

Programbeskrivelse

Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv

180 studiepoeng

2020-2023

Studiet er akkreditert i Styret 31.10.19 (Sak 34.7/19)

Studiet er godkjent i Utdanningsutvalget 04.11.19 (UU/CLM-sak 47/19)

Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget 04.11.19 (UU/CLM-sak 47/19)

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Formelle krav	4
2. Læringsutbytte	5
3. Studiets struktur	7
3.1 Faglig progresjon	8
3.2 Spesialiserings-/fagområdeemner	10
3.3 Basisemner	12
3.4 Valgemner fjerde semester	13
3.5 Bacheloroppgave	14
4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling	15
4.1 Ordninger for internasjonalisering	15
4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling	15
5. Undervisnings- og vurderingsformer	17
5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	17
5.2 Eksamens- og vurderingsformer	18

1. Innledning

Det moderne arbeidslivet er preget av stadig større kompleksitet og mangfold. Dagens arbeidsliv kjennetegnes av en økende grad av mentale og emosjonelle arbeidskrav, økt jobbintensivering, og stadige endringsprosesser. Det å styrke verdier som gir arbeidstakere og organisasjoner mulighet for ansvar, mestring og kontroll over egen situasjon blir derfor viktig. Opplevelse av at en har innflytelse og mulighet til å påvirke er helsefremmende. Derfor er involvering sentralt i helsefremmende ledelse. Fordeling av makt og innflytelse i virksomheten bør av leder gjøres på en måte som både ivaretar arbeidstakernes helse/velvære og organisasjonens behov.

Endringer i samfunnets og arbeidslivets demografi, med stigende levealder, migrasjon og et globalisert arbeidsmarked forsterker utfordringene for velferdsstaten. Folkehelse, livsløp og bærekraft står sentralt i kunnskapsgrunnlaget for den arbeidslivspolitikken som føres. Arbeidslivet er den fremste realiseringsarenaen for samhandling og inkludering, og det er her ledere og medarbeidere skal møte dagens og framtidens utfordringer.

Mennesker er organisasjonens viktigste ressurs. Virksomhetens verdiskapningsevne og kapasiteter er avhengig av enkeltindividets bidrag, samt hvordan mennesker samhandler. Lederen har en sentral rolle i å legge til rette for forebygging av frafall, utstøting og ekskludering fra arbeidslivet. Dette krever kunnskap og innsikt i hvordan et godt arbeidsmiljø, helsefremming og inkludering kan utløse menneskelig potensial og bidra til et bærekraftig arbeidsliv for flere generasjoner. HR-medarbeideren vil ha en viktig rolle i å støtte lederes arbeid med interne prosesser. I studiet *HR og helsefremmende arbeidsliv* studerer vi tre nivåer i organisasjonens sosiale system – individ, team/gruppe og organisasjonen som helhet, samt hvordan disse nivåene samvirker.

HR-funksjonen har roller og oppgaver på et strategisk, operativt og administrativt nivå. I studiet *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv* lærer studentene om tema i HR-faget. Studiet gir studentene forståelse for virksomhetens rolle i samfunnet og hvordan den kan bidra i utviklingen av et helsefremmende, mangfoldig og inkluderende arbeidsliv.

Kandidater med graden *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv* arbeider i HR-avdelinger som HR-generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist i arbeid med lederstøtte og leder- og medarbeiderutvikling. HR-medarbeideren kan bidra med HR-verktøy og praksiser knyttet til konfliktløsning, tilrettelegging av inkluderende arbeidsplasser, forebygging og oppfølging av sykefravær samt å legge til rette for et godt arbeidsmiljø gjennom tiltak knyttet til systematisk arbeid med Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Kandidater fra studiet vil kunne jobbe HR-avdelinger, arbeidsmiljøavdelinger, i tilknytning til bedriftshelsetjeneste eller konsulenttjenester innenfor HR-faget. 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 HR og ledelsesorienterte tema gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle studentens evne til selvstendig arbeid, kreativitet og samarbeidsevne. Studenten 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*.

