

Studieplan for årsstudium i personalledelse

Studieåret **2026/2027**

60 studiepoeng

Nettstudium

Institutt for psykologi

Årsstudiets akkreditering er hjemlet i NOKUTs akkreditering av Bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi 25.05.2023

Studieplanen er godkjent av studieutvalget ved ONH i desember 2025

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1.0 Årsstudium i personalledelse	3
1.1 Mål og innhold	3
1.2 Målgruppe.....	4
1.3 Opptakskrav	4
1.4 Læringsutbytte	5
1.5 Studiets oppbygging.....	6
1.6 Arbeidsomfang	7
1.7 Undervisnings- og læringsformer	7
1.8 Vurderingsformer og sensur	11
1.9 Relevans for videre studier og arbeidsliv.....	14
1.10 Studiekvalitet.....	14
2.0 Årsstudiet.....	15
2.1 Introduksjon og emneoversikt	15
2.2 Emnebeskrivelser for årsstudiet	15
2.2.1 PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi	15
2.2.2 PSY1030 Innføring i Human Resource Management (HRM)	17
2.2.3 PSY1180 Innføring i ledelse.....	20
2.2.4 PSY2210 Strategisk HRM	22
2.2.5 PSY2430 Personalledelse og HMS	24
2.2.6 PSY2780 Arbeidsrett	27
2.2.7 PSY2740 Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet	30

1.0 Årsstudium i personalledelse

1.1 Mål og innhold

I svært mange lederstillinger inngår personalansvar som del av ansvaret, uavhengig av sektor. Det er for mange et nytt fagområde. Personalledelse refererer til styringen av menneskelige ressurser i en organisasjon for å oppnå organisasjonens mål og sier noe om de formelle rammene ledelse utøves i, herunder styringsretten. Det innebærer å håndtere ansatte på en god måte for å sikre at de bidrar til organisasjonens suksess og samtidig opplever et godt arbeidsmiljø.

Gjennom årsstudiet i personalledelse får studentene 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 praktisk personalledelse og praktiske HR-temaer som hvordan gjennomføre en god rekrutteringsprosess, medarbeiderutvikling, håndtere motstand mot endringer, konflikthåndtering, praktiske kommunikasjonsferdigheter mm.

God personalledelse er en kontinuerlig prosess som krever oppmerksomhet på endringer i arbeidsmiljøet, ansattes behov og organisasjonens mål. Effektiv personalledelse bidrar til å skape et bærekraftig, produktivt arbeidsmiljø i en organisasjon som opererer i samsvar med lov og regelverk.

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 personalledelse består av følgende emner:

- PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi
- PSY1030 Innføring i HRM
- PSY1180 Innføring i ledelse
- PSY2210 Strategisk HRM
- PSY2430 Personalledelse og HMS
- PSY2780 Arbeidsrett
- PSY2740 Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet

1.2 Målgruppe

Studiet henvender seg til personer som i dag har en stilling som innebærer personalansvar eller som ønsker å jobbe med personalledelse, enten direkte etter endt årsstudium eller etter videre studier. Aktuelle søkergrupper er både de som er i starten av sine studier og er nysgjerrig på dette fagfeltet. Studiet passer også for de som er i arbeid og som ønsker faglig spisset påfyll i sin arbeidshverdag og for videre karriere.

Studenter som allerede har studiepoeng fra tidligere studier har mulighet til å søke om å få disse godkjent som del av årsstudiet, og dermed korte ned studietiden. Dette vurderes på bakgrunn av individuell søknad. Vitnemål utstedes kun ved bestått 60 studiepoeng.

1.3 Opptakskrav

Opptaksgrunnlaget for Årsstudiet i personalledelse 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 personalledelse 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.
- Har kunnskap om fagområdenes historie og tradisjoner og hvordan fagområdene har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen.
- Kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen personalledelse, HMS og HR sine kjerneområder for øvrig.
- Har kunnskap om og forståelse for organisasjonspsykologiske temaer samt etiske og profesjonelle utfordringer innen HR og personalledelse.
- Har kunnskap om de viktigste kildene til organisasjonspsykologisk forskning.
- Kjenner til relevant lovverk av betydning for personalledelse og HMS i en virksomhet.

