

Studiebeskrivelse

Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse

2023

Heltid/deltid

60 studiepoeng

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

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Om studieprogrammet	3
1.2 Formelle krav	5
2. Studiets struktur	6
2.1 Struktur og faglig progresjon	6
2.2 Emner	8
3. Undervisnings- og vurderingsformer	10
3.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	10
3.2 Eksamens- og vurderingsformer	11

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.

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 til 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 mange endringer. Til tross for 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. Dette studietilbudet er utviklet for å komme dette behovet i møte.

I programmet *Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse* studerer vi 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.

Gjennom studiet *Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse* ser vi 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 *Dobbel 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 konsulent-virksomheter innenfor teknologi, organisasjon og arbeid. Kandidatene 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 kandidatene teoretisk kunnskap om og forståelse for HR og ledelsesorienterte tema gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle kandidatens evne både til selvstendig arbeid 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*¹ og *Forskrift om opptak, studier, grader og eksamen ved Høgskolen Kristiania*² for mer informasjon.

For opptak til *Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse* 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.

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. Studiets struktur

2.1 Struktur og faglig progresjon

Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse utgjør totalt 60 obligatoriske studiepoeng. Det faglige innholdet tilsvarer fordypningsemnene i studieprogrammet *Bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse* (180 sp, se tabell 2). 45 studiepoeng er identiske med spesialiseringsemner i studieprogrammet – *AI, robotisering og HR Tech, Digitaliseringsledelse og kommunikasjon, Menneske-Maskin-Organisasjon, HR analyser og forretningsutvikling* (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 ¹	45 (7,5 x 2 + 15 x 2 emner)	Dette er kjernen og fordypningen i Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse 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.
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, teknologi og digitaliseringsledelse* (180 sp), hvor spesialiseringsemnene (60 sp, emner i blått) utgjør programmets obligatoriske emner:

Bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse m/fordypningsemner				
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 digitalisering 15 sp
3. semester	AI, robotisering og HR Tech 15 studiepoeng		Samfunnsvitenskapelig metode 7,5 sp	Bedriftsøkonomi 7,5 sp
4. semester	Valgemne, utveksling eller praksis 30 sp			
5. semester	Digitaliseringsledelse og kommunikasjon 7,5 studiepoeng	Menneske-Maskin-Organisasjon 7,5 studiepoeng	Kvantitativ metode 7,5 sp	Samfunnsøkonomi 7,5 sp
6. semester	HR analyser og forretningsutvikling 15 studiepoeng		HRM i praksis 15 sp	

Tabell 2. Studiemodell

Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse gjennomføres med følgende faglige progresjon og struktur:

Dobbel bachelor i HR, teknologi og digitaliseringsledelse			
Høst	AI, robotisering og HR Tech 15 studiepoeng	Digitaliseringsledelse og kommunikasjon 7,5 studiepoeng	Menneske-Maskin-Organisasjon 7,5 studiepoeng
Vår	HR analyser og forretningsutvikling 15 studiepoeng	HRM i praksis 15 sp	

Tabell 3. Faglig progresjon og struktur

2.2 Emner

Emne	Sp	Beskrivelse
AI, robotisering og HR Tech	15	<p>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.</p> <p>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?</p>
Digitaliseringsledelse og kommunikasjon	7,5	<p>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.</p> <p>Temaer som vil bli tatt opp er:</p> <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 eksternt kommunikasjon i organisasjoner • Organisatoriske og virtuelle nettverk • Kommunikasjon og informasjonsdeling i lærings- og innovasjonsprosesser • Nettverkenes betydning for læring og innovasjon • HRs rolle i kommunikasjonsprosesser • Systemer og verktøy for digital kommunikasjon og informasjonsdeling
Menneske-Maskin-Organisasjon	7,5	<p>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</p>

		uønskede situasjoner og hendelser. Etikk i arbeidslivet vil bli berørt som tema.
HR analyser og forretningsutvikling	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 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 nødvendig 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. 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.
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. 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](#).