

AKKREDITERINGS- RAPPORT

Bachelor i HR og operativ personalledelse

Ekko Digitale AS

2026



NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen – er et statlig forvaltningsorgan under Kunnskapsdepartementet.



NOKUT har et eget styre og er faglig uavhengig i oppgaver som gjelder akkreditering, tilsyn og evalueringer for å vurdere kvaliteten i høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. I tillegg har NOKUT forvaltningsoppgaver på vegne av departementet.



Formålet med NOKUTs virksomhet er å føre tilsyn med kvaliteten i høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning, og å stimulere til kvalitetsutvikling som sikrer et høyt internasjonalt nivå i utdanningstilbudene ved institusjonene. NOKUTs formål og oppgaver er forankret i universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven.



NOKUT skal bidra til at samfunnet har tillit til kvaliteten i norsk høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. Gjennom arbeidet skal NOKUT søke å bistå institusjonene i kvalitetsarbeidet deres.



NOKUT bruker sakkyndige i akkrediteringer, tilsyn, evalueringer og prosjekter.

Du kan lese mer om arbeidet vårt på nokut.no.

Grad/studiepoeng	Bachelor/180 studiepoeng
Sakkyndige	Inger Carin Erikson, Fay Giæver, Vegard Andre Holand Løknes, Sabine Raeder
Dato for vedtak	23.02.2026
Saksnummer	24/01246

Forord

NOKUT kvalitetssikrer norsk høyere utdanning blant annet gjennom tilsyn med institusjonenes systematiske kvalitetsarbeid, akkreditering av nye studietilbud og tilsyn med etablerte studier. Universiteter og høyskoler har ulik myndighet til å opprette studietilbud. Dersom institusjoner ønsker å opprette et studietilbud utenfor sin myndighet, må de søke NOKUT om akkreditering av studietilbudet.

Den sakkyndige komitéen oppnevnt av NOKUT, har vurdert søknaden fra Ekko Digitale AS om akkreditering av bachelor i HR og operativ personalledelse. Komitéen har samlet sine vurderinger i denne rapporten.

Om denne rapporten

NOKUTs metode for akkreditering av studietilbud innebærer som beskrevet i vedlegg 2 til denne rapporten, at komitéen kan endre sine vurderinger og konklusjoner i løpet av vurderingsprosessen dersom det kommer ny informasjon. Det er tilfelle i denne rapporten. Komitéens tilleggsvurderinger kommer frem under de aktuelle bestemmelsene.

Hege Brodahl
avdelingsdirektør

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

Innhold

1 Informasjon om søkerinstitusjonen	5
2 Vedtak	5
3 Sakkyndig vurdering	6
3.1 Oppsummering	6
3.2 Forutsetninger for akkreditering.....	7
3.3 Krav til studietilbudet.....	9
3.4 Krav til fagmiljø	21
4 Samlet konklusjon	28
5 Dokumentasjon	28
6 Vedlegg	29
Vedlegg 1 Studiets læringsutbytte.....	29
Vedlegg 2 Akkrediteringsprosessen.....	31
Vedlegg 3 Presentasjon av den sakkyndige komitéen	32

1 Informasjon om søkerinstitusjonen

Ekko Digitale AS er en norsk høyskole som har til formål å tilby høyere utdanning gjennom nettbaserte studietilbud. Høyskolen er en del av konsernet Lumi Services AS. Ekko har to akkrediterte studietilbud – bachelor i psykologi og digitale samspill (2025) og bachelor i miljøterapeutisk arbeid (2026).

2 Vedtak

Vilkårene i forskrift til universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleforskriften) er ikke oppfylt. Søknaden om akkreditering av bachelor i HR og operativ personalledelse (180 studiepoeng) ved Ekko Digitale AS avslås.

3 Sakkyndig vurdering

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

3.1 Oppsummering

Ekko Digitale AS (Ekko) søker om akkreditering av bachelor i HR og psykologisk trygghet. Vi mener dette er en bachelor som er veldig relevant i dagens samfunn, og at det er positivt at den er nettbasert, slik at flere har muligheter for å ta studiet. Vi er derfor positive til opprettelsen av dette nye studietilbudet.

Slik studietilbudet er beskrevet i søknaden så er det flere av kravene som ikke er oppfylt. Studietilbudet kalles «Bachelor i HR og psykologisk trygghet». Det synes for oss som om intensjonen med studietilbudet er å knytte HR og psykologi sammen, men at psykologisk trygghet ikke er et begrep som viser dette. Ekko måtte definere og avgrense hvilke(t) fagfelt som gjelder for studietilbudet og endre navnet på det i tråd med dette.

Studieplanen må være i samsvar med det nye navnet, og ha en tydelig progresjon fra læringsutbytter tidlig i studieløpet til læringsutbytter senere i studieløpet. Søknaden viser et studietilbud som er i samsvar med læringsutbyttebeskrivelsene, men Ekko måtte tydeliggjøre hvordan dette tilbudet skulle fungere i et fleksibelt studieløp med rullerende opptak for studentene.

For å dekke området *anvendt psykologi – menneskets atferd i organisatorisk kontekst* som anses som en sentral del av utdanningen, mente komitéen at Ekko måtte tilsette en fagperson med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HRM eller personalpsykolog.

