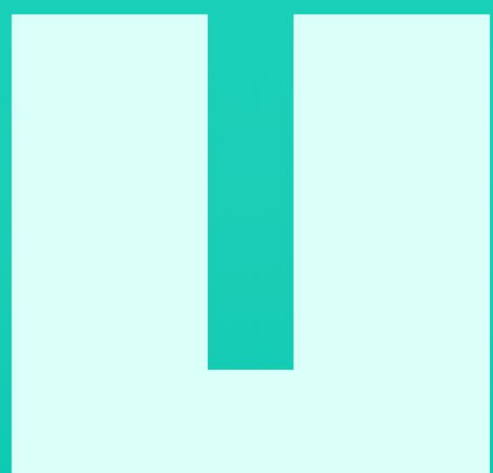


Studieplan for årsstudium i HR og ledelse

Godkjent: desember 2024
Studiepoeng: 60 studiepoeng

Nettstudium

Gjeldende fra studieåret 24/25 - Institutt for psykologi
Årsstudiets akkreditering er hjemlet i NOKUTs akkreditering av Bachelor i HR, Ledelse og organisasjonspsykologi 25.05.2023



Innholdsfortegnelse

1.0 Årsstudium i HR og ledelse	3
1.1 Mål og innhold	3
1.2 Målgruppe	3
1.3 Opptakskrav	4
1.4 Læringsutbytte	5
1.5 Studiets oppbygging	5
1.6 Arbeidsomfang	6
1.7 Undervisnings- og læringsformer	6
1.8 Vurderingsformer og sensur	10
1.10 Relevans for videre studier og arbeidsliv	11
1.11 Internasjonalisering.....	12
1.12 Studiekvalitet	12
2.0 Årsstudiet.....	13
2.1 Introduksjon og emneoversikt.....	13
2.2 Emnebeskrivelser for årsstudiet	13
2.2.1 PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi	13
2.2.2 PSY1020 Innføring i Human Resource Management (HRM).....	15
2.2.3 PSY1080 Innføring i ledelse.....	17
2.2.4 PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I	19
2.2.5 PSY2420 Endring og omstilling.....	21
2.2.6 PSY3940 Endringsledelse	23
2.2.7 PSY1050 Arbeidsmiljø	25



1.0 Årsstudium i HR og ledelse

1.1 Mål og innhold

Dagens arbeidsliv preges av et høyt endringstempo noe som gjør behovet for kompetanse om endringsledelse og organisasjonsutvikling stort i både privat og offentlig sektor.

Fremtidens arbeidsliv krever medarbeidere som forstår alt fra ledelse og strategisk HR til arbeidsrelaterte faktorer som påvirker medarbeidernes helse og trivsel. Studier innen HR og ledelse gir studentene en innføring i fagfelt som er helt nødvendig for å kunne jobbe med HR- og personalfaglige oppgaver i et arbeidsliv som stadig endrer seg, og som stiller nye og økte krav til både arbeidsgivere og arbeidstakere. Studiet er også relevant for ledere som ønsker å oppdatere sin kunnskap innen disse fagområdene.

Studentene får innblikk i ulike ledelsesmodeller, og hvordan utøvelse av ledelse kan bidra til å fremme eller hemme produktivitet og et godt arbeidsmiljø. Videre lærer studentene om praktiske HR-temaer som hvordan gjennomføre en god rekrutteringsprosess, medarbeiderutvikling, håndtere motstand mot endringer, konflikthåndtering, praktiske kommunikasjonsferdigheter mm. Studiet tar for seg sentrale teorier innen HR og ledelse, og kobler dette til praktiske caser.

Etter endt årsstudium er det også mulig å bygge videre til en bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi.

Innhold

Obligatoriske emner

De obligatoriske emnene i *Årsstudium i HR og ledelse* består av følgende emner:

- PSY1020 Innføring i Human Resource Management
- PSY1080 Innføring i ledelse
- PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi
- PSY2420 Endring og omstilling
- PSY2710 Fremtidens arbeidsliv
- PSY3940 Endringsledelse
- PSY1050 Arbeidsmiljø

1.2 Målgruppe

Studiet henvender seg til personer som har interesse for HR og ledelse. Aktuelle søkergrupper er både de som er i arbeid og som ønsker faglig spisset påfyll i sin arbeidshverdag og for videre karriere og de som er i starten av sine studier og er nysgjerrig på disse fagområdene. For de som arbeider eller ønsker å arbeide med temaer,



problemstillinger og spørsmål knyttet til det å jobbe med mennesker i ulike deler av arbeidslivet, være seg som leder på ulike nivåer eller i en HR-avdeling gir dette studieprogrammet relevant forståelse og en nyttig innføring som det er enkelt å bygge videre på.

For årsstudier må samtlige obligatoriske emner tas ved institusjonen for å motta vitnemål. Hvis ikke får de kun karakterutskrift (samme som å ta enkeltemner).

1.3 Opptakskrav

Opptaksgrunnlaget for årsstudiet i HR og ledelse er generell studiekompetanse eller realkompetanse, jf. *Forskrift om opptak til høgre utdanning* og jf. *Forskrift om opptak, studier og eksamen ved Oslo Nye Høyskole*.

