeplanlagt undervisning, har høyskolen tilgjengelige fagressurser blant administrativt ansatte, bibliotekarer, digitale læringsressurser (f. eks filmer på nett) og studentveiledere. Undervisningen vil videre være basert på praktiske oppgaveløsninger knyttet til de emnene det undervises i. Her inngår også studentpresentasjoner av ulike arbeid der det måtte være hensiktsmessig. Videre vil det være utstrakt bruk av casestudier for å virkeliggjøre de ulike emnene. Emnene det undervises i, vil i stor grad avgjøre undervisningsmetoden.

I tillegg til tradisjonelle undervisningsformer (som forelesninger og gruppearbeid) legges det vekt på studieformer som krever aktiv innsats gjennom engasjement og innlevelse fra studentenes side, f. eks:

- faglige diskusjoner
- caseoppgaver
- prosjektoppgaver
- workshops
- bedriftspresentasjoner

Undervisningsmetodene tar sikte på å fremme helhetlig forståelse av ulike problemstillinger og utfordringer som gjør seg gjeldene i fagområdet. 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.

Det gjennomføres også 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.

## 3.2 Eksamens- og vurderingsformer

Gjennom studiet benyttes flere ulike eksamens- og vurderingsformer. Vurderingsformene er tilpasset læringsutbyttet i det enkelte emnet, samtidig som det etterstrebes en hensiktsmessig fordeling av ulike eksamensformer igjennom hvert semester i studiet. 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 både individuelt og i grupper.

Enkelte emner kan innebære obligatoriske arbeidskrav. Arbeidskrav er krav studenten må oppfylle for å få gå opp til eksamen. Retten til å gå opp til eksamen forutsetter godkjente arbeidskrav. Omfang og plan for arbeidskrav angis i emnebeskrivelsene. (Vurderingsuttrykket for arbeidskrav er Godkjent/Ikke godkjent).

For utfyllende informasjon angående eksamen, se Høgskolen Kristianas hjemmesider.