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Ekko har i sitt tilsvar endret navnet på studietilbudet til bachelor i HR og operativ personalledelse. Dette samsvarer med spissede overordnede læringsutbyttebeskrivelser, som igjen samsvarer med den oppdaterte studieplanen. Emnene er justert i henhold til ny tittel og læringsutbyttebeskrivelser, og de følger nå logisk i studieplanen, med flere innføringsemner på førsteåret og et emne om opplæring og kompetanseutvikling. Det er konkretisert at studentene har to vurderingsperioder i året og at det ikke er obligatorisk synkron undervisning.

Ekko har knyttet til seg nye fagpersoner til studiet, men komitéen kan ikke se at disse kan dokumentere forskningskompetanse innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Institusjonen må derfor ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi, eller dokumentere slik forskningskompetanse blant dem som allerede er ansatt.

3.2 Forutsetninger for akkreditering

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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-10 Generelle vilkår for akkreditering

Et vilkår for akkreditering av studietilbud er at kravene i universitets- og høyskoleloven med forskrifter er oppfylt.

Vurdering

Opptak til bachelor i HR og psykologisk trygghet er generell studiekompetanse. For studenter som ikke har norsk videregående skole kan norsk og engelsk dekkes ved at de gjennomfører prøver som er fastsatt i forskrift om opptak til høgare utdanning. Komitéen bemerker at søkere fra nordiske land er unntatt fra norskkravet hvis de har generell studiekompetanse fra eget land, og dette bør synliggjøres i informasjonen om opptakskrav.

Det kan også søkes om opptak på grunnlag av realkompetanse, med følgende krav til dokumentasjon:

- Kandidaten fyller 25 år eller mer det året man søker om opptak.
- Kandidaten har minimum 5 års utdanning og/eller praksis omregnet til 100 % stilling.
- 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.
- Med praksis menes lønnet eller ulønnet arbeid. Praksis må dokumenteres med attest. Attester må informere om ansettelsestid og stillingsprosent eller timeantall, signeres og stemples av arbeidsgiver. Eksempler på praksis er lønnet arbeid, lærlingtid, tillitsvern og organisasjonsarbeid. Inntil 1 år med praksis kan dekkes av omsorg for egne barn. (Dette dokumenteres ved fødselsattest).
- Kandidaten må sende et motivasjonsbrev der det gjøres rede for hvordan kandidaten har tenkt å klare studiet det søkes på uten generell studiekompetanse.

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
- Matematikk, minimum 84 timer
- Samfunnsfag, minimum 56 timer

Hvis minstekravene til realkompetanse er oppfylt, foretas det 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.

Administrasjonssjefen er ansvarlig for gjennomføring av opptaket. I tvilstilfeller legges saken frem for rektor til avgjørelse. Realkompetanse avgjøres av rektor etter innstilling fra programansvarlig.

Det praktiseres rullerende opptak uten faste søknadsfrister, slik at alle som oppfyller opptakskravene, blir tatt opp til studiet. Ekko begrunner dette med at de ikke har en begrensning i størrelsen på opptaket til studietilbudet, og nødvendig infrastruktur, støttefunksjon og fagstab skaleres. Det er oppstart 15. august, 1. november 2. januar og 1. april. Dette er utdypet mer i punkt 3.3.5.

Det er ikke noen karakterbegrensning på opptaket til dette studiet. Det er heller ingen plan for å sette et øvre tak på antall studenter som tas opp i tilfelle det skulle komme veldig mange søkere utover de 50 studentene Ekko planlegger for ved full drift.

Ekko har lagt ved utkast til vitnemål og Diploma Supplement. Diploma Supplement inkluderer oversettelse av læringsutbyttebeskrivelsen og emnene i studiet.

Konklusjon

Kravene er oppfylt.

Institusjonen bør

- legge til et punkt for søkere fra nordiske land

3.2.2 Informasjon om studietilbudet

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbudet

k. Informasjonen om studietilbudet skal være korrekt, vise studiets innhold, oppbygging og progresjon, herunder muligheter for studentutveksling.

Vurdering

Komiteén mener at informasjonen om studietilbudet er korrekt ved at den viser studiets innhold, oppbygging, progresjon og muligheter for studentutveksling. Det fremgår tydelig av studieplanen hvilke emner som er obligatoriske og hvilke som er valgfrie. Dette tydeliggjøres ytterligere av at det er lagt opp til at studenten skal ta obligatoriske kurs de første fire semestrene og deretter valgfrie emner eller utveksling det femte semesteret. Studieplanen gir på en god måte studentene informasjon om hvilke arbeidskrav og vurderingsformer som finnes i de forskjellige emnene.

Det informeres også om at studiet er digitalt, og at det er mulig å ta studiet både på heltid og deltid. Alle studentene får sin utdanningsplan i den digitale plattformen Qybele. Det er lagt opp til et studieløp som rullerende opptak, fleksible studieløp, men samtidig noe obligatorisk og synkrone undervisningsformer. Dette vurderes nærmere i punkt 3.3.5.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

3.3 Krav til studietilbudet

3.3.1 Læringsutbytte og studiets navn

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

- c. Læringsutbyttet skal være i samsvar med Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring for det aktuelle nivået.
- a. (Studietilbudet skal være definert og avgrenset, ha tilstrekkelig faglig bredde og) et dekkende navn.

Vurdering

Studiets overordnede læringsutbytte

Søker har beskrevet alle de ulike kravene til kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse (se vedlegg for studiets læringsutbyttebeskrivelse).