Det kan søkes om opptak på grunnlag av realkompetanse etter § 3-1 i *Forskrift om opptak til høyere utdanning*. Følgende minstekrav for realkompetansesøkere til bachelorstudiet i psykologisk helsearbeid er gjeldende:

- a) du fyller 25 år eller mer det året du søker om opptak.
- b) du har minimum 5 års utdanning og/eller praksis omregnet til 100 % stilling.
 - a. med utdanning menes utdanning på nivå med videregående skole. Allmennfag/studiespesialisering regnes alltid som relevant. Fagbrev, relevante linjer på folkehøyskole og høyere utdanning er også relevant.
 - b. med praksis menes lønnet eller ulønnet arbeid. Praksis må dokumenteres med attest/diplom. Attester må informere om ansettelsestid og stillingsprosent eller timeantall, signeres og stemples av arbeidsgiver.
 - i. Eksempler på praksis er lønnet arbeid, lærlingtid, tillitsverv og organisasjonsarbeid.
 - ii. Inntil 1 år med praksis kan dekkes av omsorg for egne barn. (Dette dokumenteres ved fødselsattest).
- c) du har sendt oss et motivasjonsbrev der du gjør rede for hvordan du har tenkt til å klare studiet du søker på uten generell studiekompetanse.
- d) for søkere med utdanning fra utlandet gjelder språkkrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

I tillegg kommer studiespesifikke minstekrav tilsvarende:

- Norsk, minimum 112 timer
- Engelsk, minimum 84 timer
- Matte, minimum 84 timer
- Samfunnsfag, minimum 56 timer

I tillegg til nødvendige attester på at generelle og spesifikke minstekrav er oppfylt, skal en søknad om realkompetanse inneholde et motivasjonsbrev og CV. Når komplett søknad foreligger, vil det foretas en individuell faglig vurdering av hver søker i denne kategorien slik at søkerens kompetanse viser de nødvendige faglige forutsetninger for å kunne gjennomføre studiet uten å ha generell studiekompetanse.



1.4 Læringsutbytte

Etter fullført årsstudium i HR og ledelse forventes det at kandidaten har tilegnet seg følgende læringsutbytte:

Kunnskaper

- Har kunnskap om sentrale temaer, teorier, metoder, begreper og problemstillinger innen organisasjonspsykologien, HR og ledelse inklusive temaer som organisasjonskultur, arbeidsmiljø, motivasjon, omstilling og endring.
- Har kunnskap om fagområdenes historie og tradisjoner og hvordan fagområdene har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen
- Kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen HR sine kjerneområder
- Har kunnskap om og forståelse for relevante temaer og problemstilling innenfor rammen av arbeidslivet, inklusive etiske problemstillinger
- Kjenner til norsk arbeidsrett

Ferdigheter

- Kan anvende utvalgte kartleggingsverktøy og metoder for å belyse faglige problemstillinger.
- Kan anvende teori og empiri innen HR og ledelse på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg
- Kan identifisere og vurdere psykologiske fenomener, behov, organisasjonspsykologiske verktøy og metoder på bakgrunn av fagstoff.
- Kan reflektere selvstendig over faglige og yrkesetiske problemstillinger innen organisasjonspsykologien og egen fagutøvelse.
- Er i stand til å reflektere over etiske problemstillinger knyttet til fremtidens arbeidsliv

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet
- Har utviklet forståelse og innsikt i kompleksiteten i samspillet mellom lovverk, gruppe og individ i arbeidslivet.
- Kan medvirke i planleggingen av endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar både bedriften og arbeidstakers behov
- Kan inngå i samarbeid hvor faglige synspunkter og erfaringer deles på en saklig og respektfull måte og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- Kan formidle sentral fagkunnskap om teorier, problemstillinger og løsninger

1.5 Studiets oppbygging

Emnene er organisert slik at de gir en naturlig faglig progresjon og studenten anbefales å følge det foreslåtte studieløpet slik det er presentert i denne studieplanen. Tabell viser for Årsstudium i HR og ledelse dersom man studerer på heltid (alle emnene i tabellen er obligatoriske)



Årsstudiet	10 studiepoeng		10 studiepoeng		10 studiepoeng	
	Første semester	PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi	PSY1020 Innføring i HRM	PSY1080 Innføring i ledelse		
		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	
	Andre semester	PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I	PSY2420 Endring og omstilling	PSY3940 Endringsledelse	PSY1050 Arbeidsmiljø	

1.6 Arbeidsomfang

Studieåret går over 10 måneder og er delt inn i to semestre, hvorav hvert semester består av emner som til sammen utgjør 30 studiepoeng. – tre emner første semester og fire emner andre semester. Studenten må påregne 37,5 timer i uken ved fulltidsstudier som utgjør et arbeidsomfang på 1600 timer for en fulltidsstudent. Årsstudiet i HR og ledelse kan også tas som deltidsstudier. Arbeidsomfanget ved deltidsstudier vil da avhenge av antallet studiepoeng som tas per semester.

1.7 Undervisnings- og læringsformer

Med utgangspunkt i erkjennelsen av at læring er en aktiv prosess, legges det opp til studentaktive metoder i undervisningen hvor studenter stimuleres til aktivt å søke kunnskap og delta i et fellesskap også digitalt, hvor ulike problemstillinger analyseres, løses og evalueres.

De ulike undervisningsformene ved Oslo Nye Høyskole som står beskrevet i dette avsnittet, vil være relevante for studentene på dette studieprogrammet.

Ulike undervisningsformer

I tillegg til selvstudium er de tilrettelagte arbeids- og undervisningsformene varierte og inkluderer følgende:

Flipped classroom og problemløsning i grupper

Flipped-classroom innebærer at studentene i forkant av en undervisningsøkt får digitale læremidler knyttet til aktuell tematikk tilgjengelig. Det forventes at studentene i sitt eget tempo nyttiggjør seg disse læringsmidlene i forkant av undervisningen. Når det kollektive



læringsarbeidet starter kan det konsentreres rundt problemløsning og arbeid med ulike typer caser, individuelt eller i grupper. Faglærer blir da mer en fasilitator, veileder og tilrettelegger undervisningen i forhold til hvor studentene er i sin faglige utvikling.

Webinarer

Webinarer skiller seg fra undervisningsformene over fordi de organiseres i mindre grupper som tilbyr tettere interaksjon mellom studenter og faglærere. Sentrale og autentiske problemstillinger blir belyst og diskutert både i mindre studentgrupper og samlet gruppe, og det gis rikelig anledning til å stille spørsmål, drøfte fagstoff som tidligere har vært gjennomgått i forelesning, samt at det er et egnet forum for å jobbe med både egen- og medstudentvurdering i forbindelse med for eksempel akademisk skriving. Dette er også en undervisningskontekst hvor det å reflektere rundt arbeid i grupper og egen rolle tematiseres.