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), mangfold og inkludering i arbeidslivet, HMS, kommunikasjon og konflikt, og kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen disse områdene. kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innenfor fagområdet
- har kjennskap til hvordan organisasjoner fungerer, samfunnsvitenskapelig metode, arbeidsrett, markedsføring, digitalisering og bedriftsøkonomi.
- har kunnskap om hvordan livsløp 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 relatert til utvikling av mangfold og arbeidsinkludering, arbeidslivspolitik og et bærekraftig arbeidsliv.
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i arbeidet med å utvikle et arbeidsmiljø som fremmer individets og organisasjonens evne til samspill, prestasjoner, endring og verdiskapning.
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i det praktiske arbeidet med å utvikle organisasjonen som en helsefremmende, inkluderende og mangfoldig arbeidsplass.

Ferdigheter

Kandidaten ...

- er i stand til å kartlegge behov, planlegge og evaluere hvordan leder eller HR partner kan bidra til å ivareta fysisk og psykisk helse, et godt arbeidsmiljø og forebygge skader og ulykker i organisasjoner.
- behersker metoder og modeller for å fasilitere prosesser knyttet til medarbeider- og gruppeorienterte samt organisatoriske problemstillinger.
- kan planlegge og gjennomføre prosjekter og prosesser som strekker seg over tid, både alene og i gruppe.
- har evne til selv å være inkluderende, og påvirke andre i en gruppe til å være inkluderende.
- er i stand til å gjennomføre litteratursøk, sette seg inn i, og vurdere relevant faglitteratur.

- kan vurdere ulike forskningsmetoder for innsamling og analyse av et datamateriale, og gjennomføre et avgrenset akademisk arbeid i tråd med samfunnsvitenskapelig metodiske retningslinjer.

Generell kompetanse

Kandidaten ...

- er i stand til å oppdatere sin kunnskap og anvende den i praksis.
- reflekterer over relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger relatert til eget fagfelt i en organisatorisk ramme.
- viser god skriftlig og muntlig formidlingsevne i tråd med fagfeltet, og rettet mot ulike målgrupper.
- ser seg selv som en fagperson innenfor HR og personalområdet, utveksler 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-, helsefremmende og arbeidslivsorienterte tema.
- har evne til å reflektere over egen faglig utvikling, og være selvregulert i læringsprosessen.

3. Studiets struktur

Bachelor i HR og helsefremmende arbeid er et treårig studium som totalt teller 180 studiepoeng, hvorav 135 studiepoeng dekkes av obligatoriske emner, 30 studiepoeng av valgfrie emner (valgemner) og 15 studiepoeng av bacheloroppgaven. Studiet er strukturert med fire emner à 7,5 studiepoeng per semester (bortsett fra 4. semester med valgemne/utveksling, og 6. semester med bacheloroppgave).

Studiet består av fire komponenter: basisemner, spesialiserings- og fagområdeemner, valgemner/utveksling og en obligatorisk bacheloroppgave.

Komponent	Studiepoeng	Beskrivelse
Basisemner	60 (7,5 x 8 emner)	En grunnleggende kjerne av økonomisk-administrative emner og metode som skal gi alle studentene kunnskaper og ferdigheter som er nødvendig for å få utbytte av spesialiserings- og fagområdeemnene i hver bachelorgrad og/eller er grunnleggende for å kunne jobbe i en organisasjon.
Spesialiserings- og fagområdeemner	75 (7,5 x 8/15 x 1 emner)	Dette er hoveddelen av <i>Bachelor i HR og helsefremmende arbeid</i> og består av emner som danner en progresjon fra basisemner til fagområdeemner innen HR og etter hvert til spesialiseringsemner innenfor forståelse av individet, organisasjonen og ledelse i arbeidslivet.
Valgemner, praksis eller utveksling	30 sp tilsammen	Studenter kan velge fra ulike valgemner som tilbys ved Høgskolen Kristiania, bortsett fra valgemner som medfører overlapp med valgt studium. ¹ Valgemner skal alene eller tilsammen utgjøre 30 studiepoeng. Alternativt er det mulighet for utveksling.
Bacheloroppgave	15	Bacheloroppgaven skal gi studentene trening i anvendelse av sentrale deler av pensum i studiet og bygger således på spesialiserings- og fagområdeemner.