Læringsutbyttebeskrivelsene er utarbeidet i tråd med nivåbeskrivelsen i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring, nivå 6, og har ambisjon om å styrke sammenhengen mellom bachelorstudiet og overgangen til andre utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

Læringsutbyttebeskrivelsen om psykologiske teorier virker å være for bredt for et studieprogram innen Human Resource Management (HRM). For eksempel er den første læringsutbyttebeskrivelsen *Har kunnskap om sentrale temaer, teorier og forskningsmetodikk innen psykologien*) svært bred fordi den refererer til teori i psykologi generelt, men bare en liten del av psykologisk teori, for eksempel validitet i seleksjon, kan anvendes på HRM. De tre siste læringsutbyttebeskrivelsene er tilsvarende brede

- *Har kunnskap om HR-fagets historie og tradisjoner, egenart og tematikk innen HR sin rolle i et samfunn og i et arbeidsliv i rask utvikling*
- *Har kjennskap til forskning og utviklingsarbeid innenfor bredden av HR-faget*
- *Kan oppdatere sin kunnskap innenfor psykologien generelt og HR-faget spesielt*

I motsetning til dette er den tredje og femte læringsutbyttebeskrivelsen svært spesifikk

- *Har inngående kjennskap til teorier og modeller knyttet til organisasjonsstruktur, -kultur, og deres innvirkning på organisasjonens effektivitet og produktivitet*

- *Har kunnskap om hvordan psykologisk trygghet kan bygges og opprettholdes i team, med særlig fokus på kulturforskjeller, generasjonsforskjeller, og ulike typer arbeidsmiljøer, inkludert virtuelle team*

Det ville vært bedre om læringsutbyttebeskrivelsene ble formulert på et lignende detaljnivå.

Det forventes et tydeligere fokus på HRM og den underliggende teorien. Den første læringsutbyttebeskrivelsen *Har kunnskap om sentrale temaer, teorier og forskningsmetodikk innen psykologien* presenterer HRM som forankret i psykologisk teori. Selv om mange aspekter ved HRM kan forstås gjennom psykologiens linse, (for eksempel utvelgelse, utvikling, medarbeidervurdering, er HRM til syvende og sist et felt innen bedriftsøkonomi. Derfor bør den første læringsutbyttebeskrivelsen kun referere til HRM-teori eller til både HRM og psykologisk teori.

Den fjerde læringsutbyttebeskrivelsen *Har inngående kjennskap til teorier og modeller knyttet til organisasjonsstruktur, -kultur, og deres innvirkning på organisasjonens effektivitet og produktivitet* refererer til organisasjonsstruktur, kultur og produktivitet. Organisasjonsstruktur er et felt innen bedriftsøkonomi, mens kultur er et felt innen både bedriftsøkonomi og psykologi. Heller ikke dette er et felt innen akademisk HRM. Kun organisasjonsproduktivitet blir diskutert grundig innen HRM. Siden læringsutbyttebeskrivelsene er svært abstrakte, gir det ikke mening å inkludere emner som faller utenfor det omfanget som er definert i tittelen.

I tillegg kan læringsutbyttebeskrivelsene referere mer spesifikt til ulike aspekter ved HRM, som for eksempel personalutvalg, personalutvikling, lønn og medarbeidervurdering. Disse aspektene er essensielle for effektiv HR-praksis. se komitéens begrunnelse for bruken av HRM-begrepet i neste avsnitt.

Studiets navn

Tittelen på utdanningen inkluderer både HR og psykologisk trygghet, men bruken av disse begrepene gir ikke studietilbudet et dekkende navn. For det første refererer HR til menneskelige ressurser, som omfatter de ansatte i en organisasjon. Dette studiefeltet omtales vanligvis som HRM, eller human resource management, ettersom det fokuserer på forvaltning av disse ressursene. Det ville derfor være mer hensiktsmessig å bruke HRM i tittelen i stedet for HR.

For det andre er HRM et fagområde innen bedriftsøkonomi. Selv om psykologien har bidratt til utviklingen av enkelte aspekter ved HRM, som personalutvelgelse og -utvikling, er psykologien ikke tilstrekkelig til å dekke hele bredden av HRM. En utdanning som bygger på psykologisk teori, vil derfor bare omfatte et begrenset spekter av HRM. Hvis programmet har et tydelig fokus på psykologi, ville det vært mer hensiktsmessig å kalle utdanningen personalpsykologi.

For det tredje, mens HRM er en disiplin innen bedriftsøkonomi, er psykologisk trygghet en variabel innen organisasjonsatferd. Derfor er det uklart hvorfor dette spesifikke konseptet er inkludert i tittelen, ettersom det ikke gir en helhetlig representasjon av programmet.

Institusjonen må

- gi studietilbudet tittel som samsvarer med innholdet og studiets læringsutbyttebeskrivelser

Institusjonen bør

- revidere læringsutbyttebeskrivelsene i henhold til vurderingen

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Ekko har i tilsvaret gitt studietilbudet en ny tittel HR og operativ personalledelse som er bredere enn den opprinnelige, men samtidig avgrenset med tanke på studietilbudets omfang. Den nye tittelen er et kompromiss mellom det formelle begrepet HRM og den mer uformelle varianten HR. Tittelen er komplett fordi M-en (Management) er erstattet med begrepet operativ personalledelse. For å unngå misforståelser vil vi også bruke begrepet «HR og operativ personalledelse» i vår vurdering etter institusjonens tilbakemelding. Vi vil imidlertid både benytte betegnelsen HRM eller HR når vi omtaler forskningsfeltet generelt.