Ferdighetstrening

Ferdighetstrening vil også være en av undervisningsformene i studiet. Hovedfokus vil være øvelse og veiledning knyttet til sentrale ferdigheter som er definert i læringsutbyttene i faget, samt refleksjon og drøfting av ferdighetenes relasjon til relevant teori og forskning. Undervisningen vil foregå i mindre grupper for å skape et trygt rom for å reflektere over egen prestasjon, utvikling og rolle.

Digital læringsplattform – tekst, lyd og bilde – nettbaserte forelesninger

Hvert emne i studiet har et digitalt læringsrom i vår læringsplattform hvor studentene får tilgang til pedagogisk gjennomtenkte læringsløp som er satt sammen av læringsmaterieill i form av tekster, bilder, videoer og lydfiler, samt automatiserte oppgaver og digitale kurs. Disse læringsressursene er lagt i en rekkefølge som er ment å støtte studentenes selvstendige læringsprosess. Kort oppsummert er tanken at læringsmateriellet, gir korte introduksjoner til læringsmål, særlig sentrale felt i emnet, forklaringer på særlig vanskelige områder, og viser studentene mulige veier inn i pensumlitteraturen og alternative kilder. Digitale kurs og automatiske oppgaver omtales i egne punkter under.

Digitale kurs

Et digitalt kurs er et nettkurs med tekster, videoer og oppgaver som følger hverandre i en bestemt rekkefølge og er presentert i vår digitale læringsplattform. Oppgavene som dukker opp innimellom tekstene og videoene forutsetter at studenten har tilegnet seg stoffet i de foregående læremidlene. Etter endt kurs vil studenten få vite hvor mange prosent riktige svar som er avlagt. Når det digitale kurset fungerer som et obligatorisk arbeidskrav vil kurset kreve 80 % riktige svar for at arbeidskravet vurderes som bestått. Studenten vil kunne ta kurset så mange ganger vedkommende ønsker. Ved obligatoriske arbeidskrav vil denne muligheten være åpen frem til et gitt tidspunkt før eksamen, og arbeidskravet må være bestått før studenten kan melde seg opp til eksamen.



Automatiserte oppgaver

I tre av emnene som inngår i studiet tilbyr vi via vår digitale læringsplattform en rekke automatiserte oppgaver hvor oppgavetype, vanskelighetsgrad og kognitivt nivå er knyttet til de sentrale temaene og læringsutbyttene i aktuelle emner. Det foreligger planer for å tilby dette også i det fjerde emnet (PSY 1020). Disse oppgavene er forhåndsprogrammert og studentene kan selv bestemme om og når de vil utføre dem. Studenten får umiddelbart tilbakemelding basert på en programmert fasit, og kan gjenta oppgavene på et hvilket som helst tidspunkt.

Veiledning

Alle studenter ved årsstudiet vil få veiledning i de ulike emnene i forbindelse med for eksempel skriftlige innleveringer eller ferdighetstrening. Veiledning kan foregå både individuelt og i gruppe, og både ansikt til ansikt eller i digitale rom. Alle studenter har tilgang til individuell veiledende kontakt med faglærere både i forbindelse med og utenfor organisert undervisning, samt planlagt veiledning med dedikert fagperson, samt mulighet for veiledning gjennom nettlærerteam.

Digitale klasserom

Vårt digitale klasserom er et samhandlingsrom i vår digitale læringsplattform som både faglærere og studenter har tilgang på. Hvert emne har sitt eget digitale klasserom hvor studenter lett kan kommunisere og jobbe sammen. Det stimulerer til faglige diskusjoner knyttet opp mot undervisningen i hvert emne, tidsaktuelle faglige nyheter og til organisering av kollokviegrupper. De andre studentene i klassen vil få opp et varsel om aktiviteten som har foregått siden sist de var logget på, med mulighet for å kommentere, like eller diskutere det som er lagt ut av medstudenter eller faglærer både synkront og asynkront.

Medstudentvurdering

Et bærende prinsipp for vårt vurderingsarbeid er at tilbakemeldingspraksis på studenters arbeid skal være læringssituasjoner. Vi vil både i fysiske møter og gjennom bruk av digitale verktøy trene studentene i å gi kritisk konstruktiv vurdering av og tilbakemelding på medstudenters arbeid basert på kjente kriterier for måloppnåelse. Studenten vil også trenes i å nyttiggjøre seg tilbakemeldinger på eget arbeid. Det vil foregå gjennom et samarbeid mellom studentene og faglærere hvor man gjør kjent og innarbeider en felles forståelse for hva som kjennetegner ulike nivåer av måloppnåelse for en gitt oppgave. Deretter vil besvarelser fra studentene distribueres gjennom digitale plattformer eller i fysisk rom, og de skal formulere tilbakemelding til sine medstudenter eller eventuelt vurdere seg selv.

Oversikt over hvilke undervisningsformer som benyttes i de ulike emnene følger i tabellen under.



Studieplan for årsstudium i HR og ledelse 2025/2026

Emne	Nettstudium
PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom Medstudentvurdering
PSY1020 Innføring i HRM	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY1080 Innføring i ledelse	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Samling Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY2420 Endring og omstilling	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY3940 Endringsledelse	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom Medstudentvurdering
PSY1050 Arbeidsmiljø	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom Medstudentvurdering



1.8 Vurderingsformer og sensur

Studentene vil møte ulike vurderingsformer gjennom studiet. Vurderingsformene skal ivareta en kontinuerlig prosess med et tosidig formål; fremme læring og dokumentere studentenes kompetanse som tilstrekkelig i henhold til gjeldende læringsutbytte. Vurdering av eksamener gjennomføres etter gjeldende regler i Lov om universiteter og høyskoler og i Forskrift om opptak, studier og eksamen ved Oslo Nye Høyskole.

De aller fleste emnene har arbeidskrav som vurderes til bestått eller ikke bestått. Arbeidskravet må være bestått innen gjeldende frist i det enkelte emnet for at studenten skal ha anledning til å fremstille seg til eksamen. Obligatoriske arbeidskrav er egnet til å sikre studentens progresjon innen det gitte emnet og tilegnelse av læringsutbytter, samtidig som bruk av slike obligatoriske arbeidskrav gir mulighet til å belyse særlig sentrale deler av emnet og stimulere studenten til å jobbe ekstra med dette stoffet.

