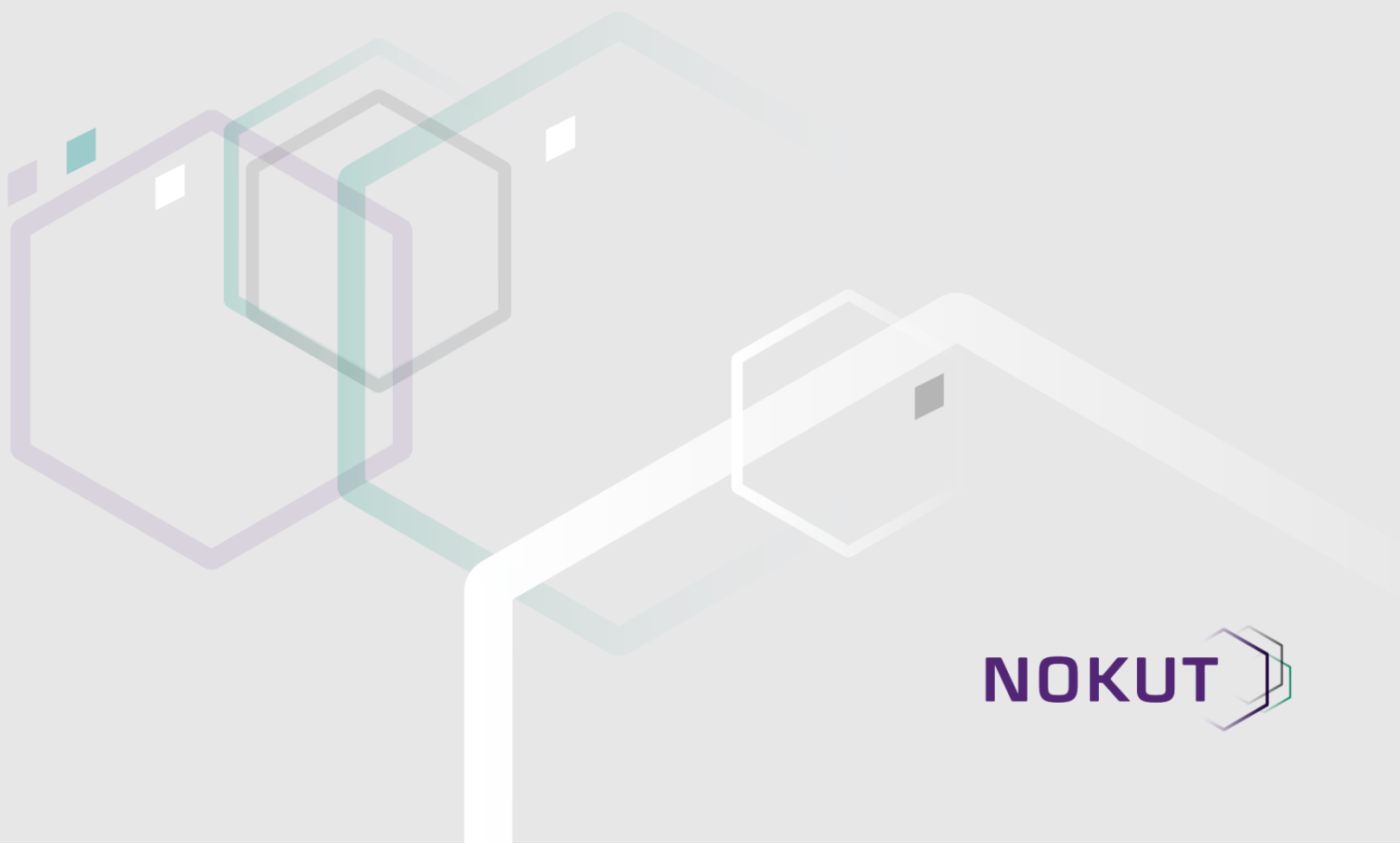


NOKUTs tilsynsrapporter

Master i strategisk HR

Høyskolen Kristiania

Mars 2020



NOKUT 

NOKUT kontrollerer og bidrar til kvalitetsutvikling ved lærestedene. Dette gjør vi blant annet gjennom å akkreditere nye utdanningstilbud. Institusjonene som gir høyere utdanning har ulike fullmakter til å opprette nye studier. Dersom en institusjon ønsker å opprette et utdanningstilbud utenfor fullmaktsområdet sitt, må den søke NOKUT om dette.

Institusjon:	Høyskolen Kristiania
Studietilbudets navn:	Master i strategisk HR
Grad/Studiepoeng	Master / 120 studiepoeng
Studieform	Stedbasert
Sakkyndige:	Svein Bergum, Vilde Halsen og Henrik Holt Larsen
Dato for vedtak:	18.03.2020
NOKUTs saksnummer	19/07356

Forord

NOKUTs tilsyn med norsk høyere utdanning omfatter evaluering av institusjonenes interne system for kvalitetssikring av studier, akkreditering av nye, og tilsyn med etablerte studier. Universiteter og høyskoler har ulike fullmakter til å opprette studietilbud. Dersom en institusjon ønsker å opprette et studietilbud utenfor sitt fullmaktsområde, må den søke NOKUT om dette.

Herved fremlegges rapport om akkreditering av Master i strategisk HR ved Høyskolen Kristiania. Vurderingen som er nedfelt i tilsynsrapporten, er igangsatt på bakgrunn av søknad fra institusjonen. Denne rapporten viser den omfattende vurderingen som er gjort for å sikre utdanningskvaliteten i det planlagte studiet.

Master i strategisk HR ved Høyskolen Kristiania tilfredsstiller NOKUTs krav til utdanningskvalitet og er akkreditert i vedtak av 18. mars 2020.

Vedtaket er ikke tidsbegrenset.

Øystein Lund
tilsynsdirektør

Alle NOKUTs vurderinger er offentlige og denne samt tilsvarende tilsynsrapporter vil være elektronisk tilgjengelige på våre nettsider www.nokut.no.

Innhold

1	Informasjon om søkerinstitusjonen	1
2	Vedtak.....	1
3	Faglig vurdering	2
3.1	Oppsummering.....	2
3.2	Forutsetninger for akkreditering (§ 3-1 (4) i studiekvalitetsforskriften og § 2-1 i studietilsynsforskriften).....	2
3.3	Krav til studietilbudet (§ 2-2 i studietilsynsforskriften)	3
3.4	Krav til fagmiljø (§ 3-2 i forskrift fra kunnskapsdepartementet om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning og § 2-3 i studietilsynsforskriften).....	13
4	Samlet konklusjon	18
5	Dokumentasjon.....	19
	Vedlegg	20

1 Informasjon om søkerinstitusjonen

Høyskolen Kristiania er organisert som en stiftelse, Ernst G Mortensens Stiftelse. Høyskolen Kristiania er en akkreditert høyskole, og har dermed fullmakt til å akkreditere egne studier i første syklus, men må søke NOKUT om akkreditering av studietilbud i andre syklus.

Nå søker Høyskolen Kristiania om akkreditering av Master i strategisk HR. Studiet vil være forankret ved avdelingen School of Communication, Leadership, and Marketing.

2 Vedtak

NOKUT vurderer at vilkårene i NOKUTs forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning av 9. februar 2017 og i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning av 1. februar 2010 nå er oppfylt.