Tabell 1. Kort beskrivelse av komponenter 1.-3. studieår

¹ Dersom et valgemne overlapper et emne i ett eller flere studier, skal det fremgå i det aktuelle valgemnets emnebeskrivelse at valgemnet ikke er et tilbud for disse studentene (jf. UUV-sak 116/13)

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

2020-23	Fagområde-/spesialiseringsemner		Basisemner	
1. semester (høst)	Prosjekt og prosessstyring 7,5 studiepoeng	Arbeidsmiljø og psykologi 7,5 studiepoeng	Markedsføring 7,5 studiepoeng	Organisasjon og ledelse 7,5 studiepoeng
2. semester (vår)	Strategisk HR 7,5 studiepoeng	Individuell arbeidsrett 7,5 studiepoeng	Samfunnsvitenskapelig metode 7,5 studiepoeng	Digital forretningsforståelse 7,5 studiepoeng
3. semester (høst)	Strategisk mangfold 7, 5 studiepoeng	Helse, miljø og sikkerhet (HMS) 7,5 studiepoeng	Marked og samfunn 7,5 studiepoeng	Bedriftsøkonomi 7,5 studiepoeng
4. semester (vår)	Valgemne, praksis eller utveksling 30 studiepoeng			
5. semester (høst)	Inkludering i praksis 7,5 studiepoeng	Den motiverende samtale 7,5 studiepoeng	Statistikk og analyse 7,5 studiepoeng	Samfunnsøkonomi 7,5 studiepoeng
6. semester (vår)	Helsefremmende ledelse 15 studiepoeng		Bacheloroppgave 15 studiepoeng	

Tabell 2. Oppbygging av emner 1.-3. studieår

3.1 Faglig progresjon

Første studieår er felles for alle bachelorprogrammene innenfor HR- og personalfag. Første studieår gir studentene kunnskap om strategiske, operative, arbeidsmiljøorienterte og arbeidsrettslige 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, hvordan mennesker i organisasjoner fungerer i adferd og tenkning, samt hvordan organisasjonen forholder seg til og påvirkes av omgivelsene. Studentene gis kunnskap og forståelse for analytisk tilnærming til oppgaver, planlegging, strukturering og prioritering av arbeid, samt metodisk tilnærming til oppgaveløsning.

Andre studieår vil i 3. semester gi studentene en innføring hvordan man kan forstå mangfold, demografiske endringer, og hvordan man kan arbeide med, forstå og utvikle mangfold på en hensiktsmessig måte i organisasjoner. Videre vil studentene introduseres for HMS-arbeid i lys av den norske modellen og får et innblikk i hvordan man som leder eller HR partner kan bidra til å fostre fysisk og psykisk helse, et godt arbeidsmiljø og forebygge skader og ulykker i organisasjoner.

I 4. semester kan studentene velge internasjonal utveksling, praksis eller valgemner. I dette semesteret kan studentene fordype seg i emner innenfor psykologi, helse og arbeidsliv, kommunikasjon, teknologi eller ledelse og endringsledelse. Studentene kan velge en faglig fordypning i kombinasjon med praksisperiode i en virksomhet.

Tredje studieår i 5. semester utvikler vi videre de kunnskapene og ferdighetene som studentene har tilegnet seg på 3. semester og gir studentene en innføring i hvordan man kan arbeide på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå med inkludering av sårbare grupper i praksis og hvilke faktorer som er med å påvirke om organisasjonen lykkes med dette. Studentene skal lære om hvilke ulike grupper som finnes i organisasjonen og deres forskjellige status og privilegium. Studentene vil få en grunnleggende innføring og trening i bruk av den motiverende samtale, som er et praktisk samtaleverktøy som studentene kan benytte på tvers av de ulike fagene som gjennomføres i studiet.

I 6. semester vil studenten fordype seg i temaet helsefremmende ledelse. I dette temaet vil studentene få et samlet blikk på hvordan vi som ledere eller HR partnere kan jobbe for å skape arbeidsplasser preget av mestring, autonomi og jobb engasjement og hvordan dette igjen kan bidra til å skape arbeidsplasser som er helsefremmende og preget av mangfold og arbeidsinkludering. Her vil studentene få et innblikk i hvordan vi kan kartlegge behov og evaluere helsefremmende tiltak i organisasjonen. Videre vil de bli introdusert for lederens rolle og hvordan man som HR partner kan støtte lederen og øke dennes bidrag til helsefremming på arbeidsplassen.