Ny og utsatt eksamen gjennomføres på samme måte som ordinær eksamen. Ved stryk på hjemmeeksamener hvor kandidaten selv har definert oppgaven, skal det leveres helt ny oppgave ved kontinuasjon.

Studenten vurderes etter følgende karakterskala hvor den graderte bokstavkarakterskalaen beskriver følgende vurdering:

Karakter	Betegnelse	Generell (ikke fagspesifikk) beskrivelse av vurderingskriterier
A	Fremragende	Fremragende prestasjon som klart utmerker seg. Kandidaten viser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet.
B	Meget god	Meget god prestasjon. Kandidaten viser meget god vurderingsevne og selvstendighet.
C	God	Jevnt god prestasjon som er tilfredsstillende på de fleste områder. Kandidaten viser god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.
D	Nokså god	En akseptabel prestasjon med noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.
E	Tilstrekkelig	Prestasjonen tilfredsstiller minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.
F	Ikke bestått	Prestasjon som ikke tilfredsstiller de faglige minimumskravene. Kandidaten viser både manglende vurderingsevne og selvstendighet.



Her følger en oversikt over eksamensformene og arbeidskravene for de enkelte emnene som bachelorstudiet inneholder:

Obligatoriske emner					
Anbefalt plassering (semester)	Emnekode og emnenavn	Sp	Eksamensform Vurderingsuttrykk: Gradert skala A-F	Arbeidskrav Vurderingsuttrykk: bestått/ikke-bestått	
1	PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi	10	Eksamen i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave over 4 timer med fritekstoppgaver.	-	Godkjent skriftlig innlevering
1	PSY1020 Innføring i Human Resource Management	10	Karakteren i dette emnet består av en individuell semesteroppgave på 2400 ord (+/- 10%) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.	-	Godkjent skriftlig innlevering - Godkjent nettbasert kurs
1	PSY1080 Innføring i ledelse	10	Karakteren i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave som går over 48 timer, 1500 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering	-	Godkjent et nettbasert kurs - Godkjent muntlig presentasjon
2	PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I	7,5	Eksamen i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave over 48 timer med et omfang på 1500 ord (+/- 10 %) og skrives i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.	-	Godkjent skriftlig innleveringsoppgave som skrives i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.
2	PSY2420 Endring og omstilling	7,5	Individuell skriftlig oppgave over 4 timer	-	Godkjent et nettbasert kurs
2	PSY3940 Endringsledelse	7,5	Karakteren i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave som går over 48 timer, 1500 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering	-	Skriftlig innleveringsoppgave over oppgitt problemstilling med medstudentvurdering
2	PSY1050 Arbeidsmiljø	7,5	Karakteren i dette emnet består av en individuell skriftlig CASE-oppgave over 48 timer 1500 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering	-	Godkjent nettbasert kurs

1.10 Relevans for videre studier og arbeidsliv

Studiet henvender seg til personer som ønsker å jobbe med HR og ledelse, enten direkte etter endt årsstudium eller etter videre studier.



Mulige yrker

Årsstudiet i HR og ledelse gir studentene en grundig innføring i en rekke sentrale temaer for arbeid med HR og støtte til, samt utøvelse av, ledelse. Naturlige arbeidssteder etter endt studium er for eksempel innen offentlig forvaltning med saksbehandling og personaloppfølging, HR avdelinger i privat sektor, samt ulike konsulentfirmaer innen HR, HRM og rekruttering. Innholdet i årsstudiet er relevant for det norske så vel som det internasjonale arbeidsmarkedet.

Mulige videre studier

Årsstudiet er bygd opp av emner fra vår Bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi. Det vil derfor være mulig å søke seg videre inn på bachelorgraden med 60 studiepoeng innpass. Studenter vil også kunne søke seg videre inn på andre bachelorgrader innen organisasjonspsykologi, HR eller ledelse da årsstudiet gir en bred innføring innen disse fagområdene. Det vil imidlertid være opp til den enkelte utdanningsinstitusjon å gi eventuelt opptak til studenter som har fullført årsstudium i HR og ledelse fra Oslo Nye Høyskole.

1.11 Internasjonalisering

Høyskolen har ordninger for internasjonalisering og internasjonal studentmobilitet. Disse er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart, og er faglig relevant. Når det gjelder mobilitet, gjøres det dog oppmerksom på at et vitnemål kun kan utstedes når en student har tatt og bestått hele årsstudiet ved ONH. Undervisning er satt i en internasjonal sammenheng og eksponerer studentene for et variert perspektiv på HR og ledelse. Dette oppnås for eksempel gjennom bruk av internasjonalt pensum og caser i undervisning. Her har vi også anledning til å supplere med forelesninger på engelsk (i tillegg til de som er på norsk) for å belyse caser og temaer knyttet til eksempelvis fremtidens arbeidsliv.

1.12 Studiekvalitet

Oslo Nye Høyskole har systemer for å sikre og videreutvikle kvaliteten på alle deler av utdanningen for å styrke studentenes læringsutbytte. Studentene er viktige bidragsytere i kvalitetsarbeidet gjennom blant annet å delta i studentevalueringer.



2.0 Årsstudiet

2.1 Introduksjon og emneoversikt

Årsstudiet gir studentene en innføring i HR og ledelse. Alle emnene er obligatoriske og utgjør til sammen 60 studiepoeng.