Samtidig er de overordnede læringsutbyttebeskrivelsene også blitt revidert, og er nå avgrenset og utformet i tråd med tittel og omfang i studietilbudet. Komitéen vurderer det samlede tilsvaret på dette området som godt og kravene nå som oppfylt.

Konklusjon

Kravene er oppfylt.

3.3.2 Studietilbudets faglige oppdatering og relevans

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

b. Studietilbudet skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier eller arbeidsliv.

Vurdering

Faglig oppdatering

Det faglige innholdet som skisseres ligner tilsvarende bachelorfordypninger som tilbys ved noen utdanningsinstitusjoner (for eksempel BI), men skiller seg fra andre institusjoner (for eksempel UiB, UiO og NTNU) ved at alle emnene er anvendte og ikke inkluderer basalemner i psykologi. Dette vil gi studentene en stor grad av fordypning i HR og psykologisk trygghet, men mindre grunnleggende forståelse for psykologifaget. Det er positivt at studietilbudet inkluderer forskningsmetode. Emnene hver for seg fremstår faglig oppdaterte. Tittelen på studietilbudet og emnene indikerer et fokus på både HR generelt og psykologisk trygghet spesielt. Det fremstår imidlertid uklart hvordan man tenker om definisjonen av disse og koblingen og vektingen mellom dem i studiet.

Studiets relevans for videre studier og/eller arbeidsliv

Komitéen vurderer at studietilbudet har bred samfunns- og arbeidslivsrelevans. En utdanning innenfor HR som fagfelt vil gi svært nyttig kompetanse når det gjelder å forvalte menneskelige ressurser i et samfunn- og arbeidsliv som stadig må tilpasses globale og lokale utfordringer innen de fleste bransjer, både innen offentlig og privat sektor. Mange større virksomheter i dagens arbeidsliv har egne HR-avdelinger. Det vil derfor være et rekrutteringsgrunnlag for dette studietilbudet og søkertallene på tilsvarende programmer

ved andre institusjoner tyder på gode muligheter for å oppnå et tilstrekkelig antall studenter. Et heldigitalt studium vil også gjøre det tilgjengelig for mange. En fullført bachelor i HR med en bredere innføring i feltet og/eller hvor basalemner i psykologi er inkludert vil også kunne tenkes å gi gode muligheter for videre studier på masternivå ved andre utdanningsinstitusjoner (for eksempel en master i arbeids- og organisasjonspsykologi), noe som både bidrar til å øke studentenes karrieremuligheter og kan tenkes å ha en positiv effekt på rekrutteringen til studiet. Men all den tid det er uklart hvordan man definerer HR og psykologisk trygghet, og koblingen mellom disse, reflektert i de enkelte emnene og i studiets progresjon, er det vanskelig å vurdere hvilke masterprogrammer man kan søke seg til med en bachelor i HR og psykologisk trygghet.

Ekko må ha en tydeligere definisjon og avgrensning av fagfeltene som gjelder for dette studietilbudet, med tydelig samsvar med tittelen på studiet, læringsutbytte for studiet og det faglige innholdet i emnene. Når dette er på plass vil komitéen lettere kunne vurdere om studiet er tilstrekkelig faglig oppdatert samt vurdere relevans for arbeidslivet.

Institusjonen må

- tydeliggjøre definisjonen og avgrensning av fagfeltene som gjelder for dette studiet, samt gjøre nødvendige endringer som vist til i vurderingen over

Institusjonen bør

- tydeliggjøre hvilke masterprogrammer studentene kan søke seg til på grunnlag av en bachelor i HR og psykologisk trygghet og kvalitetssikre at denne bacheloren møter opptakskravene

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Ekko har i tilsvaret redegjort for hvordan en ny tittel og avgrensede overordnede læringsutbyttebeskrivelser gir en tydelig avgrensning av fagfeltet for studietilbudet. Med et fokus på HR og operativ personalledelse vil det også være tydeligere for studentene hvilke masterprogrammer man senere kan søke seg til. Komitéen vurderer derfor både mål-krav og bør-krav som oppfylt. Samtidig viser avgrensningen gjennom presiseringen av de overordnede læringsutbyttebeskrivelsene at studietilbudet fremdeles favner forskningsområder som ikke er dekket av fagmiljøet som skal undervise på studietilbudet, se vurderingen i 3.3.6, 3.4.1, 3.4.4 og 3.4.5.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

3.3.3 Studietilbudets arbeidsomfang

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

f. Studietilbudets samlede arbeidsomfang skal være på 1500–1800 timer per år for heltidsstudier.

Vurdering

Studietilbudets samlede arbeidsomfang vil tilsvare 1600 timer per år for heltidsstudier. For de første fem semestrene er det planlagt at studentene hvert semester arbeider 800 timer med studiet, fordelt på 275 timer tilrettelagt undervisning, 400 timer selvstudium og 125 timer eksamensforberedelse og gjennomføring. I siste semester hvor studentene også skriver bacheloroppgave vil 800 timer være fordelt på 150 timer tilrettelagt undervisning, 300 timer selvstudium og 350 timer eksamensforberedelse og gjennomføring.