Vi akkrediterer derfor utdanningen master i strategisk HR (120 studiepoeng) ved Høyskolen Kristiania. Studiet er en mastergrad etter mastergradsforskriften § 3. Akkrediteringen er gyldig fra vedtaksdato.

3 Faglig vurdering

Der det forekommer «vi» i dette kapitlet, er det et uttrykk for de sakkyndige.

3.1 Oppsummering

Søknaden er velstrukturert og detaljert, og på en god og informativ måte besvarer den de aller fleste punktene som er forespurt. Søknaden viser et relativt stort fagmiljø som viser til relevant erfaring både utdanningsmessig og forskningsmessig. Strukturen og innholdet for foreslått masterstudium virker gjennomtenkt, og høyskolen har klart å lage et studium med en rød tråd. Studiet dekker klassiske temaer innen HRM, foruten oppdaterte temaer slik som «tilknytningsformer». Læringsutbyttebeskrivelsene er gode.

Komiteen finner ingen tungtveiende grunner for ikke å akkreditere søknaden nå.

Samtidig er det i vår vurdering gitt en del kommentarer om mulige forbedringspunkter i studietilbudet. Dette gjelder for eksempel slike forhold som navn og målgruppe for studiet, ressursbruk og sårbarhet, samt behov for flere valgemner i HRM. Forbedringspunkter blir omtalt som «bør-punkter» senere i rapporten.

3.2 Forutsetninger for akkreditering (§ 3-1 (4) i studiekvalitetsforskriften og § 2-1 i studietilsynsforskriften)

3.2.1 Aktuelle krav i lov om universiteter og høyskoler

Fra studiekvalitetsforskriften:

§ 3-1 (4) En forutsetning for akkreditering av studietilbud er at kravene i lov om universiteter og høyskoler er oppfylt. Forskrifter gitt med hjemmel i lov om universiteter og høyskoler § 3-2 skal legges til grunn for akkrediteringen.

Fra studietilsynsforskriften:

§ 2-1 (1) Aktuelle krav i lov om universiteter og høyskoler med tilhørende forskrifter skal være oppfylt.

Vurdering

Krav til styringsordning, reglement, klagenemnd, læringsmiljøutvalg og kvalitetssikringssystem er ikke vurdert i denne omgang da institusjonen er en akkreditert høyskole. I dette punktet er kun relevante krav i mastergradsforskriften, vitnemål og diploma supplement vurdert.

Studiet oppfyller kravene i mastergradsforskriften om minst 30 ECTS i selvstendig arbeid, og omfanget av graden som helhet tilsvarer 120 ECTS.

Opptak

Søker har redegjort for de formelle opptakskravene til studiet i både søknad og studieplan.

Opptakskravet er en fullført og bestått grunnutdanning på 180 studiepoeng med en minimum gjennomsnittskarakter på C, fordypning på minst 80 studiepoeng innenfor emneområdene økonomi og

administrasjon, eller en fordypning innenfor samfunnsvitenskap eller økonomi. Det kreves minst 15 studiepoeng i metodefag og minst 15 i administrasjonsfag. Vi anser at opptakskravene er relevante.

Vitnemål og diploma supplement

Høyskolen har lagt ved en bekreftelse på bruk av FS. Et utkast til vitnemål og diploma supplement er vedlagt søknaden, og språk og innhold er tilfredsstillende beskrevet.

Konklusjon

Ja, høyskolens redegjørelse er tilfredsstillende.

3.2.2 Informasjon om studietilbudet

§ 2-1 (2) Informasjon om studietilbudet skal være korrekt, vise studiets innhold, oppbygging og progresjon, samt muligheter for studentutveksling.

Vurdering

Både søknaden og den oversendte programbeskrivelsen viser en detaljert og tydelig oversikt over studiets innhold, oppbygning og progresjon samt muligheter for studentutveksling.

Konklusjon

Ja, kravet er tilfredsstillende imøtekommet.

3.3 Krav til studietilbudet (§ 2-2 i studietilsynsforskriften)

3.3.1 Læringsutbytte og studiets navn

§ 2-2 (1) Læringsutbyttet for studietilbudet skal beskrives i samsvar med Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring, og studietilbudet skal ha et dekkende navn.

Vurdering

Studiets navn:

Studiets navn er master i strategisk HR (engelsk: Master in Strategic Human Resources). Det kan knyttes to kommentarer til bruken av henholdsvis ordet «HR» og «Strategisk»:

Fagområdet heter i prinsippet HRM og ikke HR (jf. også søknaden), men i praksis/daglig tale brukes betegnelsene HR-sjefer, HR-avdelinger osv., kanskje også i enda større grad enn tidligere. Derfor er det ut ifra en pragmatisk synsvinkel forståelig at søker velger navnet HR og ikke HRM på studietilbudet, men det er litt misvisende i forhold til det bakenforliggende fagområdet som (fortsatt) heter HRM.

Vedrørende bruken av ordet «Strategisk»: Én av de unike karakteristikene ved HRM, da det på 80-tallet ble opprettet som en faglig disiplin og et forsknings- og praksisfelt, var nettopp at HRM er en strategisk ledelsesdisiplin. HRM erstattet fagområdet «Personnel Management» (personaladministrasjon og –utvikling), som var en ensidig fokusering på de ansatte (medarbeidere og ledere) i organisasjonen løsrevet fra den organisatoriske konteksten. Med innføringen av HRM ble det særlig betonet at bruken av menneskelig arbeidskraft er organisatorisk forankret; at det skal ses i lys av de gitte omgivelsesvilkårene; at ansatte er en ressurs og ikke kun en omkostning; at håndteringen av de menneskelige ressursene skal understøtte og være integrert med organisasjonens strategi; og at HRM dermed er en fasilitator for å kunne oppfylle de organisatoriske målene. Derfor er det i prinsippet en pleonasme (dobbeltkonfekt) å snakke om strategisk HR, fordi man kan ikke snakke om «ikke-strategisk HR».

Læringsutbyttebeskrivelsen på studietilbudsnivå

Søker har beskrevet alle de ulike kravene til kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse (se vedlegg for studiets læringsutbyttebeskrivelse). Alle punkter er dekket, men på en litt knapp og generell måte. Et positivt unntak er punkt G1, som angir et par gode eksempler på etiske problemstillinger. Et motsatt eksempel, dvs. eksempel som ikke konkretiserer, er i K1, der eksemplet på avansert bruk av HR praksiser i et strategisk perspektiv kun nevner opp praksisene uten å konkretisere. Selv om beskrivelsene skal være generelle, kunne det vært ønskelig med noe mer konkretisering/eksemplifisering. Likevel er dette en grei struktur som ramme for de mer detaljerte beskrivelsene på enkeltemnene, som tas opp senere i 3.3.4.

Konklusjon

Ja, kravet er tilfredsstillende imøtekommet.

3.3.2 Studietilbudets faglig oppdatering og relevans

§ 2-2 (2) Studietilbudet skal være faglig oppdatert, og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv.

Vurdering

Studietilbudet er faglig oppdatert og viser en god forståelse for og avspeiling av de sentrale karakteristikene ved HR – som forsknings- og praksisfelt samt undervisningsområde.

Søknaden beskriver også hvordan det kan tenkes en overbygning (eller videre studier) på programmet i strategisk HR, men på nåværende tidspunkt er det mer avgjørende å ta stilling til om programmet (som stand-alone/monolitt) er robust, meningsfullt og operasjonelt. Det beskrives også i søknaden at gjennomføringen av programmet gir studentene mulighet til å gå videre til et Ph.D.-program, men det må nok antas at det typiske forløpet vil være at studentene etter fullført utdanning går ut i arbeidslivet og jobber med HR i en privat eller offentlig organisasjon.