Ferdigheter

- Kan beskrive og anvende relevante verktøy og metoder for å utføre nødvendige undersøkelser og belyse faglige problemstillinger.

- Kan anvende teori og empiri innen HR og personalledelse på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg.
- Kan på bakgrunn av fagstoff identifisere og vurdere psykologiske fenomener som gjør seg gjeldende i mellommenneskelige forhold i en arbeidskontekst og ved å henvise fagstoff gi en balansert fremstilling.
- Kan beskrive utfordringer mellomledere møter og forholde seg saklig i konfliktsituasjoner.
- Kan formidle juridiske problemstillinger til relevante aktører.
- Kan reflektere faglig rundt utøvelse av egen profesjonelle rolle og etiske problemstillinger knyttet til personalledelse.
- Kan vurdere og henvise til informasjon, fagstoff og lovverk relevant for personalledelse og håndtering av personalsaker.

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet.
- Har utviklet forståelse for rettigheter og plikter i arbeidslivet, og har forståelse for kompleksiteten i samspillet mellom lovverk, medarbeidere og virksomhetens produktivitet.
- 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 innen personalledelse og konflikthåndtering.
- 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 personalledelse dersom man studerer på heltid (alle emnene i tabellen er obligatoriske).

Årsstudiet	15 studiepoeng		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng
	Første semester	PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi	PSY1030 Innføring i HRM	PSY1180 Innføring i ledelse
	7,5 studiepoeng		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng
Andre semester	PSY2210 Strategisk HRM	PSY2430 Personalledelse og HMS	PSY2780 Arbeidsrett	PSY2740 Kommunikasjon og konflikt
		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng	

1.6 Arbeidsomfang

Studieåret går over 10 måneder og er delt inn i to semestre, hvorav hvert semester består av tre emner som til sammen utgjør 30 studiepoeng. Studenten må påregne 37,5 timer i uken ved fulltidsstudier som utgjør et arbeidsomfang på 1600 timer for en fulltidsstudent.

Årsstudiet i personalledelse 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. For nettbasert studium vil ferdighetstreningen gjennomføres digitalt. Ved stedlig studium vil ferdighetstreningen gjennomføres stedlig.

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 vanskelig 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 samtlige emner 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. 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.

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 kollokviégrupper. 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.

Emne	Nettstudium	Stedlig
PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom Medstudentvurdering	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminarer Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom Medstudentvurdering
PSY1030 Innføring i HRM	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY1180 Innføring i ledelse	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Samling Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Samling Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY2210 Strategisk HRM	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning

	Digitale klasserom	Digitale klasserom
PSY2430 Personalledelse og HMS	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminar Digitalt kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY2780 Arbeidsrett	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminar Digitalt kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom
PSY2740 Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet	Forelesninger – nettbasert Digital læringsplattform Seminar – webinar Digitale kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Ferdighetstrening Digitale klasserom	Forelesninger – tradisjonell Digital læringsplattform Seminar Digitalt kurs Automatiserte oppgaver Veiledning Digitale klasserom

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.

Ved stryk eller godkjent fravær ved ordinær eksamen og arbeidskrav vil studenten få anledning til å kontinuere inneværende semester. Ved ugyldig fravær mister studenten retten til å kontinuere innen samme semester. Kontinuering vil da være mulig ved neste ordinære gjennomføring, påfølgende semester.