Studiet blir også tilbudt på deltid, men det er ikke direkte beskrevet omfang for deltidsstudenter. Dette bør tydeliggjøres i studieplanen.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

Institusjonen bør

- tydeliggjøre arbeidsomfang for deltidsstudenter

3.3.4 Studietilbudets innhold, oppbygning og infrastruktur

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

d. Studietilbudets innhold, oppbygning og progresjon skal være tilpasset læringsutbyttet.

h. Studietilbudets organisering og infrastruktur skal være tilpasset læringsutbyttet og stå i forhold til antallet studenter.

Vurdering

Innhold og oppbygning

Ekko har lagt fram en studieplan hvor det er en anbefalt, men ikke obligatorisk, rekkefølge å ta emnene i for studentene. Komitéen har gjort en vurdering av emnene ut fra den anbefalte rekkefølgen.

Bachelorstudiet starter i første semester med et emne i Psykologiens historie og metoder, som er et fellesemne på tvers av flere programmer, og således ikke spesielt tilpasset dette studietilbudet. Her skal studentene bli kjent med noen grunnleggende teorier og metoder. Det andre emnet i semesteret er Forretningsforståelse og HR sin rolle i organisasjon og her er det læringsutbyttebeskrivelser som *kan utvikle HR-strategier som støtter organisasjonens overordnede mål og fremmer bærekraft og sosialt ansvar og kan samarbeide med andre i team og bidra til utvikling og forbedring av organisatoriske prosesser og praksiser*. Komitéen mener at dette er læringsutbyttebeskrivelser som er for avanserte for et innføringsemne.

I andre semester skal studentene ha emnene Personaladministrasjon og Psykologisk trygghet på tvers av generasjoner og kulturer. I emnet Personaladministrasjon er det fokus

på læringsutbyttebeskrivelser innen relevant juridisk kunnskap, motivasjon knyttet til personaladministrative problemstillinger og å kunne bruke kunnskapen i samsvar med lovverk og beste praksis. I emnet Psykologisk trygghet på tvers av generasjoner og kulturer knyttes kunnskapsmål om sentrale temaer i psykologi opp mot kunnskapsmål om å bruke sosialpsykologi, utviklingspsykologi og organisasjonspsykologi til å forstå psykologisk trygghet. Studentene skal også oppnå læringsutbytter om psykologisk trygghet i virtuelle team, kjenne til nytenkning og innovasjonsprosesser innenfor psykologisk trygghet, spesielt med tanke på generasjons- og kulturforskjeller og kartlegge og analysere arbeidsmiljøer med hensyn til psykologisk trygghet og tillit. Komitéen vurderer at dette er omfattende læringsutbytter for et emne på 15 studiepoeng.

I tredje semester skal studentene ha emnene Personalhåndtering - stress, jobbkrav og psykologisk robusthet» og «Kommunikasjon, relasjon, veiledning og coaching. Læringsutbyttebeskrivelsene i det første emnet er i stor grad passende, men det er uklart hvordan studentene skal nå læringsutbyttet *kan integrere kunnskap fra organisasjonspsykologi, helsepsykologi og sosialpsykologi for å håndtere komplekse utfordringer knyttet til stress og personalhåndtering i arbeidslivet*. Det er mulig at dette er en del av kunnskapsmålet *har bred kunnskap om sentrale temaer, teorier og problemstillinger fra ulike psykologiske grunndisipliner som er sentrale for å forstå normalpsykologisk variasjon i kontekst av stress, mestring og psykologisk robusthet*.

I emnet Kommunikasjon, relasjon, veiledning og coaching er det også læringsutbyttebeskrivelser som forventet, men det er uklart hvordan studentene skal oppnå læringsutbyttet *kan finne og integrere kunnskap fra sosialpsykologi, emosjonspsykologi og helsepsykologi for å forstå og forbedre relasjoner, kommunikasjon og veiledning på tvers av fagområder og profesjoner*. Studentene har ikke tidligere i dette emnet eller andre emner hatt kunnskapsmål knyttet til sosialpsykologi, emosjonspsykologi eller helsepsykologi, men det er igjen mulig at det ligger som en del av kunnskapsmålet *har bred kunnskap om sentrale psykologiske teorier, problemstillinger, prosesser, verktøy og metoder innenfor kommunikasjon og relasjonsbygging, veiledning og coaching, emosjonsregulering og adferdsendring*.

I fjerde semester har studentene emnene Rekruttering og seleksjon og Kvantitative og kvalitative metoder. Rekruttering og seleksjon er et emne som passer godt inn i fagprofilen til studiet, samtidig har dette emnet også samme utfordring med at det i læringsutbyttebeskrivelsene er beskrevet at studentene skal ha *bred kunnskap om sentrale psykologiske teorier, prosesser, teknikker, verktøy og metoder som ligger til grunn for moderne rekrutterings- og seleksjonsprosesser*, uten at studentene tidligere har lært om sentrale psykologiske teorier.

Emnet Kvantitative og kvalitative metoder retter seg ikke mot HR-feltet, men heller mot å kunne få opptak til master senere. Komitéen vurderer dette som positivt for studentenes mulighet for opptak til master senere. HR som arbeidsfelt har også innslag av analyse, og arbeidstakere vurderer det som positivt at studenter har metodekompetanse.

I det tredje studieåret har studentene først valgemner og mulighet for utveksling før de har emnet Motivasjon og prestasjon med 15 studiepoeng og deretter en bacheloroppgave på 15 studiepoeng.

