

Programbeskrivelse

# Bachelor i HR, teknologi- og digitaliseringsledelse

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 48/19)*

*Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget 04.11.19 (UU/CLM-sak 48/19)*

## Innhold

<b>1. Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Formelle krav</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Læringsutbytte</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Studiets struktur</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 Faglig progresjon</b> .....	<b>8</b>
<b>3.2 Spesialiserings-/fagområdeemner</b> .....	<b>10</b>
<b>3.3 Basisemner</b> .....	<b>12</b>
<b>3.4 Valgemner fjerde semester</b> .....	<b>14</b>
<b>3.5 Bacheloroppgave</b> .....	<b>14</b>
<b>4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling</b> .....	<b>15</b>
<b>4.1 Ordninger for internasjonlisering</b> .....	<b>15</b>
<b>4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling</b> .....	<b>15</b>
<b>5. Undervisnings- og vurderingsformer</b> .....	<b>17</b>
<b>5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning</b> .....	<b>17</b>
<b>5.2 Eksamens- og vurderingsformer</b> .....	<b>19</b>

# 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 framgangsmåter 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 framgangsmåter og metoder som brukes i produksjonen. Vi kan derfor inkludere prinsipper for organisering av arbeidet i det brede teknologibegrepet. Utvikling i den digitale teknologien forventes å ha stor innvirkning på arbeidslivet. Digital teknologi, eller digitalteknikk, er enkelt sagt en gren av elektronikken som «har å gjøre med lagring, forsyning, overføring og bearbeiding av digitaldata og digitale signal». Digitalisering kan forstås som «datatekniske metoder og verktøy for å erstatte, effektivisere eller automatisere enkelte manuelle eller fysiske oppgaver.»

Gjennom tre industrielle revolusjoner har arbeidslivet gjennomgått endringer tidligere. Til tross for mange historiske paralleller, er det på veg inn i den 4. industrielle revolusjon faktiske og vesentlige forskjeller mellom «før» og «nå». Den siste 10-årsperioden har 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. Når teknologi og digitalisering utvikles og endres, så endres arbeidslivet også.

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, i samspill med mennesker. Menneskers kompetanse vil også være viktig fremover. Samfunnet trenger mennesker som forstår hvordan teknologi, kultur og samfunn henger sammen og hvordan alt henger sammen med alt. Vi er på vei inn i en kompleks verden som er i stadig endring og trenger gode analyser.

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, hvordan kommunikasjon informasjon og nettverk utvikles. Vi lærer om hvordan teknologi og digitalisering påvirker menneskene i organisasjonen. HR avdelingen kan ta i bruk teknologi og digitalisering også i sitt arbeid i administrativt personalarbeid, og i rekruttering og utvikling av medarbeidere. HR avdelingens rolle er i utvikling ved at vi kan 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 konsulent-virksomheter innenfor teknologi, organisasjon og arbeid. Studentene får innsikt i hva som kreves av dem i en karriere innefor HR, og hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser og teknollogi 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.

## 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), 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, arbeidsrett, markedsføring, bedriftsøkonomi og 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 et arbeidsmiljø som fremmer 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
- behersker grunnleggende metoder og modeller for å drive prosesser knyttet til HR analyser, risiko- og konsekvensvurderinger
- kan planlegge og gjennomføre prosjekter og prosesser som strekker seg over tid, både alene og i gruppe.
- 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 og samfunnsorientert ramme.
- viser god skriftlig og muntlig formidlingsevne i tråd med fagfeltet, og rettet mot ulike målgrupper.
- ser seg selv som en fagperson innenfor HR området, 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-, teknologi- og digitaliseringsorienterte tema.
- har evne til reflektere over egen faglig utvikling, og være selvregulert i læringsprosessen.

### 3. Studiets struktur

*Bachelor i HR og helsefremmende arbeidsliv* 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 et 15 studiepoengemne og bacheloroppgave).

Studiet består av fire komponenter: basisemner, spesialiseringsemner, valgemner/praksis/utveksling, 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 kjernen og fordypningen i <i>Bachelor i HR og personalledelse</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 relatert til teknologi og digitalisering 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. <sup>1</sup> 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**

<sup>1</sup> 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	Samfunnsvitenskaplig metode 7,5 studiepoeng	Digital forretningsforståelse 7,5 studiepoeng
3. semester (høst)	HR Tech 7, 5 studiepoeng	AI, robotisering og autonome systemer 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)	Digitalisering i nettverk og kommunikasjon 7,5 studiepoeng	Menneske-Maskin-Organisasjon 7,5 studiepoeng	Statistikk og analyse 7,5 studiepoeng	Samfunnsøkonomi 7,5 studiepoeng
6. semester (vår)	HR analyser og forretningsutvikling 15 studiepoeng		Bacheloroppgave 15 studiepoeng	

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

### 3.1 Faglig progresjon

Første studieår er felles for alle bachelor studieprogrammene innenfor HR og personal fag. 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 personal-faget, 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, 3. semester er det mest teknologiorienterte semesteret, og gir studentene innføring i og kunnskap om hva teknologi er. Studetene fordyper seg i hvordan teknologi og digitalisering utvikles, hva kusntig intelligens er. Vi går i dybden på hvordan systemer og maskiner kan tas i bruk i organisasjoner og overta deler av eller hele arbeidsoppagver.