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 tilfredsstillende minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.
F	Ikke bestått	Prestasjon som ikke tilfredsstillende 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	Stp	Eksamensform Vurderingsuttrykk: Gradert skala A-F	Arbeidskrav Vurderingsuttrykk: bestått/ikke-bestått

Studieplan for årsstudium i personalledelse 2026/2027

1	PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi	15	Karakteren i dette emnet består av en netteksamen.	- Godkjent skriftlig innlevering - Nettkurs
1	PSY1030 Innføring i Human Resource Management	7,5	Eksamen i dette emnet består av en individuell semesteroppgave med faglig redegjørelse (2400 ord +/- 10%) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering. Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Karakteren fastsettes på grunnlag av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.	- Godkjent skriftlig innlevering - Godkjent nettbasert kurs om referering og fusk
1	PSY1180 Innføring i ledelse	7,5	Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.	- Godkjent et nettbasert kurs - Obligatorisk deltakelse på ferdighetstrening
2	PSY2210 Strategisk HRM	7,5	Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.	- Godkjent et nettbasert kurs
2	PSY2430 Personalledelse og HMS	7,5	Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.	- Godkjent skriftlig innleveringsoppgave i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.
2	PSY2780 Arbeidsrett	7,5	Eksamen i dette emnet består av netteksamen.	- Godkjent skriftlig innlevering med et omfang på 800 ord (+/- 10 %) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering.

2	PSY2740 Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet	7,5	Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.	- Godkjent ferdighetstrening
---	--	-----	--	------------------------------

1.9 Relevans for videre studier og arbeidsliv

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

Mulige yrker

Årsstudiet i personalledelse gir studentene en grundig innføring i en rekke sentrale temaer for arbeid med spørsmål innen HR og støtte til, samt utøvelse av personalansvar. Naturlige arbeidssteder etter endt studium er for eksempel i en HR-avdeling, innen offentlig forvaltning med saksbehandling og personaloppfølging eller i stillinger som inkluderer personalansvar.

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 psykologi, organisasjonspsykologi, HR eller ledelse da årsstudiet gir en innføring innen disse fagområdene. Det vil imidlertid være opp til den enkelte utdanningsinstitusjon å gi eventuelt opptak til studenter som har fullført årsstudium i personalledelse fra Oslo Nye Høyskole.

Stillinger som inkluderer personalansvar kan være innen mange ulike fagområder, slik at dette studiet er således relevant og kompletterende til mange videre studier også utenfor psykologien og organisasjonspsykologien som fagområde.

1.10 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 bidragsyttere i kvalitetsarbeidet gjennom blant annet å delta i studentevalueringer.

2.0 Årsstudiet

2.1 Introduksjon og emneoversikt

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

Årsstudiet	15 studiepoeng		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng
	Første semester	PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi	PSY1030 Innføring i HRM	PSY1180 Innføring i ledelse
	7,5 studiepoeng		7,5 studiepoeng	7,5 studiepoeng
Andre semester	PSY2210 Strategisk HRM	PSY2430 Personalledelse og HMS	PSY2780 Arbeidsrett	PSY2740 Kommunikasjon og konflikt

2.2 Emnebeskrivelser for årsstudiet

2.2.1 PSY1150 Innføring i organisasjonspsykologi

Emnekode: PSY1150

Tittel: Innføring i organisasjonspsykologi

Type: Obligatorisk

Plassering: 1. semester

Studiepoeng: 15 studiepoeng

Undervisningsspråk: Norsk

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

- Organisasjonspsykologi som fagområde
- Organisasjonskunnskap, samfunnsansvar, etikk og bærekraft
- Organisasjonskultur
- Ledelse og medarbeiderskap
- Gruppe- og teamarbeid
- Motivasjon, jobbtilfredshet og jobbengasjement
- Organisasjonslæring

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om organisasjonspsykologisk kunnskapsutvikling, og hvordan fagfeltet har endret seg i takt med samfunnsutviklingen.
- Har bred kunnskap om sentrale temaer, personer, teorier, empiri og metoder innen organisasjonspsykologi.
- Har kjennskap til organisasjonsteori og generelle kjennetegn ved bedrifts- og organisasjonskultur Har kunnskap om team og teamutvikling
- Har kunnskap om ulike perspektiver på medarbeiderskap og hva som bidrar til motivasjon, tilfredshet og engasjement.
- Har kunnskap om de viktigste kildene til organisasjonspsykologisk 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 organisasjonspsykologiske utvalgte verktøy og teknikker.