Oppsummering

Det er valgt et studieløp hvor det ikke er basalemner. Samtidig fremstår det i emnebeskrivelsene at basalemnene er bakt inn i mer HR-rettede emner, og komitéen stiller

spørsmål ved om disse emnene blir for store og favner for bredt ut fra et omfang på 15 studiepoeng. Her bør det gjøres en vurdering av om noen av læringsutbyttene knyttet til basalemner i psykologi bør skilles ut i et eget innføringsemne, eller om de mer generelle læringsutbyttene om basalemner i psykologi i HR-emnene må presiseres og gjøres mindre i omfang.

Det kommer heller ikke tydelig fram hvorfor det er denne rekkefølgen som er anbefalt i studieløpet. Det er ikke tydelig hvorfor Motivasjon og prestasjon er det siste emnet, og hva dette bygger på av tidligere kompetanse.

Komitéen vurderer også at studietilbudet mangler tematikken kompetanseutvikling av medarbeidere, som står sentralt innen HR-feltet, og vil være en forventet kompetanse når studentene skal søke jobb. Studietilbudet har allerede emner om utvikling av medarbeidere, og i et slikt faglig perspektiv vil kompetanseutvikling også inngå. Komitéen vurderer derfor at dette er et tema som må inngå i studietilbudet.

Det er også lagt opp til en anbefalt rekkefølge i studieløpet, men det er mulig å ta emnene også i andre rekkefølger. Når det skal være mulig for studentene å ta emnene i den rekkefølgen de selv ønsker, bør det komme klart fram hvis noen emner bygger på andre emner.

Infrastruktur

Studietilbudet er et rent nettstudium. Infrastrukturen for studietilbudet er primært digital. Læringsplattformen som skal tas i bruk er Qybele, som både er læringsplattform og håndterer studieadministrasjon for studentene. For studietilbudet skal det praktiseres rullerende opptak, med fire oppstartfrister i året. Ekko fremholder at dette representerer en fordel både fordi studentene kan begynne når det passer dem, og fordi de faglig ansatte får sine arbeidsoppgaver fordelt utover året. Samtidig er det ikke definert når studentene skal ta eksamen. Det er uklart hvorvidt dette også er rullerende på samme måte som emnene.

I tillegg til digital infrastruktur, har Ekko Digitale signert en tjenesteavtale med Oslo Nye Høyskole (ONH), hvor studentene får tilgang til fysiske lokaler og bibliotek og bibliotekstjenester ved ONHs campus på Adamstuen i Oslo. Avtalen gir studentene tilgang til å låne pensumlitteratur i det fysiske biblioteket, og tilgang til digitale tidsskrifter via konsortie-avtalene til SIKT. Komitéen vurderer dette som tilfredsstillende.

Institusjonen må

- sikre at læringsutbyttebeskrivelsene tilhørende anbefalte emner i første semester er på begynnernivå
- inkludere ytterligere basalkunnskap i psykologi som senere emner bygger på
- inkludere tematikk om opplæring og kompetanseutvikling
- gjøre tydelig for studentene hvilke emner som er forkunnskap for andre emner i en fri progresjon

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Ekko har revidert studieplanen for dette studietilbudet, slik at det nå er anbefalt å ta innføringsemner i det første året, som også sikrer basalkunnskap i psykologi. Det er inkludert et eget emne om opplæring og kompetanseutvikling. Det er valgt en løsning hvor det å ta innføringsemner ikke er et krav til forkunnskap for senere emner, men en anbefalt

rekkefølge som er tydelig kommunisert til studentene. Studentene kan dermed ta et informert valg selv om dette. Komitéen vurderer at den reviderte studieplanen er logisk oppbygget og at kommunikasjonen til studentene er tilfredsstillende.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

3.3.5 Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer

Fra studietilsynsforskriften:

§ 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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

e. Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer skal være tilpasset læringsutbyttet og utformet slik at de fremmer at studentene tar en aktiv rolle i å forme læringsprosessen.

Vurdering

Studietilbudet skal tilbys nettbasert. Det er planlagt rullerende opptak fire ganger i året for å imøtekomme studentenes behov for fleksibilitet. Samtidig er mange av undervisningsformene som er beskrevet synkrone digitale undervisningsformer. Både digitale forelesninger og flipped classroom er digitale undervisningsformer som foregår synkront, og det er ikke beskrevet hvordan dette skal fungere i et fleksibelt studieløp hvor studentene er på ulike steder i sin læringsprosess. Samtidig kommer det godt fram av søknaden at det er i disse synkrone digitale undervisningsformene at det legges opp til studentaktivitet. Flipped classroom skal brukes for å støtte læringsutbyttene hvor studentene skal anvende kunnskap på mer praktiske problemstillinger. Her jobber studentene aktivt med å løse problemer og caser, enten individuelt eller i gruppe.

Komitéen vurderer at dette er undervisningsformer som er godt samstemt med læringsutbyttene og legger til rette for studentaktivitet. Samtidig er det uklart for komitéen hvordan dette skal løses praktisk med studenter som er på ulike steder i sin læringsprosess. Det beskrives også synkrone webinarer og prosjektwebinarer som skal arrangeres i mindre grupper, og her vurderer komitéen at det kan bli lettere å treffe studentene hvor de er i læringsløpet, men det er heller ikke tilfredsstillende beskrevet. Det fremgår også av søknaden at studentene skal delta i forskning eller forskningslignende aktiviteter en gang hvert studieår, noe som er positivt for studentaktive læringsformer. Studiet har også obligatorisk undervisning i form av webinar, og studentene får beskjed om dato for dette i begynnelsen av semesteret.