I 6. semester vil Bacheloroppgaven vil studentene å fordype seg i et valgfritt tema innenfor rammen av studiet. Samlet vil alle emnene kunne bidra godt til studentenes modningsprosess, refleksjonsevne og evne til å se sammenhenger innenfor og mellom fagområder.

3.2 Spesialiserings-/fagområdeemner

Emner á 7,5 sp	Beskrivelse
Prosjekt og prosessstyring	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.
Arbeidsmiljø og psykologi	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.
Strategisk HR	Emnet skal gi studentene en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål. For å lykkes med dette vil det presenteres generelle teorier om strategiarbeid og diskuteres hvordan HR kan bidra til å støtte virksomhetens overordnede strategi. Studentene gis innsikt i hvordan menneskelige ressurser kan styres og utvikles, blant annet gjennom måling og analyse. Det gis dypere innsikt i de viktigste delområdene innen HR, og det diskuteres spesielt hvordan HR-tiltak påvirker prestasjoner og resultater på organisasjonsnivå. Studentene skal etter endt emne ha innsikt i at menneskelige ressurser er vanskelige å styre og at menneskelige ressurser er en uensartet og heterogen ressurs. Som en sammenbinding av emnet vil studentene tilegne seg kompetanse i å planlegge en HR-strategi og drøfte kritisk hvilke konsekvenser denne vil kunne ha for menneskene i organisasjonen.
Individuell arbeidsrett	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.
Strategisk mangfold	Emnet skal lære studentene om mangfold, demografiske forskjeller og trender - nasjonalt og internasjonalt - og om hvordan bedrifter og organisasjoner kan utvikle gode strategier og policyer som kan tiltrekke, beholde og utvikle mennesker med forskjellige bakgrunner, evner og

	identiteter. I denne sammenheng vil studentene få en innføring i mangfoldsbegrepet, fakta rundt mangfold, oversikt over internasjonale og nasjonale organisasjoner og institusjoner som arbeider med mangfold, samt oversikt over relevante tiltak, lover og forpliktelser. I tillegg vil studentene lære om sentrale mekanismer som påvirker ledelse av mangfold. Etter gjennomføring vil studentene kunne vurdere og bygge en mangfoldspolicy for en organisasjon som behandler internasjonale, nasjonale og lokale formål. Det bli lagt vekt på å vurdere og foreslå forskjellige typer mangfoldspolicy for organisasjoner.
Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Emnet skal gi studentene kunnskap om betydningen av HMS-lovgivningen og dens krav. Studentene skal forstå betydningen av et aktivt og systematisk arbeid med å skape et forebyggende og sikkert arbeidsmiljø for alle ansatte. Studentene skal kunne etablere og utøve ledelsesprosesser og HR-praksiser som fremmer de ansattes fysiske og psykososiale helse. Sykefraværsforebygging og oppfølging og inkluderende arbeidsliv (IA) er også en sentral del av emnet. Studentene skal etter å ha gjennomgått dette emnet ha innsikt i bruk av internkontroll som verktøy og prosess for systematisk HMS-arbeid og kontinuerlig forbedring.
Inkludering i praksis	Emnet skal gi en innføring i arbeidsinkludering og hvordan samspillet mellom individer /grupper med særlige bistandsbehov, arbeidsgiver og støtteapparat påvirker arbeidet med inkludering i organisasjoner. Emnet vil ha fokus på praktiske virkemidler for å lykkes med inkludering i organisasjoner og hvordan faktorer som arbeidsmiljø, ledelse og arbeidsoppgavens karakter er med å påvirke denne prosessen.
Den motiverende samtale	Emnet skal gi en innføring, kritisk blick og praktisk trening i de viktigste ferdighetene og prinsippene i den motiverende samtale. Emnet vil ha et fokus på hvordan den motiverende samtale kan brukes i konkrete situasjoner i praksis, som for eksempel sykefraværsoppfølging og arbeidsinkludering. Videre vil emnet også gi studenten mulighet for å evaluere og forbedre egne ferdigheter innenfor den motiverende samtale.
Helsefremmende ledelse	Emnet skal gi studenten kunnskap og trening i de viktigste ferdighetene, teoriene og prinsippene innenfor helsefremmende ledelse. Emnet vil ha fokus på hvilke faktorer som er helsefremmende og nærværsskapende på arbeidsplasser og hva man som leder eller HR ansatt kan gjøre for å forsterke disse faktorene. Videre vil emnet også gi kunnskap om hvordan man kan kartlegge ledere og organisasjoner og hvordan man kan evaluere tiltak som har til hensikt å skape helsefremmende arbeidsplasser.