- Kan reflektere selvstendig over faglige og yrkesetiske problemstillinger knyttet til organisasjonspsykologiens rolle i organisasjons- og næringsliv.
- Kan anvende utvalgte verktøy for å kartlegge organisasjonskultur.
- Kan vurdere ulike organisasjonspsykologiske tiltak med utgangspunkt i hvordan organisasjoner fungerer.

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 konstruktivt endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar bedriftens og/eller organisasjonens rammer og behov.
- Har utviklet faglig nysgjerrighet og forståelse for organisasjonspsykologiske temaer.

Arbeidskrav

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

- Godkjent skriftlig innlevering
- Nettkurs

Eksamen

Eksamen i PSY1150 består av en individuell skriftlig eksamen på 4 timer med fritekstsoppgaver.

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

2.2.2 PSY1030 Innføring i Human Resource Management (HRM)

Emnekode: PSY1030

Tittel: Innføring i Human Resource Management

Type: Obligatorisk

Plassering: 1. semester
Studiepoeng: 7,5 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
- 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
- Kan reflektere faglig og etisk rundt egen rolle som HR-medarbeider i ulike arbeidslivssituasjoner Kan vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling

Generell kompetanse

- 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 og har utviklet faglig nysgjerrighet og forståelse for sentrale HR-temaer

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
- Godkjent nettbasert kurs

Eksamen

Eksamen i dette emnet består av en individuell semesteroppgave med faglig redegjørelse (2400 ord +/- 10%) i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering. Eksamensinnholdet er læringsutbyttene. Karakteren fastsettes på grunnlag av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.

2.2.3 PSY1180 Innføring i ledelse

Emnekode:	PSY1180
Tittel:	Innføring i ledelse
Type:	Obligatorisk
Plassering:	1. semester
Studiepoeng	7,5 studiepoeng
Undervisningsspråk:	Norsk

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
- Veiledning og mentorering
- Makt og etikk

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, forskere, teorier, empiri og metoder innen ledelse
- Har kunnskap om hvordan situasjonelle faktorer og ledelsesatferd samvarierer på en arbeidsplass
- 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 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 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 forskningsbaserte og etiske aspekter ved ledelse

Arbeidskrav

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

- Godkjent nettbasert kurs

Obligatorisk deltakelse på ferdighetstrening

Eksamen

Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.

2.2.4 PSY2210 Strategisk HRM

Emnekode: PSY2210

Tittel: Strategisk HRM

Type: Obligatorisk

Plassering: 2. semester

Studiepoeng: 7,5 studiepoeng

Undervisningsspråk Norsk

Strategisk HRM er en helhetlig og målrettet måte å tenke på omkring ledelse av menneskene i organisasjonen, der HRM-praksiser virker sammen i et system og er godt integrert i overordnede strategier, prosesser og systemer. Strategisk HRM handler om at hver virksomhet planlegger hvordan mennesker og organisasjonen best kan møte framtidige behov og krav fra omgivelsene. Godt kunnskapsgrunnlag og riktige verktøy vil støtte opp om dette arbeidet. I dette emnet lærer studenten hvordan man kan styrke virksomheten gjennom å jobbe med strategisk HRM. Videre lærer studenten om hvordan dataanalyser og digitale verktøy som brukes i

medarbeideroppfølgingen, også kan gi kunnskapsgrunnlag for strategisk HRM og virksomhetsutvikling.

Innhold

- Strategi
- Evaluering og bruk av HR-data
- Kreativitet og innovasjon
- HR Business Partner
- Prestasjonsledelse og feedback
- Medarbeidersamtale
- Talentledelse
- Internasjonal HR
- Rekruttering, onboarding og oppfølging av medarbeidere

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har god forståelse av hva strategisk HRM er, og hvordan det er integrert i virksomhetsledelse
- Har oversikt over sentrale begreper, temaer, teorier, tilnærminger og metoder innen strategisk HRM
- Har innsikt i hvordan man kan gjøre analyser av HR tiltak og utarbeide beslutningsgrunnlag ved hjelp av personaldata