Studietilbudet bør kunne gi grunnlag for videre Ph.D.-studier i for eksempel organisasjon, ledelse, strategi, innovasjon og HRM. Dette forutsetter imidlertid at masterprogrammet har en slik

forskningsmessig forankring at studentene introduseres for muligheten til å gå videre med en forskerutdannelse.

Et meget viktig spørsmål er om programmet kun/primært forbereder studentene på en karriere som HR-profesjonelle (i motsetning til for eksempel mer generelle lederjobber eller viktige medarbeidere i kunnskapsbedrifter). Av søknaden fremgår det at målgruppen for programmet er studenter som ønsker å utdanne seg til en karriere som for eksempel HR-sjef og –konsulent. Dermed er det lagt opp til at det er en profesjonsutdannelse som forbereder studentene på et bestemt yrke. Vi vil påpeke at det dog kun er forholdsvis store organisasjoner som har en egentlig HR-funksjon og dermed blir målgruppen ganske begrenset. Det er imidlertid ikke en forutsetning at man har en egen HR-funksjon/-avdeling i organisasjonen for at HR skal finne sted. HR(M) rommer som begrep alle de prosessene som er årsak til eller konsekvenser av samspillet mellom organisasjonens menneskelige ressurser og øvrige ressurser/liv. Kort sagt, enhver organisasjon er gjennomsyret av HRM-prosesser uansett om den har en HR-funksjon/-avdeling eller ikke. Dersom det ikke finnes en slik organisatorisk enhet, ivaretas HR-oppgavene primært av (linje)ledere – i varierende grad i samspill med de enkelte medarbeiderne, toppledelsen og eventuelle representanter for fagorganisasjoner.

Konklusjon

Ja, studiet har en tydelig faglig relevans for arbeidsliv og/eller videre studier.

Høyskolen bør

- være åpne for at studentene etter endt studium også har fått en kompetanse som de kan anvende i «vanlige» lederjobber – eller som viktige medarbeider i en kunnskapsbedrift (hvor menneskelige ressurser er en spisskompetanse/konkurransfaktor), og også for å gå videre i et ph.d.-forløp.

3.3.3 Studietilbudets arbeidsomfang

§ 2-2 (3) Studietilbudets samlede arbeidsomfang skal være på 1500-1800 timer per år for heltidsstudier.

Vurdering

Høyskolen Kristiania har fremlagt en tabell som tar for seg fordelingen av studietilbudets arbeidsomfang. Ifølge vedlegg G er 1500-1800 timer fordelt på forelesning, veiledning/seminarveiledning, casebasert læring, prosjekt/gruppearbeid, selvstendig akademisk arbeid, studentpresentasjon, selvstudium, eksamensforberedelse samt øvelser og praktisk trening. Det omsøkte studiet fordeler fire emner á 7,5 studiepoeng første og andre semester. Masteroppgaven i sin helhet vil utgjøre fjerde semester á 30 studiepoeng. Det fremgår av tabellen i vedlegg G at «Strategisk HRM» står oppført med 8 forelesningstimer, som vurderes til noe lite. Hovedvekten til emne vil knyttes til case-basert læring som er oppført med 50 timer, i tillegg til 42 timer i prosjekt/gruppearbeid. Vektleggingen på andre aktiviteter enn forelesning virker stor. De tre resterende emner knyttet til første semester er «Strategisk global HRM», «Strategisk analyse» og «Kvalitativ metode». De tre emnene er hhv. oppført med 36, 30 og 40 timer forelesning. «Strategisk global HRM» vil i tillegg til forelesning inneholde case-basert læring med 22 timer. De to resterende emnene vil inneholde

prosjekt/gruppearbeid på 40 timer hver, i tillegg til forelesning. «Strategic global HRM» og «Strategisk analyse» står oppført med hhv. 2 og 1 studentpresentasjoner. Det vil i tillegg til nevnte aktiviteter inneholde fra 30 til 60 timer selvstudium og fra 82 til 100 timer eksamensforberedelse. Den samlede arbeidsmengden første semester er estimert til 825 timer.

Andre semester har lik oppbygning som nevnt tidligere, fire emner á 7,5 studiepoeng. «HR- og endringsledelse», «Arbeidsrett for HR-ledere», «Tilknytningsformer i fremtidens arbeidsliv» samt «Kvantitativ metode» utgjør andre semester for det omsøkte mastergradsstudiet. Det førstnevnte emne har fordelt 18 timer til forelesning, 100 timer til prosjekt/gruppearbeid, 82 timer til selvstudium i tillegg til en studentpresentasjon. Det er videre oppført 30 forelesningstimer for emnet «Arbeidsrett for HR-ledere», 20 timer knyttet til case-basert læring og 20 timer til prosjekt/gruppearbeid. 30 timer er oppført til selvstudium. «Tilknytningsformer i fremtidens arbeidsliv» står oppført med 36 forelesningstimer i tillegg til 36 timer selvstudium. «Kvantitativ metode» står ikke oppført med noen forelesningstimer, men legger hovedvekt på selvstudium samt øvelser og praktisk trening. Eksamensforberedelsestidene vil variere fra 60 til 128 timer for de fire emnene. Den samlede arbeidsmengden andre semester er estimert til ca. 800 timer. Kvantitativ metode står oppført med 60 til 85 timer i selvstudium og eksamensforberedelser, som er grunnen til at samlede mengde arbeidstimer blir omtrentlig. Studiets samlede arbeidsomfang er estimert til 1625 timer per første studieår for heltidsstudenter.

Tredje semester fordeles annerledes enn første- og andre semester. «HRM and Organizational Behavior» er et emne á 7,5 studiepoeng. Emnet står oppført med 36 forelesningstimer, 70 timer selvstudium og 10 timer til øvelser og praktisk trening samt 1 studentpresentasjon. Tredje semester består videre av valgemner/utveksling og et masteroppgave-seminar. Søkerinstitusjonens kommentar til tredje semester: «Emnet HRM and Organizational Behavior og masteroppgave-seminar er ført opp med arbeidsmengde per kategori, men er ikke innberegnet i total arbeidsmengde per semester ettersom arbeidsmengden i de ulike kategoriene på tredjesemester vil variere basert på studentenes valg av emner og de valgte emnets særegenhet.» Samlede estimerte arbeidsmengde for tredje semester er ca. 800.

Fjerde semester på det omsøkte studiet består av masteroppgave á 30 studiepoeng og et tilhørende masteroppgave-seminar. Det fremkommer av tabellen at det er satt opp 10 timer veiledning på masteroppgaven, samt 24 timer seminarveiledning. Masteroppgaven innebærer 800 timer selvstendig akademisk skriving, i tillegg til 1 studentpresentasjon og 82 timer eksamensforberedelse. Den samlede estimerte arbeidsmengden for fjerde semester er estimert til 916.

Konklusjon

Ja, kravet er tilfredsstillende imøtekommet.

3.3.4 Studietilbudets innhold, oppbygning og infrastruktur

§ 2-2 (4) Studietilbudets innhold, oppbygning og infrastruktur skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet.

