

**Studiebeskrivelse**

# **Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse**

**2023**

**Heltid/deltid**

**60 studiepoeng**

*Studiebeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget: 02.03.2022 (UU/CLM-sak 13/22)*

## 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.

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 og 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 programmet *Dobbel bachelor i 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 *Dobbel bachelor i 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 *Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* lærer kandidatene om grunnleggende temaer i HR-faget. Studiet gir samtidig kandidatene forståelse for virksomhetens forretningsdrift, og hvordan omgivelser og samfunnet påvirker organisasjonen.

Kandidater med graden *Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* kan få arbeid i HR-avdelinger som HR-generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist i arbeid med lederstøtte og lederutvikling, arbeidsmiljø og kulturutvikling, konfliktløsning, samt å legge til rette for gode endrings- og utviklingsprosesser. Kandidater fra studiet vil kunne jobbe i rekrutteringsbyråer eller med konsulenttjenester innenfor HR og organisasjonsutvikling. Kandidatene 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 kandidatene 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 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, organisasjonspsykologi og ledelse* kreves det at søkeren har bachelorgrad 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, organisasjonspsykologi og ledelse* utgjør totalt 60 obligatoriske studiepoeng. Det faglige innholdet tilsvarer fordypningsemnene i studieprogrammet *Bachelor i HR organisasjonspsykologi og ledelse* (180 sp, se tabell 2). 45 studiepoeng er identiske med spesialiseringsemner i studieprogrammet – *Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling, Ledelse og lederutvikling, Personlighetspsykologi og seleksjonsmetoder, Ledelse i endring og omstilling* (se tabell 4).

*HRM i praksis* på 15 studiepoeng erstatter bacheloroppgaven (se tabell 2). *HRM i praksis* er et praksisintegret 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 Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse 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.
Praksisintegret 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, personlighetspsykologi og ledelse* (180 sp), hvor spesialiseringsemnene (60 sp, emner i blått) utgjør programmets obligatoriske emner:

<b>Bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse 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>HR og operativ personalledelse</b> 15 sp		<b>Organisasjon, ledelse og digitalisering</b> 15 sp
<b>3. semester</b>	<b>Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling</b> 15 studiepoeng		<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 studiepoeng	<b>Personlighetspsykologi og seleksjonsmetoder</b> 7,5 studiepoeng	<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 studiepoeng		<b>HRM i praksis</b> 15 sp

Tabell 2. Studiemodell

*Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse* gjennomføres med følgende faglige progresjon og struktur:

<b>Dobbel bachelor i HR, organisasjonspsykologi og ledelse</b>			
<b>Høst</b>	<b>Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling</b> 15 studiepoeng		<b>Ledelse og lederutvikling</b> 7,5 studiepoeng
			<b>Personlighetspsykologi og seleksjonsmetoder</b> 7,5 studiepoeng
<b>Vår</b>	<b>Ledelse i endring og omstilling</b> 15 studiepoeng		<b>HRM i praksis</b> 15 sp

Tabell 3. Faglig progresjon og struktur

## 2.2 Emner

Emne	Sp	Beskrivelse
<b>Sosialpsykologi, gruppe- og teamutvikling</b>	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.
<b>Personlighetspsykologi og seleksjonsmetoder</b>	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 og lederutvikling</b>	7,5	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. 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. 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. Emnet vil gi studenten grunnleggende kunnskap og ferdigheter innenfor lederutvikling. Studenten skal bli kjent med ulike metoder og former for lederutvikling, og kunne gjøre bevisste valg med hensyn til valg av lederutviklingsløp
<b>Ledelse i endring og omstilling</b>	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.
<b>HRM i praksis</b>	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>

Tabell 4. Emner



## 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

Klikk for [teksthåndbok](#).

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.

Klikk for [teksthåndbok](#).