Ferdigheter

- Kan anvende faglig kunnskap for å gjøre begrunnede valg knyttet til HR-tiltak
- Kan beskrive hvordan digitale verktøy kan brukes i konkrete HR-oppgaver som onboarding, bemanningsplanlegging og medarbeideroppfølging
- Forstår og kan etterfølge sentrale prinsipper for evidensbasert ledelse og HR
- Kan anvende faglig kunnskap og relevante resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid innen HRM-feltet på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg

- Kan vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og fremstille dette slik at det belyser en problemstilling
- Kan gjennomføre systematiske ansettelsesintervjuer

Generell kompetanse

- Kan reflektere over etiske og juridiske aspekter ved innhenting og bruk av persondata
- Kan se en problemstilling fra flere perspektiver og gjøre en helhetlig vurdering av et beslutningsgrunnlag
- Kan på bakgrunn av fagstoff planlegge lederutviklingsprogram
- Kan reflektere strategisk rundt HRM og rollen som strategisk HR-medarbeider

Arbeidskrav

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

- Godkjent nettbasert kurs

Eksamen

Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.

2.2.5 PSY2430 Personalledelse og HMS

Emnekode:	PSY2430
Tittel:	Personalledelse og HMS
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng
Undervisningsspråk :	Norsk

Emnet personalledelse og HMS tar opp sentrale spørsmål knyttet til personalarbeid i en virksomhet. Kurset gir studentene grunnleggende innsikt i en rekke rammebetingelser som er viktig å ha kunnskap om i arbeidslivet. Kravene til kompetanse om dette er økende innen både offentlig sektor og privat virksomhet. Dette betyr at de som har slik kompetanse er attraktive på arbeidsmarkedet. Studentene introduseres for kunnskaper og innsikter i personalfaget som ledere, medarbeidere og tillitsvalgte må beherske, eksempelvis de mest sentrale reglene som regulerer helse, miljø og sikkerhet (HMS) i arbeidslivet. Sykefravær er også en sentral del av emnet der studentene både lærer om gangen i den formelle oppfølgingen og de ulike partene som er involverte, samtidig som emnet adresserer de mer krevende sykefraværssakene (hyppige og/eller langvarige) og hvilke virkemidler som eksisterer for arbeidsgivere i oppfølgingen av dem. Emnet vil også gi studentene en innføring i de ulike aktørene, herunder verneombud, tillitsvalgt, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og bedriftshelsetjeneste (BHT), samt adressere temaer som risikostyring, avvik og avvikshåndtering.

Innhold

- Personalfagets utvikling
- HMS
- Sykefravær
- Lovverk og tariffavtaler
- HMS-aktører
- Medarbeidersamtalen
- Mellomlederrollen
- Internasjonal HMS
- Skillet mellom jobb og privatliv
- Avvik og avvikshåndtering

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, problemstillinger og begreper som gjelder i personal- og HMS-faget
- Har kunnskap om personalfagets utvikling
- Har kjennskap til relevant lovverk av betydning for personalledelse og HMS i en virksomhet

- Kjenner til hva som kjennetegner ansvarsfullt HMS-arbeid
- Kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen personalledelse og HMS
- Har kjennskap til hva lederens personalansvar omfatter, og hvordan en rådgiver kan støtte opp under dette

Ferdigheter

- Kan sette innsikten i personalarbeid i sammenheng med andre funksjoner i virksomheten
- Kan vise til og anvende regler i arbeidsmiljøloven i en drøfting
- Kan aktivt medvirke i virksomheters HMS-arbeid og kan støtte oppunder personalledelse
- Kan bruke kunnskap på ulike praktiske og teoretiske problemstillinger knyttet til personalledelse og HMS og treffe faglig begrunnede valg
- Er i stand til å reflektere selvstendig over egen faglig yrkesutøvelse i situasjoner knyttet til personal og HMS, eksempelvis varsling, mobbing og trakassering
- Er i stand til å komme med faglige innspill i personalsaker
- Kan beskrive utfordringer mellomledere kan møte på knyttet til medarbeidernes forventninger på den ene siden og overordnet ledelse på den andre

Generell kompetanse

- Kan medvirke på en konstruktiv måte til HMS-arbeidet i en virksomhet
- Kan utveksle synspunkter og erfaringer med andre med bakgrunn innen fagområdet og gjennom dette identifisere god praksis innenfor personalledelse
- Kan formidle sentral fagkunnskap om teorier, problemstillinger og løsninger
- Kan reflektere rundt etiske problemstillinger relevant for personalledelse og HMS, for eksempel knyttet til mobbing og trakassering
- Kan redegjøre for funksjonen til sentrale aktører i norsk arbeidsliv, herunder, verneombud, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste

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

Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.