Vurdering

Studiets innhold og oppbygning:

Søknaden beskriver en struktur i masterstudiet der det i første semester har fullt fokus på ulike strategiske perspektiver, samt kvalitativ metode. I andre semester er en målsetting å øke kompleksiteten ved å belyse strategisk HRM ut ifra ulike perspektiver: mikronivået knyttet til endringsledelse, arbeidsrett på virksomhetsnivå, tilknytningsformer for arbeid som utvider perspektivet utover enkeltorganisasjonen, samt kvantitativ metode. Tredje semester har et obligatorisk emne i form av «HRM and organizational behavior», samt 22,5 studiepoeng valgfag. Fjerde semester inneholder 30 studiepoeng masteroppgave.

Strukturen i studiet virker logisk oppbygget og understøtter målsettinger med studiet. Det har et strategisk perspektiv, og har relevant bredde ved å inkludere sentrale emner slik som globalisering, endringsledelse, arbeidsrett og tilknytningsformer, opererer både på mikro og makronivå, samt både internt og eksternt i forhold til organisasjonen. Studiet har temaer på tilfredsstillende nivå og som avspeiler aktuell forskning.

Når det gjelder læringsutbyttebeskrivelser på emnenivå og studiets innhold har vi noen kommentarer vi mener høyskolen bør vurdere:

Generelt sett er læringsutbyttebeskrivelsene på emnenivå gode, og de forholder seg til klassifikasjonen med kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse på en strukturert og passe detaljert måte. Alle emnebeskrivelsene har også detaljerte litteraturlister, som viser at emnene har variert og oppdatert pensum (sidetall mangler i emnet «HR og endringsledelse»).

- Strategisk HRM (SHRM): Vi finner at det er bra med teknologi i innledningen. Siste punkt under ferdigheter og første under generell kompetanse er identiske, men ellers er det mye bra i dette emnet.
- «HR og endringsledelse»: Bra med oppdatert pensumlitteratur, men høyskolen bør skrive litt om digital transformasjon i teksten, samt at de kunne også nevnt HRs roller i endringsprosesser mer eksplisitt i tekst.
- «Strategisk HRM»: Vi mener det er bra at analyse og kritisk perspektiv på HR-forskning er inkludert under ferdigheter, men vi finner ikke noe litteratur om dette (gjelder også i andre emner). Johannessen & Sæterdal, 2019 er pensum i flere emner.
- «HRM and organizational behavior»: Bra at implementering av HR-praksiser tas med som siste kunnskapspunkt, men vi mener implementering også kunne være tatt med i f.eks. SHRM.
- Valgfagene i 3. semester sies å gi mulighet for «ytterligere spesialisering innen HR». Det virker som få av de angitte emnene tilbyr dette, men snarere tilbyr bredde. Vi lurer på om det er noe mulig overlapp mellom enkelte emner, slik som «organisasjoner i endring» kontra «HR og endringsledelse». Det fremheves i søknaden at et viktig kvalitetstrekk ved programmet er at det rommer stor fleksibilitet. Det fremgår dog også at den fleksible delen av det hele programmet (120 studiepoeng) kun utgjør 22,5 poeng.

- Det sies flere ganger i søknaden at studentene skal få kritiske perspektiver, men det kommer ikke tydelig frem i hvilke emner dette eksplisitt kommer inn, bortsett fra at det nevnes under «studentpresentasjoner».
- Hvor kommer implementering av strategisk HRM inn, og linjeledernes roller ifm HRM? Selv om formålet med studiet er å utdanne personell for å jobbe i HR-avdelinger, er det viktig å få inn perspektiver i hele HR-verdikjeden fra strategi til implementering (der både toppledelse, HR-stab, linjeledere og medarbeidere deltar). Implementering nevnes eksplisitt i emnet om «HR og endringsledelse», men hvor sentralt står det både her og andre steder om linjeledernes, medarbeidernes og andre aktørers rolle i forbindelse med implementering. Mer kunnskap om verdikjeden og aktørenes roller er også viktig for å redusere gapet mellom «retorikk og realiteter innen HRM (ref. klassisk bok av professor i HRM Karen Legge). Se også vår kommentar under punkt 3.3.2
- Digitalisering/digital transformasjon virker å ha en ganske beskjedne plass i studiet, bortsett fra at roboter og AI nevnes i emnet HR- og endringsledelse. Digitalisering har dog flere anvendelser og temaer, både internt i HR-funksjonen og ifm. HRs roller i innovasjon og digital transformasjon. Sistnevnte temaer burde kommet sterkere fram i studiet, og aktuelle problemstillinger rundt informasjonssikkerhet og HR-analyser bør inkluderes for å gjøre studiet enda mer aktuelt og oppdatert. I beskrivelse av fagpersoner ser vi at flere av disse har teknologi som et av sine fagområder. En kobling av kompetansen som finnes om teknologi og innovasjon mot HRM ville gitt et originalt og meget relevant bidrag.

Søknaden og programbeskrivelsen nevner ikke om feltet og programmet er rettet mot private eller offentlige institusjoner. Dette skillet er viktig for forskningen og især for praksis. Institusjonen bør tydeliggjøre den kontekstuelle tilpasningen bedre i programbeskrivelsen og i hvert enkelt fag.

Praksis

Studiet inneholder ikke praksis, men søker beskriver at de på sikt vil overveie å innføre egne praksisavtaler. Vi mener at dette bør gis høy prioritet. Høyskolen påpeker selv – både for dette konkrete programmet og for høyskolens generelle virke – viktigheten av samspillet mellom forskning og praksis. Høyskolen beskriver blant annet at kandidatene skal «ha kunnskap og analytiske ferdigheter i det strategiske HR-perspektiv» og få «praktisk trening». Det er ingen tvil om at studentene også ville oppnå en betydelig, annerledes og svært tankevekkende erfaringsbasert læring dersom praksis inkluderes i programmet.

Generelt kan praksisoppholdet tenkes slik:

- Oppholdet foregår i en organisasjon hvor det vil være mulig å arbeide profesjonelt med HR-problemstillinger. Studentene gis også mulighet til å selv finne praksissted.
- Organisasjonen skal utpeke en «vert» for oppholdet, og denne verten er – sammen med en av underviserne– veileder for prosjektet studenten utfører i praksisperioden.
- En felles mal for prosjektet er: identifisere en relevant og viktig problemstilling for organisasjonen, for eksempel et dilemma eller en utfordring; avdekke hva denne problemstilling består i; belyse problemstillingen ut ifra relevant forskning/evidensbasert kunnskap; utarbeide relevante løsninger; diskutere fremmende og hemmende faktorer i implementeringen av løsninger.

Infrastruktur:

Høyskolen Kristiania disponerer lokaler midt i Oslo sentrum, som er fordelt på auditorier, klasserom, grupperom, gruppesoner, bibliotek, lærings- og ressurscenter, student- og ansattkantine, studentpub, samt kontorer for fagstab og administrasjon. Komiteen vurderer det som positivt at nevnte rom er utstyrt med moderne teknologi som tilrettelegger for et godt læringsutbytte. Studentene som blir tatt opp ved studiet det søkes om, vil ha tilgang til et eget masterområde. Avgrenset masterområde vurderes positivt. Masterstudentene ved det omsøkte studiet har tilgang på Marketing lab, som gir de muligheten til å samle inn data til prosjekter og oppgaver. Lokalet til Høyskolen Kristiania sitt hovedbibliotek følger læringscentermodellen, der lokalet består av ulike soner. Gruppearbeidsplasser, sofagrupper, lesesal og ulike veiledningsstasjoner, er plassert i bibliotekets lokaler. Hjelpetjenester for IT er tilgjengelig for både studenter og ansatte, alle hverdager i normal arbeidstid.