Studentene lærer hva intelligente systemer er og hvordan maskinlæring fungerer. I emnet HR Tech gis studentene inngående kjennskap til hvordan HR avdelingen kan ta i bruk verktøy og systemer i administrative prosesser, oppgaver knyttet til HR praksis, og i strategiske og operasjonelle analyser.

I 4. semester kan studentene velge internasjonal utveksling, praksis eller valgemner. I dette semesteret kan studentene fordype seg i tema som ledelse, økonomi, kommunikasjon, teknologi eller endringsledelse. Studentene kan velge en faglig fordypning i kombinasjon med praksisperiode i en virksomhet.

Tredje studieår, 5. semester er et mer menneske og organisasjonsorientert semester. Vi bygger videre de kunnskapene studentene har tilegnet seg i 1. til 3. semester, og gir studentene en innføring i hvordan teknologi og digitalisering gir muligheter til å kommunisere og dele informasjon på tvers av organisasjon, på tvers av ulike virksomheter og med eksterne interensenter. Studenten lærer om hvordan systemer gir mulighet for å organisere mennesker i nettverk og utvikle produktivitet, effektivitet, læring og innovasjon. I emnet Menneske-Maskin-Organisasjon fordypes studenten seg i hvordan teknologi og digitalisering påvirker organisasjonsdesign og verdiskapningsevne, hvordan mennesker påvirkes av samarbeid med maskiner, etiske problemstillinger relatert til 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 (ROI). Studenten lærer hvordan prediktive analyser knyttes til fremtidige ressursbehov, bemanningsplanlegging, og hvordan dette utvikler HR avdelingens strategiske rolle i organisasjonen. I emnet vil et viktig tema være hvordan HR analyser kan bidra til å planlegge HR aktiviteter som utvikler organisasjonens kapabiliteter eller evner, og synliggjøre verdien av disse. Forhold knyttet til lover og bestemmelser om personvern, og etiske betraktninger om bruk av personopplysninger i analyser, er tema som berøres.

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

<b>Emner á 7,5 stp</b>	<b>Beskrivelse</b>
<b>Prosjekt og prosessstyring</b>	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.
<b>Arbeidsmiljø og psykologi</b>	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 gis innføring i teori innenfor arbeidspsykologi, og får 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.
<b>Strategisk HR</b>	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.
<b>Individuell arbeidsrett</b>	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.

<b>HR Tech</b>	<p>Emnet skal gi studentene inngående kunnskap om hvordan teknologi og digitale systemer utvikler HR funksjonens arbeidsoppgaver og prosesser. Studentene skal lære om hva HR Tech er og hvordan HR avdelingen kan ta i bruk teknologi i personaladministrative systemer, og verktøy knyttet til HR praksis.</p> <p>Teknologi muliggjør utvikling av HRs strategiske, operasjonelle og administrative oppgaver og rolle i organisasjonen. Automatisering av HR oppgaver og prosesser gir mulighet til omprioritere HR ressurser fra administrative oppgaver til ressursutvikling i organisasjonen. Studentene skal forstå hvordan teknologi og digitalisering muliggjør HR transformasjon.</p> <p>Studentene skal lære om hvordan teknologi kan utvikle effektivitet og verdiskaping i organisasjonen gjennom bruk av HR systemer. Studentene skal kjenne til hvilke HR systemer som eksisterer, og kunne gjøre innkjøpsbeslutninger basert på organisatoriske behov.</p>
<b>AI, robotisering og autonome systemer</b>	<p>Emnet gir en grunnleggende introduksjon av teknologi og digitale systemer. Studentene lærer om hva kunstig intelligens (AI) og maskinlæring er.</p> <p>Studentene gis kunnskap om hvordan automatisering – som enten benytter eller muliggjøres av datamaskiner og i økende grad «kunstig intelligens» - vil kunne gjøre inntog i nesten alle yrker. Studentene gis en forståelse av hva dyp læring er, og en forståelse for design og utvikling av algoritmer som gjør datamaskiner i stand til å lære fra og utvikle atferd basert på empiriske data.</p> <p>Studentene gis kunnskap om hvordan autonome systemer er systemer som helt eller delvis kan operere selvstendig. Studentene gis forståelse for hva robotisering i arbeidslivet betyr, enkel reguleringsteknikk og styring av robotsystemer, samt robotteknologiens anvendelsesområder. Studentene får også en introduksjon til filosofiske grunnlagsproblemer og etiske spørsmål knyttet til kunstig intelligens, automatisering og robotisering i arbeidslivet og samfunnet, i tillegg til feltets historie.</p>
<b>Digitalisering og kommunikasjon</b>	<p>Emnet gir studentene en innføring i hvordan teknologi og digitalisering gir muligheter til å kommunisere og dele informasjon på tvers av organisasjonene, på tvers av ulike virksomheter og med eksterne interensenter. Teknologi og digitale systemer gir mulighet for å organisere mennesker i nettverk. Studentene lærer hvordan digitale systemer og verktøy muliggjør å utvikle sosiale nettverk med mange medlemmer over større avstander. Store nettverk gir mulighet for å dele store informasjonsmengder, som kan benyttes i lærings- og innovasjonsprosesser. Studentene lærer om hvilke systemer og verktøy som eksisterer, og hva som hemmer og fremmer bruk av digitale verktøy i kommunikasjon. Systemer og verktøy for digital kommunikasjon og informasjonsdeling.</p>
<b>Menneske-Teknologi-Organisasjon</b>	<p>Menneske, teknologi og organisasjon (MTO) (engelsk <i>human factor</i>) 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.</p>