Tabell 3. Spesialiserings-/fagområdeemner

3.3 Basisemner

Basisemner á 7,5 sp	Beskrivelse
Markedsføring 1.studieår	<p>Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende forståelse for alle fagområdene som inngår i en bedrifts markedsføring. Dette emnet gir studentene et rammeverk for hele bachelorstudiet de skal ta fatt på. Gjennom dette emnet vil studentene også begynne å danne seg et bilde av alle karrieremulighetene som finnes innenfor markedsføring. Studentene skal lære å sette opp en markedsplan som skal strukturere det planmessige arbeidet fra målsettinger til tiltak. Det legges vekt på at studentene lærer å nærme seg en problemstilling systematisk og bruke de verktøyene de lærer om i emnet.</p>
Organisasjon og ledelse 1.studieår	<p>Studentene skal etter endt emne ha grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer. Studentene skal forstå at organisasjoners oppgave er å realisere bestemte mål, og at kjernen handler om oppgaveløsning. De skal også lære at organisasjoner er avhengig av å samhandle med andre organisasjoner for å skaffe seg tilgang til ressursene som er nødvendig for virksomheten. Studentene skal få kunnskap og innsikt om at organisasjoner er bevisst konstruert, og emnet skal bidra til å forstå og kunne forklare hvordan organisasjoner kan endres for å kunne fungere bedre. Emnet tar for seg sentrale problemstillinger innenfor organisasjonsteori som: mål og strategier, organisasjonsstruktur, omgivelser, makt og konflikt, motivasjon, kommunikasjon, beslutninger, læring, endring og ledelse</p>
Samfunnsvitenskapelig metode 1.studieår	<p>Emnet gir en introduksjon til vitenskapelige undersøkelser med vekt på anvendelse av kvantitative og kvalitative metoder. Studentene får en innføring i forskningsprosessen, og trenes i ferdigheter som er nødvendige for å formulere og teste en hypotese, spesifisere en problemstilling, eller utarbeide et vitenskapelig forankret spørsmål. Videre gir emnet en innføring i til hvilket bruk kvalitative og kvantitative metoder er relevante, samt metoder for datainnsamling, teoriforankring, og analyseteknikker. Endelig skal emnet gi en innføring i gjeldende etiske problemstillinger innen forskning og gjøre studentene i stand til å gjennomføre en enkel akademisk undersøkelse.</p>
Digital forretningsforståelse 1.studieår	<p>Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende og kritisk forståelse for sentrale nøkkelbegreper i vår digitale tid (kunstig intelligens, digitalisering, plattformøkonomi, delingsøkonomi og tosidige digitale markeder, store data, algoritmer, crowdsourcing, personvern, digital kompetanse og digitale skiller, sosiale medier, nettverk og nettverkseffekter, fjernledelse med flere), og en forståelse for hvordan disse 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 henter elementer fra samfunnsfaget, økonomifaget, teknologifaget så vel som markedsføringsfaget. Etter endt studie skal studentene ha tilegnet seg evnen til å se teknologisk 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 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.</p>
Marked og samfunn 2.studieår	<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 tilnærminger 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>