Årsstudiet	10 studiepoeng		10 studiepoeng		10 studiepoeng	
	Første semester	PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi	PSY1020 Innføring i HRM	PSY1080 Innføring i ledelse		
		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	
	Andre semester	PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I	PSY2420 Endring og omstilling	PSY3940 Endringsledelse	PSY1050 Arbeidsmiljø	

2.2 Emnebeskrivelser for årsstudiet

2.2.1 PSY1010 Innføring i organisasjonspsykologi

Emnekode: PSY1010
Tittel: Innføring i organisasjonspsykologi
Type: Obligatorisk
Plassering: 1. semester
Studiepoeng: 10 studiepoeng

Organisasjonspsykologien handler om organisatoriske, sosiale og psykologiske prosesser som har betydning for aktørene i arbeidslivet. Emnet ser på forhold som er av betydning for jobbatferd. Hvordan situasjons- og person-faktorer påvirker livet på arbeidsplassen vil være sentralt. Studentene vil møte ulik organisasjonspsykologisk tematikk, som blant annet organisasjonskultur, omstillinger og organisasjonslæring. Emnet har til formål å gi studentene en bred innføring i organisasjonspsykologisk teori og forskning. Emnet vil ha fokus på hvordan organisasjonspsykologisk kunnskap og metode praktisk brukes for å løse konkrete oppgaver.



Innhold

- Organisasjonpsykologi som fagområde
- Organisasjonskunnskap, samfunnsansvar, etikk og bærekraft
- Organisasjonskultur
- Ledelse og medarbeiderskap
- Gruppe- og teamarbeid
- Endringer og omstillinger i organisasjoner
- Motivasjon, jobbtilfredshet og jobbengasjement
- Organisasjonslæring

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om organisasjonpsykologisk kunnskapsutvikling, og hvordan fagfeltet har endret seg i takt med samfunnsutviklingen
- Har bred kunnskap om sentrale temaer, personer, teorier, empiri og metoder innen organisasjonpsykologi
- Har kunnskap om generelle kjennetegn ved organisasjoner, bedrifts- og organisasjonskultur
- Har kunnskap om teamarbeid
- Har kunnskap om hva som bidrar til motivasjon, tilfredshet og engasjement
- Har kunnskap om omstillingsprosesser og hvordan organisasjoner lærer
- Har kunnskap om de viktigste kildene til organisasjonpsykologisk forskning

Ferdigheter

- Kan kartlegge og vurdere en organisasjonskultur, og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling ved å henvise til informasjon og fagstoff
- Kan vurdere ulike intervensjoner knyttet til prinsipper for organisasjonslæring
- Kan på bakgrunn av fagstoff vurdere styrker og svakheter ved organisasjonpsykologiske utvalgte verktøy og teknikker
- Kan reflektere selvstendig over faglige og yrkesetiske problemstillinger knyttet til organisasjonpsykologiens rolle i organisasjons- og næringsliv
- Kan anvende utvalgte verktøy for å kartlegge organisasjonskultur

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet og forståelse for organisasjonpsykologiske temaer
- Kan inngå i samarbeid hvor faglige synspunkter og erfaringer deles på en saklig og respektfull måte og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- Kan medvirke til planlegging av konstruktiv endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar bedriftens og/eller organisasjonens rammer og behov



Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet er:

- Godkjent skriftlig innlevering

Eksamen

Eksamen i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave over 4 timer med fritekstoppgaver.

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.

2.2.2 PSY1020 Innføring i Human Resource Management (HRM)

Emnekode:	PSY1020
Tittel:	Innføring i Human Resource Management
Type:	Obligatorisk
Plassering:	1. semester
Studiepoeng:	10 studiepoeng
Undervisningsspråk:	Norsk

Dagens arbeidsliv er i stadig endring. For å møte behovene til dagens og fremtidens arbeidsliv må HR både ta hensyn til organisasjonens produktivitet, og strategiske målsetninger samtidig som fokuset på og hensynet til medarbeidernes velvære og arbeidshverdag står sentralt. Emnet «Innføring i HRM» skal gi studentene forståelse for hvordan fagområder som kompetanse, kultur og rekruttering er sentrale innsatsområder for HRs arbeid med å støtte virksomheters overordnede mål, og utvikle gode og helsefremmende arbeidsplasser. Emnet gir studentene en bred innføring i sentrale teorier, relevante fagområder og den kunnskapsutviklingen HR som fagfelt har opplevd over tid.

Emnet har til formål å gi studentene et møte med HR som et bredt fagområde som favner mye av «livet» i en organisasjon. Videre vil emnet introdusere dilemmaene som HR som avdeling i en større organisasjon vil kunne møte. Arbeidslivsrelevans er en rød tråd gjennom emnet. Det vil derfor være fokus på hvordan kunnskap om sentrale innsatsområder for HR kan brukes i praksis for å løse konkrete oppgaver.

Innhold

- HR-historisk perspektiv
- Det norske arbeidslivet
- Kompetanse og medarbeiderutvikling



- Lederutvikling
- Analyse av HR tiltak
- Mangfold og inkludering
- Medbestemmelse, medvirkning og medansvar
- Arbeidsrett
- Prestasjonsvurdering og belønningssystemer
- Rekruttering og seleksjon
- Tilhørighet og den psykologiske kontrakten

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, forskere, teorier, empiri og metoder innen HR sine kjerneområder
- Har kunnskap om kunnskapsutviklingen innen HR, og hvordan fagfeltet har utviklet seg i takt med samfunnsutviklingen
- Kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen HR sine kjerneområder
- Kjenner til etiske dilemmaer som en HR-avdeling møter som del av en større organisasjon
- Har forståelse for HR sin rolle i en organisasjon
- Kjenner til norsk arbeidsrett
- Kan beskrive gangen i en rekrutteringsprosess

Ferdigheter

- Kan anvende faglig kunnskap og relevante resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid innen HR-feltet på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg
- Er i stand til å vurdere psykologiske fenomener som gjør seg gjeldende i mellommenneskelige forhold i en arbeidskontekst
- Kan gjennomføre systematiske ansettelsesintervjuer
- Er i stand til å reflektere selvstendig over egen faglig utøvelse som intervjuer
- Kan vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet og forståelse for sentrale HR- temaer
- Har utviklet innsikt og forståelse for kompleksiteten ved å ivareta mangfold og sikre et inkluderende arbeidsliv, så vel nasjonalt som internasjonalt
- Kan på bakgrunn av fagstoff planlegge og delta i ansettelsesprosesser
- Kan formidle sentral fagkunnskap om teorier, problemstillinger og løsninger
- Har innsikt i HR-etiske problemstillinger, for eksempel knyttet til seleksjon og testing



Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Alle hjelpemidler er tillatt så lenge teksten er et resultat av kandidatens selvstendige arbeid. Samarbeid er ikke tillatt, og bruk av kunstig intelligens skal følge høyskolens gjeldende retningslinjer.