Et viktig element i infrastrukturen er studentene og ansattes adgang til forskning og faglitteratur. I søknaden beskrives det at studentene vil ha tilgang til bibliotek (bøker, fysiske fasiliteter o.l.), men også har online adgang til ulike tidsskriftsdatabaser. I søknaden nevnes for eksempel Business Source Complete og Emerald, men dette kunne godt vært tydeligere beskrevet.

Konklusjon

Ja, studietilbudets innhold, oppbygning og infrastruktur er tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet.

Høyskolen bør

- tydelig fremheve – og kanskje utvide – studentenes muligheter for at samle inn forskningsbasert informasjon i for eksempel tidsskriftsdatabaser
- øke tilbudet av valgfag innen HRM
- vurdere innføring av praksis som del av studietilbudet
- inkludere mer om kritiske aspekter i pensum, samt inkludere implementering også andre steder enn i «HR and organizational behavior»
- beskrive teknologi mer overordnet i studiebeskrivelse og ikke kun i de enkelte emnebeskrivelsene
- tydeliggjøre den kontekstuelle tilpasningen til private og offentlige organisasjoner bedre i programbeskrivelsen og i hvert enkelt fag

3.3.5 Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer

§ 2-2 (5) Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet. Det skal legges til rette for at studenten kan ta en aktiv rolle i læringsprosessen.

Vurdering

Studiets undervisnings- og læringsformer er fordelt på følgende aktiviteter: forelesning, veiledning/seminarveiledning, casebasert læring, prosjekt/gruppearbeid, selvstendig akademisk arbeid, studentpresentasjon, selvstudium, eksamensforberedelse samt øvelser og praktisk trening.

Undervisningsformen er tilpasset de ulike emnene, og det fremkommer av søknaden: «For eksempel er det i programemnet «HR- og endringsledelse» utstrakt bruk av prosjekt og gruppearbeid for å øve

studenter på konseptutvikling av ideer innen endringsledelse, og muntlig formidling av disse ideene for å trene studentene i anvendelse av kunnskap og kommunikasjon av kunnskap. Programemnet «Tilknytningsformer i fremtidens arbeidsliv» baserer seg i større grad enn «HR- og endringsledelse» på tradisjonell plenumsforelesning og selvstudium som er tilpasset læringsutbyttet for å gi mer spesialisert innsikt i et arbeidsrettslig fagområde.»

Undervisningsformene er tilpasset læringsutbytte for studietilbudet. Eksempelvis tar plenumsforelesninger sikte på i størst mulig grad være dialog- og diskusjonsbasert. Her vil studenten ha muligheten til å ta en aktiv rolle i læringsprosessen, ved å delta aktivt i forelesninger. Studenten får også mulighet til å delta aktivt i flere av undervisningsformene, som f.eks. prosjekt/gruppearbeid, studentpresentasjoner med mer. Gjennom undervisningsformene vil studentene oppnå kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. Studenten vil eksempelvis gjennom sin masteroppgave oppnå spesialisert innsikt i et avgrenset forskningsrelatert område innen HR. Gjennom for eksempel prosjekt/gruppearbeid vil studentene opparbeide seg kompetanse, i den form at de kan gjennomføre et utviklingsprosjekt i organisasjoner og reflektere rundt tema. Generell kompetanse oppnås gjennom casebasert læring, som skal ta for seg næringslivet i dag, vil gi nytenkning og innovasjon i strategiske HR problemstillinger. Når det gjelder emnet om tilknytningsformer, mener vi at dette emnet inneholder mye spennende og aktuelt, men vi undrer oss over hvorfor det kun er auditorieundervisning i et emne med såpass kontroversielt innhold?

Det omsøkte studiets vurderingsformer omfatter både underveis- og sluttvurderinger av studentens oppnådde læringsutbytte. Høyskolen Kristiania har planlagt skriftlig eksamen, praktiske oppgaver, presentasjoner, mappinnleveringer med mer. De har eksempelvis planlagt skriftlig eksamen i emnet «Strategisk HRM» og «kvalitativ metode», mens i «HR- og endringsledelse» er det planlagt en mappinnlevering. Det er også planlagt studentpresentasjon blant annet i emnene «Strategic global HRM», «Strategisk analyse» og som en del av masteroppgaven med mer. Mastergradsstudiet har tilrettelagt for at studentene skal oppnå de ferdigheter, kunnskap og den kompetansen som defineres i læringsutbytteplanen gjennom vurderingsformer.

Konklusjon

Ja, studiets undervisnings-, lærings- og vurderingsformer er egnet til å oppnå læringsutbyttet.

Høyskolen bør

- vurdere å inkludere andre undervisningsformer i emnet tilknytningsformer, slik at det relativt sett blir mindre forelesninger i dette emnet.

3.3.6 Kobling til forsknings- og utviklingsarbeid

§ 2-2 (6) Studietilbudet skal ha relevant kobling til forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid, og faglig utviklingsarbeid.

Vurdering

Søknaden bygger på og avspeiler en god forståelse av relevant forskning på området, og det er på betydelige fagressurser innenfor HRM på høyskolen. Hvis disse bringes i spill på den riktige måten og i et nødvendige omfang, vil studietilbudet kunne få en relevant kobling til HRM-forskningen. I studieplanen ser vi også gode eksempler på kobling mellom egen forskning og undervisning: som for eksempel boken om framtidsperspektiver som brukes i undervisningen i «Strategisk HRM», forskning om LMX-teori og motivasjon i undervisningen i «HRM and organisational behavior» og forskning fra kunnskapsledelse, entreprenørskap og innovasjon i emnet «HR og endringsledelse».

I søknaden beskrives også tre måter studiet skal kobles til FoU: egen forskning i undervisning, bruke fagstabens forskningsprosjekter i studentprosjekter, samt kobling av masteroppgaver mot fagstabens prosjekter. Dette er ambisiøse og prisverdige målsettinger, men også krevende å få til i praksis. Søknaden beskriver også flere interessante eksempler på hvordan fagfolkene bringer inn egen FoU i undervisning. Det er derfor ingen tvil om at dette punktet er oppfylt. Til tross for variasjoner i egenforskningen, synes vi at de aller fleste emner er godt oppdatert når det gjelder relevant litteratur, på de emner der litteraturlister er vedlagt.

Konklusjon

Ja, studiet har tilfredsstillende kobling til forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid.

3.3.7 Studietilbudets ordninger for internasjonalisering

§ 2-2 (7) Studietilbudet skal ha ordninger for internasjonalisering som er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart.

Vurdering

Flere av de emneansvarlige har sin utdanning ved utenlandske utdanningsinstitusjoner. Videre viser de vedlagte oversiktene over CV-er, publiseringer og FoU at fagpersonene har en utstrakt internasjonal publisering, deltar aktivt på internasjonale konferanser og deltar i internasjonale nettverk: Dette gjelder både i FoU-prosjekter, men også gjennom deltakelse i redaksjoner av internasjonale fagtidsskrifter. To av de obligatoriske emnene «Strategic global HRM» i 1. semester og «HRM and organizational behavior» skal gjennomføres på engelsk.