I tillegg til undervisning vil studentene ha tilgang til digitale læringsressurser, diskusjonsforum og automatiserte tester i Qybele, og det legges også opp til studentaktivitet i læringsplattformen gjennom diskusjonsforum.

Det er planlagt ulike vurderingsformer for de ulike emnene, og det brukes både semesteroppgaver, faglig dialog, presentasjoner og skriftlig hjemmeeksamen. Alle

vurderingsformene skjer digitalt. Vurderingsformene er samstemt med læringsutbyttene i emnene.

Det fremkommer ikke hvor ofte sluttvurderingene skal gjennomføres. Studiet har rullerende opptak og det er lagt opp til at studentene skal ha fleksible studieløp. Ekko har beskrevet i søknadsteksten at rullerende opptak gjør at arbeidsbelastningen for de ansatte blir fordelt utover året, men det er uklart om dette også innebærer at vurderingene skal fordeles utover. Komitéen ønsker å påpeke at det er arbeidskrevende å gjennomføre vurderinger, med nye oppgaver og sensorveiledninger for hver gang, men dette vil øke fleksibiliteten for studentene. Komitéen mener at Ekko må ta stilling til hvor ofte de avsluttende vurderingene skal foregå og kommunisere dette tydelig til studentene i studieplanen.

Oppsummert

Komitéen vurderer at Ekko har et godt pedagogisk opplegg for studentene med gode innslag av studentaktivitet. Både læringsaktiviteter og vurderingsformer er samstemte med læringsutbyttene. Det som ikke kommer tydelig fram er hvordan dette skal fungere i et fleksibelt studieløp, hverken når det gjelder obligatorisk undervisning, synkrone undervisningsformer som flipped classroom og slutteksamen.

Institusjonen må

- tydeliggjøre hvordan synkrone læringsformer lar seg kombinere med fleksible studieløp
- tydeliggjøre tidspunkt og hyppighet på vurderinger i studieplanen til studentene
- tydeliggjøre hvordan obligatorisk undervisning lar seg kombinere med fleksible studieløp

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Ekko har i tilsvaret endret all obligatorisk synkron undervisning til frivillig synkron undervisning. Dette gjør studiet fleksibelt for nettstudentene. I tillegg har de spesifisert to vurderingsperioder, slik at dette blir tydelig for studentene. Komitéen mener at dette gjør at kravet nå er oppfylt.

Ekko beskriver i tilsvaret at studentene har muligheter for kontinuasjonseksamen og utsatt eksamen, samtidig mener komitéen at Ekko bør gjøre en vurdering av hvor lang studierett studentene normalt skal ha, uten å gjennomføre kontinuasjonseksamen eller søke om utsatt eksamen. Ekko bør derfor tydeliggjøre hvor lenge studentene har studierett.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

Institusjonen bør

- gjøre det tydelig for studentene hvor lenge de har studierett

3.3.6 Kobling til forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

g. Studietilbudet skal ha relevant kobling til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid.

Vurdering

Studietilbudet omfatter forskningsbasert undervisning ved at den vil være forankret i forskningskunnskap som legges til grunn for å utvikle praktisk innsikt. Studentene skal også delta i ett forskningsprosjekt eller forskningslignende aktiviteter per studieår. Studentene får kunnskap om det å drive forskning, inkludert utvikling av nye problemstillinger og utledning av en empirisk tilnærming og dokumentasjon av denne forskningen. Emnebeskrivelsene for alle obligatoriske emner inkluderer forskningsaspekter, men disse fremstår som ganske generiske.

I tillegg støttes forskningsfokuset gjennom kurs i forskningsmetoder som motiverer studentene til å lese forskningslitteratur og gjennomføre empiriske undersøkelser:

- Psykologiens historie og metoder
- Kvantitative og kvalitative metoder

Den avsluttende bacheloroppgaven er også forskningsbasert. Imidlertid passer emnet Psykologiens historie og metoder ikke til de metodologiske kravene innen HRM, ettersom eksperimentell forskning sjelden brukes, og feltstudier er mer vanlige innen HRM.

Bachelorprogrammet er utarbeidet slik at alle ansatte underviser i sine egne forskningsfelt. Det er imidlertid ikke oppgitt noen forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi for ansatte. To høyskolelektorer i hovedstilling oppgir å ha arbeidserfaring innen HRM, men ingen forskningserfaring. Det ville være viktig at minst én av de ansatte har kjennskap til forskning innen HRM eller personalpsykologi fra egen forskning, se også punkt 3.4.1.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Komitéen stilte i den opprinnelige vurderingen krav om at fagmiljøet måtte suppleres med forskningskompetanse innen HRM eller personalpsykologi. Etter gjennomgang av institusjonens tilsvar vurderer komitéen at dette kravet fortsatt ikke er oppfylt.