Arbeidskravene i dette emnet er:

- Skriftlig innlevering
- Bestått nettkurs

Eksamen

Eksamen i dette emnet består av en individuell semesteroppgave (2400 ord +/- 10%) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering. Alle hjelpemidler er tillatt så lenge teksten er et resultat av kandidatens selvstendige arbeid. Samarbeid er ikke tillatt, og bruk av kunstig intelligens skal følge høyskolens gjeldende retningslinjer.

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.

2.2.3 PSY1080 Innføring i ledelse

Emnekode:	PSY1080
Tittel:	Innføring i ledelse
Type:	Obligatorisk
Plassering:	1. semester
Studiepoeng:	10 studiepoeng

Emnet har til formål å gi studentene bred kunnskap om ledelse som vitenskapelig fagområde med sentrale teorier og perspektiv. Videre tar emnet for seg hvordan synet på ledelse har endret seg i takt med samfunnsutviklingen og hvordan kunnskapsutviklingen møter nasjonale forhold og regelverk. Studentene vil gjennom emnet tilegne seg kunnskap om hvilke konsekvenser ulike former for ledelse kan ha på en bedrifts produktivitet og de ansattes trivsel og det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre vil studenten tilegne seg ferdigheter i møte med ansatte i rollen som leder og får anledning til å reflektere over egen fungering.

Emnet inkluderer ledelse av enheter som inkluderer personalansvar, men også ledelse av grupper og team.

Innhold

- Sentrale teorier og perspektiver på ledelse



- Konsekvenser av ledelse på produktivitet og trivsel
- Kjønn og ledelse
- Digital ledelse/E-ledelse
- Destruktiv ledelse
- Teamledelse
- Medarbeidersamtalen
- Veiledning og mentorering
- Nedbemanning
- Tilrettelegging
- Makt og etikk

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, forskere, teorier, empiri og metoder innen ledelse og teamarbeid
- Har kunnskap om hvordan situasjonelle faktorer og ledelsesatferd samvarierer på en arbeidsplass og i enkelte team
- Har kunnskap om hvordan ulike grupper etableres, utvikles og ledes, samt hvilke faktorer som påvirker gruppens effektivitet
- Har kunnskap om kunnskapsutviklingen innen ledelse, og hvordan fagfeltet har utviklet seg i takt med samfunnsutviklingen nasjonalt og internasjonalt
- Har forståelse for hvordan ulike typer ledelse, inkludert destruktiv ledelse, kan få konsekvenser for organisasjonens produktivitet og medarbeidernes trivsel

Ferdigheter

- Kan anvende faglig kunnskap og relevante resultater fra ledelsesforskningen på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg
- Er i stand til å vurdere psykologiske fenomener knyttet til makt og avmakt i relasjon mellom leder og medarbeider
- Er i stand til å reflektere over egen atferd i rollen som leder i en medarbeidersamtale og justere denne under veiledning
- Er i stand til å reflektere selvstendig over faglige problemstillinger

Generell kompetanse

- Har utviklet forståelse for hvordan både personlighetskarakteristikk, lovverk og hensynet til både produktivitet og medarbeidere kan utgjøre kryssende interesser og forståelse for kompleksiteten i dette
- Kjenner til hvilke forskningsbaserte og etiske aspekter som følger utviklingen i norsk arbeidsliv og forståelsen av hva etisk ledelse er

Arbeidskrav



Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet er:

- Godkjent et nettbasert kurs
- Godkjent muntlig presentasjon

Eksamen

Karakteren i dette emnet består av en eksamen: Individuelt skriftlig oppgave over 48 timer 1500 ord (+/- 10 %) henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.

2.2.4 PSY2710 Fremtidens arbeidsliv I

Emnekode:	PSY2710
Tittel:	Fremtidens arbeidsliv I
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng

I dette emnet får studentene en innføring i sentrale trender og endringer – som ofte betegnes «Future of Work» (FoW). Dette er et paraplybegrep introdusert av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og konsultentselskaper som McKinsey for å fange opp de store endringene som foregår i arbeidsliv og på arbeidsplasser. Dette emnet introduserer studentene for slike trender, eksempelvis globalisering og migrasjon, økt levealder og lengre karrierer, og mangfold, og adresserer hvordan dette påvirker både arbeidsliv og arbeidsplasser.

Endringer i arbeidslivet og på arbeidsplasser vil frembringe en rekke endringer, for eksempel i hvordan ledere arbeider, hvordan HR-funksjonen utvikles og anvendes og hvordan individer tenker og agerer i forhold til egen karriereutvikling. Dette bidrar til økt behov for nyutdannede som forstår disse voksende trendene og som kan tilby arbeidsgivere innsikt i hvordan organisasjoner kan navigere og håndtere slike skiftende kontekster.

Innhold

- Den fjerde industrielle revolusjonen
- 100-års livet og 60-års karrierer
- Likestilling
- Mangfold og mangfoldsledelse
- Globalisering og migrasjon
- Hybrid- og fjernarbeid
- Virtuelle team



- Generasjonsmangfold på arbeidsplassen
- Kulturforskjeller
- Jobb-hjem-balanse

Læringsutbytte

Kunnskap

- Har kunnskap om sentrale teorier og temaer knyttet til fremtidens arbeidsliv, eksempelvis knyttet til betydningen av balanse mellom jobb og fritid
- Kjenner til forskning og diskusjoner om fremtidens arbeidsliv, eksempelvis knyttet til hvordan hybrid- og fjernarbeid påvirker organisasjoner og medarbeidere
- Kjenner til hvilke muligheter og utfordringer arbeidslivet møter som følger av økt globalisering