Bedriftsøkonomi 2.studieår	<p>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.</p>
Statistikk og analyse 3.studieår	<p>I dette emnet vil studentene lære grunnleggende statistikk, statistiske begreper og tenkemåte. Studentene skal kunne forstå sammenheng mellom stikkprøve og populasjon, kunne forstå hvordan man kan benytte en stikkprøve til å generalisere for en populasjon, og lære et grunnleggende spekter av hypotesetester for analytisk formål. Studentene vil få kunnskaper om hvordan de utfører mer sofistikerte deskriptive analyser for både kontinuerlige og kategoriske variabler med statistisk programvare, fortrinnsvis SPSS. Studentene kan etter kurset begrunne valg av egnet tilnæringsmåte for å planlegge, analysere og gjennomføre undersøkelser, f.eks. knyttet til markeds- og organisasjonsrelaterte problemstillinger.</p>
Samfunnsøkonomi 3.studieår	<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. 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 de 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>

Tabell 4. Basisemner

3.4 Valgemner fjerde semester

På fjerde 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>

3.5 Bacheloroppgave

Emne 15 sp	Beskrivelse
Bacheloroppgave	I denne avsluttende oppgaven skal studentene vise at de kan fordype seg i og anvende kunnskapen innenfor sentrale områder i valgt bachelorstudium, og ligge innenfor studieløpets fagområde. Målet er å gi utfordringer til fordypning innenfor rammen for et vitenskapelig arbeid. Oppgaven skal ta utgangspunkt i en selvvalgt problemstilling, og studentene skal enten individuelt eller i en gruppe på inntil tre personer utrede alternativer som bidrar til å løse problemet eller komme frem til et beslutningsgrunnlag. Studentene skal gjennom den prosessen det er å forfatte en lengre oppgave vise kunnskaper og ferdigheter i utredningsmetodikk, evne til refleksjon over og drøfting av teori, samt evne til å analysere og tolke data. Modenhet i språkføringen og skriveprosessen, evne til å se en rød tråd i et lengre arbeid, samt det å kunne arbeide effektivt i en gruppe på tvers av faglige, menneskelige og sosiale egenskaper er avgjørende.

Tabell 5. Bacheloroppgave 6. semester

4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling

Studiet har ordninger for internasjonalisering og internasjonal studentutveksling, i henhold til Studietilsyns forskriften av februar 2017 (§ 2-2, pkt. 7 og 8)

Ordningene for internasjonalisering er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart.

Innholdet i ordninger for internasjonal studentutveksling er faglig relevant.

4.1 Ordninger for internasjonalisering

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*, *Strategisk mangfold* og *Inkludering i praksis*, samt basis emner som *Digital forretningsforståelse*, *Marked og samfunn*, *Samfunnsøkonomi* er internasjonale perspektiv spesielt belyst. I spesialiseringsemnene benyttes i stor grad internasjonal forskning og faglige referanser. Det benyttes generelt internasjonal litteratur og fagstoff i alle emner.

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

4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling

For *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv* er det tilrettelagt for utveksling i 4. semester. Høgskolen kan legge til rette for internasjonal praksis. Endringer i praksistilbudet kan forekomme. Studiet tilbyr studenter muligheten for utvekslingsopphold ved flere av Høgskolen Kristianias internasjonale samarbeidspartnere.

Høgskolen Kristiania har følgende typer mobilitetsprogram:

- ERASMUS+ i Europa
- «Study Abroad», for studenter i og utenfor Europa

Høgskolen Kristianias internasjonale kontor har en rekke partnerskapsavtaler med internasjonale universitet. Internasjonalt kontor er ansvarlig for tilrettelegging av utvekslingsordninger. På nåværende tidspunkt er følgende universiteter godkjente for utveksling for studenter på *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv*:

UC Berkeley, Hawaii Pacific University, University of Queensland, RMIT University i Melbourne, RMIT University, Vietnam, Hanoi & Ho Chi Minh City/Saigon South. University of Hertfordshire, Study Abroad 4th semester, spring 2018, ISM International School of Management, Dortmund or Frankfurt.

Godkjenningen er basert på universitetenes tilbud av emner som bygger på/ikke overlapper

med andre emner på *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv*.

Noen av emnene ved de respektive universiteter er unntatt fra studietilbudet fordi det er for stor overlapp med emnene i studiet for øvrig. Dette fremkommer av informasjonen fra høyskolens internasjonale kontor. Endringer i godkjente universiteter kan forekomme. Informasjon om mulige utvekslingsopphold for det aktuelle kullet publiseres derfor på høyskolens web og læringsplattform.