Søknaden gir et god inntrykk og bevissthet rundt betydningen av internasjonal orientering og forankring – og søknaden gir mange eksempler på hvordan underviserne/forskerne deltar i internasjonale nettverk. Dersom høyskolen imidlertid har en ambisjon om å utvikle seg til Norges arbeidslivsuniversitet og ønsker å matche et internasjonalt kvalitetsnivå, og høyskolen i dette programmet ønsker at betone globale/internasjonale aspekter ved fagområdet, vil det være nødvendig

med en enda kraftigere betoning av (og sikkert også utbygging av) internasjonale relasjoner, samarbeid og inspirasjon.

Konklusjon

Ja, studiet har ordninger for internasjonalisering relevant for studiets nivå, omfang og egenart.

3.3.8 Studietilbudets ordninger for internasjonal studentutveksling

§ 2-2 (8) Studietilbud som fører fram til en grad skal ha ordninger for internasjonal studentutveksling. Innholdet i utvekslingen skal være faglig relevant.

Vurdering

Det er langt opp til at tredje semester kan brukes til å ta valgemner eller et utvekslingsopphold. Dermed er det praktisk for studentene å ta en utveksling uten at det går ut over progresjonen i studiet. Høyskolen har utvekslingsavtaler med utenlandske universiteter og argumenterer for at nettopp fordi dette kun omfatter få (særlig ett) universiteter, kan en slik utvekslingsordning skreddersys og gjøres intensiv. Den valgte institusjon har imidlertid et meget relevant studietilbud.

Samtidig gir det også en større sårbarhet ved at «alle eggene legges i én kurv». Høyskolen bør vurdere om en bredere vifte av utvekslingsmuligheter ville være mer hensiktsmessig. Dette vil i så fall også innebære at forskjellige utvekslingssteder kunne innlemmes – og dermed gi studentene større valgmuligheter.

Konklusjon

Ja, studiet har ordninger for internasjonal studentutveksling relevant for studiet.

Høyskolen bør

- vurdere om en bredere vifte av utvekslingsmuligheter ville være mer hensiktsmessig.

3.3.9 Praksisavtaler

§ 2-2 (9) For studietilbud med praksis skal det foreligge praksisavtale mellom institusjon og praksissted.

Vurdering

Kravet er ikke relevant da studiet ikke inneholder praksis.

3.4 Krav til fagmiljø (§ 3-2 i forskrift fra kunnskapsdepartementet om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning og § 2-3 i studietilsynsforskriften)

3.4.1 Avgrensning og bredde

§ 3-2 (1) Mastergradsstudiet skal være definert og avgrenset og ha tilstrekkelig faglig bredde.

Vurdering

Dette er i forhold til programmet en ekstremt viktig og relevant problemstilling. Nettopp fordi HRM-området i sin grunnstruktur er komplekst, tverrfaglig og mange-fasettert er det svært viktig at programmet har tilstrekkelig bredde. Omvendt må det ikke bli så bredt at man mister fornemmelsen av den faglige kjernen.

Som det fremgår av programbeskrivelsen dekker programmets emner og fellesemner et stort «territorium». Det er både faglige og praktiske grunner til at kjøre emnene parallelt – og med forskjellig faglig innhold, men det øker også risikoen for at de enkelte emnene blir siloer som står ved siden av hverandre, men kun marginalt integreres på tvers.

Vår vurdering er at studiet har en god balanse mellom bredde og dybde: det har bredde ved at HRM behandles på ulike analytiske nivåer: individ, gruppe, organisasjon med omgivelser. Det inneholder strategiske temaer både knyttet til globalisering og endring foruten kjerneemnet i strategisk HRM. Det tilbys valgemner i nærliggende og komplementære emner innen: strategi, markedsføringsledelse, psykologi, kunnskapsledelse, innovasjon, strategisk kommunikasjon. Det virker som tverrfaglighet er sentralt gjennom at fagpersoner jobber på ulike, men beslektede masterstudier.

Konklusjon

Ja, mastergradsstudiet er definert og avgrenset, og har tilstrekkelig faglig bredde.

Høyskolen bør

- undersøke mulighetene for at man både i undervisnings- og eksamenssituasjoner kan skape brobygning på tvers av emnene. Dette kan for eksempel skje ved tverrfaglige prosjekter som skal inneholde komponenter fra flere emner, og/eller eksamensformer, hvor oppgaveformuleringen også går på tvers av fagene – og krever en tverrfaglig problemløsning.

3.4.2 Fagmiljøets sammensetning, størrelse og kompetanse

Fra studietilsynsforskriften:

§ 2-3 (1) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha en størrelse som står i forhold til antall studenter og studiets egenart, være kompetansemessig stabilt over tid og ha en sammensetning som dekker de fag og emner som inngår i studietilbudet.

Fra studiekvalitetsforskriften:

§ 3-2 (2) Mastergradsstudiet skal ha et bredt og stabilt fagmiljø som består av tilstrekkelig antall ansatte med høy faglig kompetanse innenfor utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid innenfor studietilbudet. Fagmiljøet skal dekke fag og emner som studietilbudet består av. De ansatte i fagmiljøet skal ha relevant kompetanse.

Vurdering

Fagmiljøet tilknyttet masterstudiet består av elleve personer: tre professorer hvorav en som professor II, seks førsteamanuenser hvorav en i to-er stilling, samt en dosent og førstelektor. Alle bortsett fra to har doktorgrad. Dette viser at fagmiljøet har en meget solid utdanning. Det er også en variert utdanning, som varierer fra journalistikk/massemedier/kommunikasjon, ledelse/organisasjonspsykologi, business/økonomi, informatikk/systemutvikling, kunnskapsledelse, sosiologi, jus og geografi.

Søker har presentert fagmiljøet på en oversiktlig og god måte. Fagmiljøets størrelse og sammensetning er godt dokumentert gjennom presentasjon av nasjonale og internasjonale nettverk samt publikasjonslister.

Fagmiljøet er sammensatt på en slik måte at de er dekkende for studietilbudet, både når det gjelder forskning og videreutvikling av studiet. Det er tildelt til sammen 6,2 årsverk til studiet, hvorav 2,27 er på undervisning og veiledning. Som det fremgår av søknaden er det et relativt stort antall underviserne/forskere som er tilknyttet studietilbudet i variable stillingsprosjenter.

Estimert ressursinnsats totalt i studiet virker ganske beskjedent. Dette kan tyde på at mange i den beskrevne fagstaben skal bruke en relativt liten del av sin tid på dette masterstudiet. Variasjonen i kompetanse, der kompetansen antageligvis skal brukes på flere masteremner/studier kan derfor utfordre integreringen i fagmiljøet og stiller store krav til ledelse hos den faglige koordinatoren.

Konklusjon

Ja, fagmiljøets størrelse, sammensetning, og samlede kompetanse er dekkende for studietilbudet.

Høgskolen bør

- vurdere om de tilknyttede underviserne/forskere bør bruke en større del av deres årsverk inn i programmet, og/eller om det kan trekkes flere personer inn.

3.4.3 Fagmiljøets utdanningsfaglige kompetanse

§ 2-3 (2) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse.

Vurdering

Søker viser at fagmiljøet tilknyttet studietilbudet har relevant og utdanningsfaglig kompetanse, gjennom følgende:

- De fleste har lang undervisningserfaring
- De har relevant utdanningsfaglig utdanning
- Flere har mye foredragserfaring for praksisfeltet
- De fleste har formell pedagogisk utdanning inkludert formell veilederutdanning, mens de resterende skisserer planer for gjennomføring.