Ferdigheter

- Kan systematisere og anvende faglig kunnskap og relevante resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid relevant for fremtidens arbeidsliv på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg
- Er i stand til å reflektere over etiske problemstillinger knyttet til fremtidens arbeidsliv, eksempelvis jobb-hjem-balanse og bruk av teknologi i HR-arbeid
- Kan vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling
- Kan gjennomføre ulike analyser, eksempelvis PESTEL- og SWOT-analyser

Generell kompetanse

- Har utviklet innsikt i og forståelse for kompleksiteten knyttet til kulturforskjeller i en organisasjonskontekst
- Kan formidle sentral fagkunnskap om teorier, problemstillinger og løsninger
- Kjenner til sentrale aspekter omkring hvordan endringer i arbeidslivet påvirker individer og bedrift, for eksempel jobb-hjem-(u)balanse og fjernarbeid
- Kan på bakgrunn av fagstoff planlegge og delta i virtuelt teamarbeid

Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet er:

- Skriftlig innleveringsoppgave som vurderes til godkjent/ikke godkjent. Oppgaven skal skrives i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.

Eksamen

Eksamen i dette emnet består av en individuell skriftlig oppgave over 48 timer med et omfang på 1500 ord (+/- 10 %) og skrives i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.



2.2.5 PSY2420 Endring og omstilling

Emnekode:	PSY2420
Tittel:	Endring og omstilling
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng

Dagens arbeidsliv er i stadig endring. Dette kan være utfordrende både for virksomheter som hele tiden må tilpasse seg omgivelsene for å sikre produktivitet, og for de ansatte som må håndtere en arbeidshverdag som krever at de raskt omstiller seg. Formålet med emnet er å gi studentene bred kunnskap om endring og omstilling i organisasjoner som et vitenskapelig fagområde med sentrale teorier og perspektiver. Emnet ser på både prosessen og konsekvensene av endring og tar opp temaer som typer endringer, de ulike stadiene i en endringsprosess, klarhet («readiness») for endring, endringsagenter og motstand mot endring. Hvordan endring og omstilling i organisasjoner har blitt mer aktuelt i lys av samfunnsutviklingen og hvordan endringer kan påvirke ansatte både positivt og negativt adresseres også.

Studentene vil gjennom emnet tilegne seg kunnskap om ulike fremgangsmåter for å gjennomføre en endring- og utviklingsprosess i en organisasjon, og hvilke utfordringer en slik prosess kan ha. Videre vil studenten tilegne seg ferdigheter om hvordan man går frem for å identifisere et endringsbehov slik at riktige intervensjoner kan gjennomføres.

Innhold

- Endring og omstilling i et historisk perspektiv
- Ulike typer endringer
- Hvordan klargjøre organisasjonen for endring
- Organisasjonsutviklingsperspektivet
- Kartlegging av endringsbehov
- Utforming av effektive tiltak
- Rolleforståelse: endringsagent - HR - ledelse
- Motstand mot endring
- Konsekvenser av endring og omstilling for ansatte

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om kunnskapsutvikling innen organisasjonsendring, og hvordan fagfeltet har endret seg gjennom årene
- Har bred kunnskap om sentrale temaer, personer, teorier, empiri og metoder innen organisasjonsendring og omstilling
- Har kunnskap om ulike typer endringer, eksempelvis planlagte og uplanlagte endringer og episodiske og kontinuerlige endringer



- Har kunnskap om de menneskelige aspektene ved organisasjonsendring og hvordan disse påvirker en omstilling
- Har kunnskap om motstand mot endring og ulike måter å forstå dette på
- Har kjennskap til rollene til henholdsvis HR og ledelsen i endringsprosesser

Ferdigheter

- Kan kartlegge endringsbehovene i en organisasjon, og vurdere hvilke tiltak som er effektive for denne endringen
- Kan på bakgrunn av fagstoff vurdere styrker og svakheter ved utvalgte verktøy og teknikker innen organisasjonsutvikling
- Kan reflektere selvstendig over faglige og yrkesetiske problemstillinger forbundet med rollen som endringsagent
- Kan bruke teori og empiri for å løse problemstillinger knyttet til endringsprosesser i organisasjoner, eksempelvis motstand

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet og forståelse for kompleksiteten i endringsprosesser
- Kan inngå i samarbeid hvor faglige synspunkter og erfaringer deles på en saklig og respektfull måte og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- Kan medvirke til planlegging av konstruktiv endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar medarbeidernes behov

Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet er:

- Godkjent nettbasert kurs

Eksamen

Karakteren i dette emnet består av en eksamen: Individuell skriftlig oppgave over 4 timer

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.



2.2.6 PSY3940 Endringsledelse

Emnekode:	PSY3940
Tittel:	Endringsledelse
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng

Endring er nødvendig for at en organisert virksomhet skal kunne utvikle seg i takt med teknologi og samfunn, og ledere spiller en viktig rolle i gjennomføringen av slike prosesser, blant annet gjennom å motivere medarbeidere og skape retningsforståelse. Både eksterne (eksempelvis globalisering, miljø og teknologi) og interne (eksempelvis krav om mer effektiv drift og kostnadskutt) faktorer bidrar til at organisasjoner i alle bransjer må omstille seg. Samtidig er endringer krevende både for ledere og medarbeidere, og ofte går ikke endringen som planlagt. Innsikt til å forstå og lede endringsprosesser er derfor sentralt i enhver organisasjon. Endring kan foregå kontinuerlig og gradvis som følge av læring og utvikling internt i organisasjonen, og som en styrt og planlagt prosess for å nå bestemte mål eller møte store endringer i omgivelsene. Endringsledelse handler om å gi retning for utviklingen, skape oppslutning om endring og nytenkning og legge til rette for god samhandling i virksomheten slik at beslutninger kan implementeres. I dette emnet lærer studenten om hvordan man kan planlegge og organisere endrings- og utviklingsarbeid, for eksempel i forbindelse med innføring av ny teknologi samt hvordan endringer drives frem, eksempelvis top-down eller bottom-up. Emnet tar også opp temaer som ulike drivere av endring, endringsbarrierer, og læring.