2.2.6 PSY2780 Arbeidsrett

Emnekode:	PSY2780
Tittel:	Arbeidsrett
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng
Undervisningsspråk:	Norsk

Arbeidsrett handler om de juridiske rammene for ledelse og HR-praksis i norske virksomheter. Emnet tar for seg arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og rettigheter, samspillet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på arbeidsplassen, samt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Emnet har som formål å gi studentene kunnskap om sentrale bestemmelser og spilleregler i det norske arbeidslivet, og hvordan disse skal forstås og anvendes av Personalledelse, for eksempel i forbindelse med ansettelse og inngåelse av arbeidsavtaler, og ved omstilling, konflikter og avslutning av arbeidsforhold, og medbestemmelse. Studentene vil få kjennskap til både den individuelle og kollektive arbeidsretten. I tillegg vil studentene få kunnskap om de ulike rollene til aktører i virksomheter.

Studentene vil få oversikt over og kjennskap til sentrale bestemmelser i arbeidsmiljøloven og andre viktige lover og forskrifter som regulerer arbeidslivet. I dette inngår også at studentene vil lære om lov- og avtaleverk for offentlig virksomhet. Videre vil studenten lære hvordan regelverket har betydning for arbeidsgivere, HR og ledere som har personalansvar. I tillegg vil studentene få ferdigheter i å drøfte og bidra til å finne løsninger på ulike juridiske problemstillinger som kan oppstå i et arbeidsforhold.

Innhold

- Ansettelse og arbeidsavtalen
- Arbeidstid
- Krav til arbeidsmiljø, verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- Rolleforståelse (arbeidsmiljøutvalg, verneombud, ledelse, HR og tillitsvalgt)
- Stillingsvern og oppsigelse
- Likebehandling og vern mot diskriminering
- Varsling
- Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers medvirkningsplikt
- Fravær (sykefravær, ferie, permisjon)
- Medbestemmelse på arbeidsplassen: informasjon, drøfting og forhandling
- Tariffavtaler
- Partssamarbeid

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om sentrale juridiske temaer og problemstillinger som gjelder i arbeidslivet
- Har kjennskap til relevant lovverk og sentrale rettsregler av betydning for en virksomhet
- Har kjennskap til juridisk metode
- Har kunnskap om det juridiske fagområdets egenart og plass i arbeidslivet
- Har kunnskap om ulike rettskilder.
- Har forståelse for hovedreglene i arbeidsmiljøloven

Ferdigheter

- Kan bruke fagkunnskap til å identifisere og drøfte juridiske spørsmål ut fra relevante kilder
- Behersker juridiske begrep og uttrykk i arbeidsrett
- Kan formidle juridiske problemstillinger til relevante aktører

- Kan redegjøre for sentrale retts- og ansvarsforhold som gjelder arbeidsmiljø og medbestemmelse
- Kan bruke fagkunnskap på ulike problemstillinger og begrunne beslutninger

Generell kompetanse

- Har grunnleggende forståelse for rettigheter og plikter i arbeidslivet
- Kan redegjøre for juridisk metode
- Kan utveksle synspunkter med andre med bakgrunn innen det arbeidsrettslige fagområdet
- Kan formidle sentral fagkunnskap om teorier, problemstillinger og løsninger

Arbeidskrav

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

En skriftlig innleveringsoppgave som vurderes til godkjent/ikke godkjent. Oppgaven skal ha et omfang på 800 ord (+/- 10%) og skrives i henhold til oppgitte formkrav og APA-mal for referering. Forside, innholdsfortegnelse og litteraturliste kommer i tillegg.