Mange av de fagansatte virker å ha god digital kompetanse, og flere har bidratt som superbrukere overfor leverandører og andre brukere.

Konklusjon

Ja, fagmiljøet tilknyttet studietilbudet har relevant utdanningsfaglig kompetanse.

3.4.4 Faglig ledelse

§ 2-3 (3) Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.

Vurdering

Masterprogrammet vil eies og administreres av institutt for ledelse og organisasjon, som er ledet av instituttleder. Studiet vil ledes av en førsteamanuensis (studieprogramleder) med ansvar for kvalitetssikring og utvikling av studiet. Det fremgår av vedlagt CV at den oppnevnte studieprogramlederen har relevant erfaring. Den ansvarlige har leder-, gruppe-, og topplederutvikling erfaring fra enkeltpersonforetak siden 2013, samt organisasjonspsykolog/konsulent i cut-e mellom 2009-2013 med ansvar for seleksjon, rekruttering, kursutvikling og leveranse, og lederutvikling. Studieprogramleder har relevant utdanningsfaglig kompetanse som veiledning og sensurering av 2 masteroppgaver, samt tidligere sensur av en masteroppgave. Ansvarlig har i tillegg veiledet og sensurert en bacheloroppgave, og tidligere vært kursholder for omtrent 80 DNV godkjente seleksjonskurs. Vedkommende har også deltatt på høyskolepedagogikk kurs i regi av Høyskolen Kristiania, med avsluttende eksamen. I tillegg til studieprogramleder, har høyskolen et internt kvalitetssikringsorgan kalt LOKUT. Ifølge søknaden beskriver organets oppgave slik; «LOKUT skal kvalitetssikre arbeidet med opprettelse av nye høyskolestudier eller -enheter ved Høyskolen Kristiania. LOKUT skal også behandle revideringer med vesentlige endringer og sikre at disse følger de myndighetskrav som ligger i gjeldende lover og forskrifter». Videre beskrives det interne organet skal sørge for at det gjennomføres en ekstern faglig evaluering ved opprettelse av nye studier.

Selv om det er lagt ned mye innsikt, ettertenksomhet og grundighet i utformingen av programbeskrivelsen, må det forventes at det etter en periode – for eksempel ett år – vil være behov for evaluering og revisjon/justeringer i programmet.

Konklusjon

Ja, studietilbudet har en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.

Høgskolen bør

- allerede på dette tidspunkt hvor studiet ikke er akkreditert, utarbeide en plan for løpende evaluering (hvilke data det nødvendig å samle inn, hvordan og når?) samt – i forlengelsen av dette – milepæler for evaluerings- og justeringstiltak.

3.4.5 Tilsatte i hovedstillinger

§ 2-3 (4) Minst 50 prosent av årsverkene knyttet til studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være ansatte med minst førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet. I tillegg gjelder følgende krav til fagmiljøets kompetansenivå:

- a) For studietilbud på bachelorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av minst 20 prosent ansatte med førstestillingskompetanse
- b) For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosent kompetanse ansatte med førstestillingskompetanse.
- c) For studietilbud på doktorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 50 prosent med professorkompetanse.

Vurdering

Fagmiljøet tilknyttet masterstudiet består av elleve personer. Tre personer har professorkompetanse, seks er førsteamanuensis, en dosent og en førstelektor. Tre har ikke søkerinstitusjon som hovedarbeidsplass, hvorav en professor. Det er to professorer i hovedstilling tilknyttet studiet, med totalt 1.3 årsverk. Av 6.21 årsverk som er knyttet til studietilbudet, er 5.61 personer i hovedstilling.

Fagmiljøet oppfylder derfor a) de kvantitative kravene om andel med førstekompetanse, og b) andel som har søkerinstitusjon som hovedstilling.

Det kan stilles spørsmål ved at et sentralt emne som «Strategisk global HRM» undervises av en person i bistilling. Samtidig ser vi av emnebeskrivelsen, supplert med vår fagkunnskap, at internasjonal HRM ikke er så forskjellig fra nasjonal HRM. Sentrale temaer er fremdeles rekruttering, kompetanseutvikling og belønning. Men, internasjonal HRM er mer kompleks, der flere faktorer knyttet til blant annet kulturer og regler må tas hensyn til. Vår vurdering er at fagmiljøet totalt sett er så komplett og robust, at dette emnet kan dekkes gjennom fagpersoner fra søkerinstitusjonen hvis

nødvendig. Forskningsfeltene til de førstestillingskompetente er i hovedsak så nære det sentrale området strategisk HR, at de vil dekke over de samme temaene.

Et annet spørsmål som kan stilles er at professoren som underviser i HR og endringsledelse, og er blant de mest produktive forskningsmessig, nå er 70 år.

Konklusjon

Ja, studietilbudet tilfredsstillende kravene.

Høyskolen bør

- ha en plan for at professor i emnet HR og endringsledelse erstattes når det er behov for det.

3.4.6 Fagmiljøets forsknings- og utviklingsarbeid

Fra studietilsynsforskriften:

§ 2-3 (5) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal drive forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid, og faglig utviklingsarbeid, og skal kunne vise til dokumenterte resultater med en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå.

Fra studiekvalitetsforskriften:

§ 3-2 (3) Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte resultater på høyt nivå og resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Institusjonens vurderinger skal dokumenteres slik at NOKUT kan bruke dem i arbeidet sitt.

Vurdering

Publikasjonslister og presentasjon av FoU-prosjekter beskriver det aktuelle fagmiljøets forsknings- og utviklingsarbeid på en relevant og oversiktlig måte. Søker fremhever at flere i fagmiljøet har internasjonale publikasjoner på høyt nivå, noe som også vises i vedlegg D. Fagmiljøet publiserer innenfor mange av de fagområdene studiet er sammensatt av, både nasjonalt og internasjonalt. Eksempler på dette er f.eks. Sætersdal & Johannessen (2018) om framtidsperspektiver ved HR; Busch om LMX-teori og motivasjon, og Johannesen med flere arbeider om kunnskapsledelse, entreprenørskap og innovasjon.

Fagmiljøet har økt sin publisering og forskning knyttet til strategisk HRM de senere år, både gjennom bøker og vitenskapelige artikler. Sentralt i dette arbeidet står Johannesen og Busch, foruten Ørjasæter når det gjelder bokpubliseringer. En mulig svakhet er at vitenskapelige artikler er veldig knyttet til to personer.

Konklusjon

Ja, kravet er tilfredsstillende imøtekommet.

Høyskolen bør

- få flere forskere engasjert i forskning knyttet til strategisk HRM.

3.4.7 Fagmiljøets eksterne faglige deltakelse

§ 2-3 (6) Fagmiljøet tilknyttet studietilbud som fører fram til en grad skal delta aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk som er relevante for studietilbudet.