Høyskolen Kristiania har som målsetting å sende godt kvalifiserte og motiverte studenter til anerkjente utenlandske institusjoner. For nominering til studentutveksling stilles det derfor krav til karakterer og motivasjonssøknad. Studenter som ønsker å benytte seg av utvekslingstilbudet må ha oppnådd minimum 60 studiepoeng ved Høyskolen Kristiania.

Utvekslingsemner fra partnere godkjennes av faglige studieledere for innpass i studiet, med omfang tilsvarende *30 studiepoeng*.

5. Undervisnings- og vurderingsformer

5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

Studiet har en fleksibel form for gjennomføring av undervisning, hvor prinsippet om fellesundervisning i auditorium, klasseundervisning og mindre grupper i valgemnene ivaretas.

Tabellen nedenfor viser pedagogisk grunntanke bak hvert emne.

Komponent	Studiepoeng	Pedagogikk
Basisemner	60 (7,5 x 8 emner)	Basisemnene skal alle studenter ha. Disse vil hovedsakelig bli undervist i store auditorier
Spesialiserings- /fagområdeemner	75 (7,5 x 8/15 x 1 emner)	Fagområdeemner er felles med et annet studieprogram innen samme fagområde. Spesialiseringsemnene er spesifikke for de enkelte studieprogrammene. Det er her studentene får "klassefølelse" og tilhørighet. Emneansvarlig legger opp undervisningen etter eget ønske når det gjelder forholdet mellom forelesning, veiledning, ekskursjoner, etc.
Valgemne, praksis eller utveksling	Ett emne à 30stp, eller to emner à 15stp	Valgemnene vil være den delen av undervisningen der studentene får tid og spesialisering i ett emneområde. I disse emnene er undervisningen dialogbasert og prosessorientert. Her kan det også være aktuelt å ha blokkundervisning, ekskursjoner, reiser, bedriftsbesøk, etc.
Bacheloroppgave	15	Bacheloroppgaven skal gi studentene trening i anvendelse av sentrale deler av pensum i studieløpet og bygger således på spesialiserings- og fagområdeemnene.

Tabell 7. Kort beskrivelse av pedagogikken 1.-3. studieår

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 høgskolen 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:

- caseundervisning
- problembasert gruppearbeid
- bedriftspresentasjoner
- workshops
- simuleringsøvelser og trening
- hospitering i bedrift/virksomhet
- muntlige presentasjoner

I noen emner vil studentene måtte undersøke faglige problemstillinger i virksomheter som er relevante for tema i emnet. Studentenes erfaringer benyttes i faglige diskusjoner, oppgaveløsning og semesterbaserte fagoppgaver. Forventet læringsutbytte i spesialiseringsemnene er både kunnskapsorientert og ferdighetsorientert. Det legges opp til ferdighetsbaserte læringsprosesser hvor studentene skal trene på å gjennomføre og fasilitere prosesser og aktiviteter på individ, gruppe og organisasjonsnivå. Undervisningsmetodene tar sikte på å fremme helhetlig forståelse av ulike problemstillinger og utfordringer som gjør seg gjeldene i fagområdet. *Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv* er et av flere studieprogram innenfor HR, organisasjon og ledelse. Mot slutten av studiet vil studentene jobbe med tverrfaglig problemstillinger med praksisrelevante case. Studenter fra de ulike studieprogrammene vil jobbe sammen i grupper med veiledning fra en faglig ansatt.

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 henvises til studiets emnebeskrivelser for nærmere informasjon.

5.2 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 inneholde obligatoriske arbeidskrav eller mappevurderinger. Dette er obligatoriske studentarbeider som i større grad skal legge opp til *vurdering for læring*, enn *vurdering av læring*.

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. Vurdering av arbeidskrav er Godkjent/Ikke godkjent.

Mappevurderinger kan inneholde gruppebaserte eller individuelle skriftlige innleveringer, muntlige presentasjoner, eller praktiske aktiviteter. Mappe vurderes samlet av alle innleverte/gjennomførte oppgaver, og kan være Bestått/Ikke bestått, eller som en % av emnets totale vurdering etter nasjonal karakterskala A-F.

For utfyllende informasjon angående eksamen, se Høyskolen Kristianias hjemmesider.