<b>HR analyser og forretningsutvikling</b>	<p>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 deskreptive rapporter til avanserte predektive fremsynsanalyser. HRA kan forstås som et strategisk verktøy.</p> <p>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.</p> <p>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, sånn som rapportering.</p> <p>Studenten skal kjenne til etiske og lovmessige problemstillinger relatert til gjennomføring av HR analyser og bruk av resultater.</p>
--	---

Tabell 3. Spesialiserings-/fagområdeemner

### 3.3 Basisemner

<b>Basisemner á 7,5 stp</b>	<b>Beskrivelse</b>
<b>Markedsføring</b> 1.studieår	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.
<b>Organisasjon og ledelse</b> 1.studieår	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.
<b>Samfunnsvitenskapelig metode</b> 1.studieår	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.
<b>Digital forretningsforståelse</b> 1.studieår	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.
<b>Marked og samfunn</b> 2.studieår	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.
<b>Bedriftsøkonomi</b> 2.studieår	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.
<b>Statistikk og analyse</b> 3.studieår	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.
<b>Samfunnsøkonomi</b> 3.studieår	I dette emnet får studentene en innføring i samfunnsøkonomisk teori og analyse. Det handler om hvordan vi fordeles 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.
--	--

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
<b>Bacheloroppgave</b>	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 studiets 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, HR Tech, AI/robotiserin/autonome systemer, HR analyser og forretningsutvikling* 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, teknologi- og digitaliseringsledelse* 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 Kristianas internasjonale samarbeidspartnere.

Høgskolen Kristiania har følgende typer mobilitetsprogram:

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

Høgskolen Kristianas 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, teknologi- og digitaliseringsledelse*: 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, teknologi- og digitaliseringsledelse*. 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.

Høgskolen 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 Høgskolen 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	Beskrivelse
Basisemner	xx (7,5 x x 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.
Spesialisierungs- og fagområdeemner	xx (7,5 x x emner)	Dette er kjernen og fordypningen i <i>Bachelor i HR og personalledelse</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 relatert til teknologi og digitalisering i arbeidslivet.
Valgemner 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. <sup>1</sup> 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 spesialisierungs- og fagområdeemner.

**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.

Bachelorprogrammet gir studenten en solid faglig og kunnskapsorientert plattform for utøvelse av profesjonell praksis i yrkeslivet. Studiet legger også vekt på studentens personlige utvikling og vekst mtp å kunne gå over i arbeidslivet etter endt utdanning. Gjennom det 3-årige studieløpet vil studentenes kunnskap om læring, evne til å regulere og vurdere egen læringsprosess, samt evne til læring i samspill med andre vektlegges. Dette er tema og læringsutbyttebeskrivelser på tvers av emner gjennom studieløpet.

Til veiledning utover timeplanlagt undervisning, har høyskolen tilgjengelige fagressurser blant bibliotekarer, digitale læringsressurser (f. eks filmer på nett) og studentveiledere. Undervisningen vil videre være basert på praktisk oppgaveløsning 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
- bruk av relevante verktøy
- 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, teknologi- og digitaliseringsledelse* 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. Mappvurderinger 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 Høgskolen Kristianas hjemmesider.