Eksamen

Eksamen i dette emnet består av en netteksamen.

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

2.2.7 PSY2740 Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet

Emnekode:	PSY2740
Tittel:	Kommunikasjon og konflikt i arbeidslivet
Type:	Obligatorisk
Plassering:	2. semester
Studiepoeng:	7,5 studiepoeng

Undervisningsspråk: Norsk

Konflikter og destruktiv samhandling, som mobbing, er utfordrende aspekter for mange arbeidsplasser og kan ha store ringvirkninger - både for verdiskapning og lønnsomhet, men også for medarbeidernes helse, trivsel og velvære. Samtidig blir ofte kommunikasjonen både mindre, annerledes og dårligere. Konflikter kan imidlertid også danne grunnlag for læring og ny innsikt. Selve håndteringen av konflikter har derfor avgjørende betydning for om konsekvensene blir positive eller negative. Dette er temaer med klar relevans for HR- medarbeidere, personalledere og andre som jobber med HR- og personaloppgaver.

I emnet får studentene innsikt i ulike syn på konflikter og lærer om de ulike verktøyene og metodene som eksisterer for å håndtere konflikter, herunder juridiske rammer, faktaundersøkelse, megling, kommunikasjon og LØFT-metodikken. Studentene vil også introduseres for ulike kommunikasjonstyper og -former, og får et innblikk i kommunikasjonens betydning i organisasjoner.

Innhold

- Kommunikasjonsteori
- Kommunikasjonstyper og -former
- Kommunikasjonens ulike formål i en konflikt
- Konfliktbegrepet
- Konflikthåndtering
- Relevante juridiske regler
- Ulike typer konflikter

Læringsutbytte

Kunnskaper

- Har kunnskap om kommunikasjon som fagområde
- Har kunnskap om ulike kommunikasjonstyper
- Har kjennskap til kunnskapsutvikling innen arbeidslivsrelatert kommunikasjon
- Har kunnskap om teori, metoder og begreper knyttet til konflikter
- Har kunnskap om ulike metoder for konflikthåndtering og deres anvendelse
- Har kunnskap om etiske og profesjonelle utfordringer omkring rollen som konflikthåndterer

- Har kjennskap til juridiske rammer for konflikthåndtering

Ferdigheter

- Kan forstå en kommunikasjonsprosess sett opp mot menneskelige muligheter og utfordringer i en arbeidslivskontekst
- Kan forholde seg saklig og faglig til konfliktsituasjoner og fremme konstruktive forslag til konflikthåndtering
- Kan reflektere selvstendig over faglige og yrkesetiske problemstillinger knyttet til konflikt generelt, og egen fagutøvelse spesielt
- Kan anvende faglig kunnskap til å identifisere tiltak for konflikthåndtering i arbeidslivet
- Kan anvende faguttrykk og fagterminologi knyttet til konflikthåndtering

Generell kompetanse

- Kan utveksle faglige synspunkter med andre på en saklig og respektfull måte, og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis innen konflikthåndtering
- Forstår hvordan konflikter kan bidra til nytenkning og læring på arbeidsplassen
- Kjenner til etiske utfordringer knyttet til konflikt i arbeidssituasjoner
- Kan justere eget ståsted i møte med faglige tilbakemeldinger og ny innsikt
- Kan på bakgrunn av fagkilder bidra i håndtering av konflikter i arbeidslivet

Arbeidskrav

Godkjente arbeidskrav er en forutsetning for å kunne gå opp til eksamen. Arbeidskravene i dette emnet vil bestå av:

- Godkjent ferdighetstrening

Eksamen

Hjemmeeksamen med faglig redegjørelse. Karakteren i dette emnet består av en todelt eksamen som gir én samlet karakter i emnet. Begge eksamensdelene må bestås. Eksamensbesvarelsen gis gradert karakter, A – F.



ONH Oslo Nye
Høyskole

Ullevålsveien 76
0454 Oslo