Innhold

- Sentrale begreper for å forstå endringer og endringsarbeid
- Eksterne drivere for endring
- Interne drivere for endring
- Endringskapasitet
- Læring i organisasjoner
- Utviklingstrender i arbeidslivet
- Endringstretthet
- Psykologisk trygghet under endring
- Motstand mot endring
- Motivasjon for endring
- Endringsbarrierer



Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om interne og eksterne krefter og vilkår som påvirker endring og utvikling på ulike nivå i organisasjoner
- Har kunnskap om sentrale begreper, temaer, teorier, tilnærminger og metoder innen endringsledelse
- Har innsikt i hvordan man kan planlegge og organisere endring, utvikling og innovasjon gjennom å fremme involvering, medarbeiderskap, kreativitet og gode kommunikasjons- og arbeidsprosesser
- Har kunnskap om nye utviklingstrender i arbeidslivet
- Har kunnskap om kva som skaper motstand mot endring
- Har kunnskap om ulike metoder og verktøy som kan brukes i endrings- og utviklingsarbeid
- Har innsikt i faktorer som påvirker endringsprosesser

Ferdigheter

- Kan innhente og anvende teori, empiri og informasjon for å vurdere endrings- og utviklingsbehov
- Kan identifisere og reflektere selvstendig over faglige og etiske problemstillinger knyttet til endringsledelse
- Kan beskrive ulike faser i en endringsprosess og rollene de ulike aktørene i prosessen kan ha
- Kan bidra i planlegging og ledelse av endringsprosesser
- Forstår sentrale prinsipper for endringsledelse og kan anvende disse på konkrete case for å planlegge forbedrings- og endringsarbeid

Generell kompetanse

- Kan se helhetlig på muligheter og utfordringer ved endring
- Kan reflektere over egen rolle og atferd i ulike gruppesammenhenger
- Kan formidle fagkunnskap og egne vurderinger på en presis og velbegrunnet måte
- Har innsikt i relevante faglige problemstillinger innen endringsledelse
- Har utviklet en forståelse for hvordan endringsprosesser kan optimaliseres

Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravet i dette emnet er:

- Skriftlig innleveringsoppgave over oppgitt problemstilling med medstudentvurdering



Eksamen

Karakteren i dette emnet består av en eksamen:

- Individuell skriftlig oppgave over 48 timer 1500 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.

2.2.7 PSY1050 Arbeidsmiljø

Emnekode:	PSY1050
Tittel:	Arbeidsmiljø
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng

Emnet ser på forhold som er av betydning for individets opplevelse som deltaker i en organisasjon. Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan fremme eller hemme trivsel, samarbeid, stress, mestring og jobbutførelse vil være sentralt. Emnet har til formål å gi studentene en bred innføring i hva arbeidsmiljø er, hvordan det preger oss – og hvordan teori og forskning kan brukes i praksis for å løse konkrete utfordringer på arbeidsplassen.

Innhold

- Det psykososiale arbeidsmiljøet
- Stress og mestring
- Konflikter og konflikthåndtering
- Brudd på det psykososiale arbeidsmiljø, herunder mobbing

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om psykologiske jobb-behov og hva som bidrar til et sunt psykososialt arbeidsmiljø
- Har kunnskap om arbeidsrelatert psykisk uhelse, herunder stress og utbrenthet
- Har kunnskap om hva som ansees som uheldig psykisk belastning, krenking av integritet og verdighet, utilbørlig opptreden og trakassering i arbeidslivet

Ferdigheter

- Kan kartlegge og vurdere det psykososiale arbeidsmiljøet, og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling ved å henvise til informasjon og fagstoff



- Kan vurdere ulike intervensjoner knyttet til håndtering av høyt jobbstress
- Kan anvende utvalgte verktøy for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet
- Kan anvende utvalgte modeller for å bedre utfordringer knyttet til jobbstress

Generell kompetanse

- Kan inngå i samarbeid hvor faglige synspunkter og erfaringer deles på en saklig og respektfull måte og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- Kan medvirke til planlegging av konstruktiv endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar medarbeidernes behov

Arbeidskrav

Godkjent arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet er:

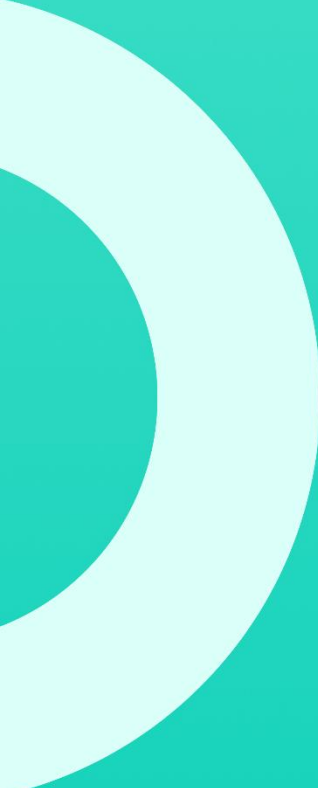
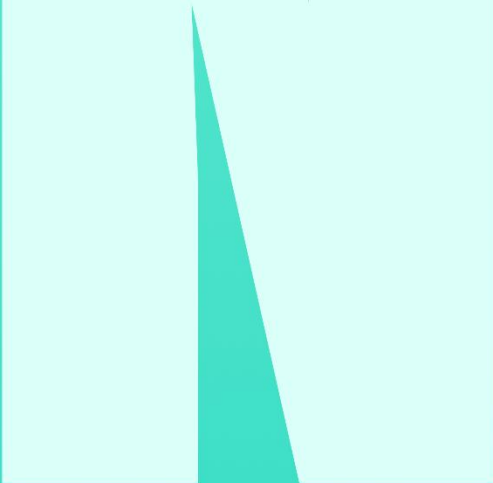
- Nettbasert kurs

Eksamen

Karakteren i dette emnet består av en individuell skriftlig CASE-oppgave over 48 timer 1500 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.

Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Eksamensbesvarelsen sensureres og gis gradert karakter, A – F.





ONH Oslo Nye
Høyskole

Ullevålsveien 76
0454 Oslo