Vurdering

Det er vedlagt en oversikt over den enkelte fagansattes deltakelse i nasjonale og internasjonale nettverk samt deltakelse på konferanser. Gjennom publikasjonslistene for den enkelte forsker vises også sampubliseringer med både nasjonale og internasjonale forskere. Det er ingen tvil om at fagmiljøet samlet sett deltar i mange og relevante nasjonale og internasjonale nettverk. Nettverkene er knyttet til både organisasjon og ledelse mer generelt, samt mer spesialiserte nettverk slik som arbeidsrett, arbeidspsykologi og «tillitt». Det er også interessant at fagmiljøet har koblinger mot eksterne fagmiljøer innen kommunikasjon, ulike teknologi/digitaliseringsmiljøer, og også mot innovasjonsforskning. Som nevnt andre steder kunne denne kompetansen i større grad blitt synliggjort i emnebeskrivelsene. Hvis vi skal ha en litt kritisk kommentar virker det som en relativt avgrenset del av publikasjonene, konferansedeltakelser og akademiske nettverk er knyttet til strategisk HRM i snever forstand. Dog kompenseres dette kraftig av fagmiljøets meget aktive deltakelse på praktiske arenaer, både kurs, foredrag og populærformidling – der innslaget av HR-relaterte temaer utvilsomt er vesentlig.

Konklusjon

Ja, fagmiljøet deltar aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk relevante for studiet.

3.4.8 Praksisveiledere

§ 2-3 (7) For studietilbud med obligatorisk praksis skal fagmiljøet tilknyttet studietilbudet ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet. Institusjonen må sikre at praksisveilederne har relevant kompetanse, og erfaring fra praksisfeltet.

Vurdering

Studiet har ikke praksis som en del av studiet, og kravet er derfor ikke relevant.

4 Samlet konklusjon

På bakgrunn av den skriftlige søknaden med tilhørende dokumentasjon, konkluderer den sakkyndig komiteen med følgende:

Komiteen anbefaler akkreditering av masterstudium i Strategisk HR ved Høgskolen Kristiania.

5 Dokumentasjon

19/07356-1 HØYSKOLEN KRISTIANIA - ERNST G MORTENSENS STIFTELSE - søknad om akkreditering av master i Master i Strategisk HR

19/07356-14 Tilsvar på sakkyndig rapport - Master i strategisk HR, Høyskolen Kristiania

Vedlegg

Studiets læringsutbytte

Etter fullført og bestått utdanning har kandidaten følgende kompetanse:

Kunnskap

Kandidaten..

- K1. har avansert kunnskap om bruk av HR praksiser i et strategisk perspektiv (som f.eks. aktiviteter som planlegging, ansettelse, utvikling og avvikling av menneskelige ressurser) innen en organisasjon
- K2. har spesialisert innsikt i et avgrenset forskningsrelatert område innen HR
- K3. har avansert kunnskap om hvordan strategiske HR-relaterte problemstillinger spenner over, og har konsekvenser for, ulike nivåer, fra individ, organisasjon og til samfunn som nødvendiggjør ett tverrfaglig perspektiv
- K4. har inngående kunnskap om det samfunnsvitenskapelige grunnlaget for HR forskning (basert på både kvalitativ og kvantitativ metode) samt kunnskap om juridisk metode
- K5. har inngående kunnskap om forskningstradisjoner og teorier innen Strategisk HR
- K6. kan anvende kunnskap basert på metode og teori innen Strategisk HR på nye HR-relaterte områder
- K7. kan analysere den gjensidige påvirkningen mellom endringer (i arbeidslivet generelt og organisasjonen spesielt) og HR sin strategiske rolle og funksjon med bakgrunn i nåværende og historiske forskningstradisjoner innen Strategisk HR

Ferdigheter

Kandidaten..

- F1. kan innhente, analysere og kritisk vurdere ulike informasjonskilder innen HR-feltet (fra egne kvalitative eller kvantitative data til fagfelleverderte artikler og rapporter innen HR feltet) og med bakgrunn i faglig argumentasjon kunne rådggi interessenter ved strategiske valg og i HR relaterte problemstillinger
- F2. kan, på et selvstendig grunnlag, anvende relevant metode for å planlegge, samle inn og analysere kvantitative og kvalitative data for å besvare strategiske HR problemstillinger
- F3. kan selvstendig analysere og løse strategiske HR-relaterte teoretiske og praktiske problemstillinger med utgangspunkt i etablert teori, modeller og empiri innen HR-feltet
- F4. kan gjennomføre et forskningsprosjekt, under veiledning, designet for å besvare et avgrenset HR-relatert spørsmål som følger internasjonale og nasjonale normer for forskningsetikk
- F5. kan gjennomføre et utviklingsprosjekt i organisasjoner og kunne reflektere og ta stilling til etiske problemstillinger relaterte til slike prosjekt

Generell kompetanse

Kandidaten..

- GK1. kan analysere etiske problemstillinger som kan oppstå i kraft av HR praksiser (for eksempel endringsmotstand, nye tilknytningsformer og internasjonalisering), endringer i HR sin strategiske rolle og funksjon samt forskning på HR-relaterte problemstillinger
- GK2. anvende sine kunnskaper og ferdigheter for å gjennomføre avanserte arbeidsoppgaver og prosjekter på nye områder innen Strategisk HR
- GK3. ha avansert kunnskap om hvordan HR fra et strategisk perspektiv kan bistå organisasjoner nasjonalt og internasjonalt med verdiskapning basert på de menneskelige ressursene
- GK4. kan formidle forskningsmessig innsikt basert i eget omfattende vitenskapelig arbeid på en HR spesifikk problemstilling og annen forskning innen Strategisk HR og behersker fagområdets sine uttrykksformer
- GK5. kommunisere om faglige problemstillinger, analyser og konklusjoner innen Strategisk HR, til interessenter med varierende kunnskap om HR
- GK6. kan bidra til nytenkning og innovasjon i strategiske HR problemstillinger

Presentasjon av den sakkyndige komiteen

Professor Emeritus, dr.merc. i Human Resource Management, Henrik Holt, Larsen

HHL er professor emeritus, dr. merc. i Human Resource Management ved Institut for Organisation, CBS, Danmark. Han er ene- eller medforfatter til flere hundre publikasjoner om HRM og var initiativtager til opprettelse av en kandidatutdanning i HRM ved CBS i 1992.

Svein Bergum, Førstemanuensis ved Høgskolen i Innlandet, fakultet for økonomi og organisasjonsvitenskap.

Han underviser og forsker i emner om HRM, innovasjon og digital transformasjon. Han er Doctor of Science fra Turku School of Economics i 2009 på en avhandling om avstandsledelse. Bergum har også erfaring fra FOU, utvikling og markedsledelse i Telenor. Han har i en årrekke hatt ansvar for studenters internship, og gjennom dette har han et stort nettverk til HR-funksjoner i privat og offentlig virksomhet.

Masterstudent Vilde Halsen, NTNU Handelshøyskolen

Vilde Halsen har fullført en bachelorgrad i økonomi og administrasjon, ved Universitet i Sørøst-Norge campus Bø (2016-2019). Per dags dato er hun siviløkonomstudent, som er et mastergradsstudium ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet campus Trondheim (2019-2021). I studieperioden ved USN har Vilde brukt til å engasjere seg i flere prosjekter og utvalg. Hun har deltatt i både det lokale og det campusovergripende programrådet for USN, fra og med vårsemesteret 2017 til 2019. Da NOKUT var på tilsyn hos USN vårsemesteret 2019, stilte hun til intervju. Vilde påtok seg også jobben med å etablere og utvikle en Linjeforening for Økonomi og Ledelse høsten 2018. Hun startet på sin mastergrad på NTNU høsten 2019, og fortsatte å engasjere seg ved å melde seg inn i sosialt utvalg som tilhører masterutvalget.