For å tydeliggjøre vårt opprinnelige krav om kompetanse innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi, ba vi institusjonen om å ansette medarbeidere som enten har studert bedriftsøkonomi med spesialisering og senere forskning innen HRM eller psykologi med spesialisering og senere forskning innen personalpsykologi (det vil si personalutvelgelse, rekruttering, personalutvikling, jobbanalyse). Dette vil inkludere

publikasjoner i tidsskrifter innen HRM, for eksempel Human Resource Management Journal, eller innen personalpsykologi, for eksempel Personnel Psychology. En kombinasjon av begge karriereløpene ville også være mulig.

De to førsteamanuensene og førstelektoren som Ekko mener vil dekke kravet er etter komiteens vurdering ikke forskere innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. To av dem har hovedsakelig forskningsbakgrunn innen arbeids- og organisasjonspsykologi og helseforskning, mens den tredje har bakgrunn fra ledelse og forsvarssektoren uten dokumentert forskningsaktivitet innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Ingen av dem har forskningsproduksjon eller en forskningsprofil som dekker feltet av HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Se også vurderingen av fagmiljøet i 3.4.1.

Kravet om forskningskompetanse innen ett av disse to områdene vurderes derfor som ikke oppfylt.

Konklusjon

Kravet er ikke oppfylt.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi

3.3.7 Ordninger for internasjonalisering

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

i. Studietilbudet skal ha ordninger for internasjonalisering som er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart. Studietilbud som fører fram til en grad, skal i tillegg ha faglig relevante ordninger for internasjonal studentutveksling.

Vurdering

Ekko har intensjonsavtaler som omfatter både studenter, ansatte og faglig utvikling med Teesside University i Storbritannia og Mekelle University i Etiopia. Komiteen vurderer det slik at begge institusjonene driver med faglig relevant forskning og tilbyr faglig relevante studier, sistnevnte går vi mer inn på i punkt 3.3.8. Komiteen savner noe konkretisering av hvordan samarbeidet om faglig utvikling vil bidra til internasjonalisering av studietilbudet.

Flere av de fagansatte tilknyttet studietilbudet har internasjonal erfaring og de deltar i internasjonale forskningssamarbeid. Komiteen mener det er uklart om dette bidrar til å internasjonalisere studieprogrammet, men mener er positivt at fagmiljøet er knyttet til akademiske miljøer internasjonalt.

Totalt sett vurderer komiteen at Ekko har tilfredsstillende ordninger for internasjonalisering, og at disse i tilfredsstillende grad er tilpasset nivå, omfang og egenart.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

Institusjonen bør

- sikre at fagmiljøets deltakelse internasjonalt bidrar til internasjonalisering av studietilbudet

3.3.8 Internasjonal studentutveksling

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

i. Studietilbudet skal ha ordninger for internasjonalisering som er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart. Studietilbud som fører fram til en grad, skal i tillegg ha faglig relevante ordninger for internasjonal studentutveksling.

Vurdering

Som beskrevet i punkt 3.3.7, har Ekko avtaler med Teesside University i Storbritannia og Mekelle University i Etiopia både for studenter, fagmiljø og faglig utvikling. Studentene har anledning til å dra på utveksling i femte semester. Mens Teesside University har mer direkte overførbare utdanninger innen HR, mangler Mekelle University tilsynelatende et eget studium i dette. Derimot tilbyr Mekelle University flere utdanninger innen økonomi og administrasjon, samt psykologi, sosialt arbeid og sosiologi, som til sammen kan representere et faglig relevant tilbud for utvekslingsstudenter fra Ekko, gitt at institusjonen gjør gode forberedelser for anbefalinger til studentene sine. Komitéen vurderer avtalene som faglig relevante for studentutveksling.

Ekko legger vekt på at deres studenter er nettstudenter, og at dette gir muligheter for internasjonalisering som ikke krever fysiske møter. Allikevel tilbyr de konvensjonell utveksling, både for innreisende og utreisende studenter, som innebærer fysisk utveksling til en annen utdanningsinstitusjon. Komitéen mener det også kan være relevant å tilby digitale løsninger for studenter som ikke ønsker fysisk utveksling.

Studietilbudet til Ekko er digitale utdanninger, hvor studentene i ingen eller liten grad møtes fysisk. Ekko bør derfor kommunisere tydelig hva utenlandske studenter som kommer til Norge kan forvente seg av studiemiljø.

Gitt at dette er et heldigitalt studium bør Ekko dessuten tilby sine studenter digitale samarbeidsflater mot studenter ved institusjonene Ekko har avtaler med.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

Institusjonen bør

- lage oversikt over hvilke faglig relevante studietilbud deres studenter kan benytte seg av hos partnerinstitusjonene

- kommunisere tydelig til utenlandske utvekslingsstudenter hva de kan forvente av sitt studiemiljø i Norge
- tilby digitale alternativer til konvensjonell utveksling

3.3.9 Praksisavtaler

Studiekvalitetsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbud

I. For studietilbud med praksis skal det foreligge praksisavtale mellom institusjon og praksissted.

Vurdering

Ikke aktuelt for denne søknaden.

3.4 Krav til fagmiljø

3.4.1 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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-12. Generelle krav til fagmiljø

Første ledd: [...] og ha en sammensetning som dekker fag, emner og veiledningen som inngår i studietilbudet.

Vurdering

Fagmiljøet består av én professor med 100 % stilling, tre førsteamanuenser (50–60 %) og tre førstelektorer (50–70 %), i tillegg til tre høyskolelektorer med stillinger fra 60 til 100 prosent i hovedstilling ved institusjonen. Én professor og én førsteamanuensis med bistilling er også tilknyttet dette studietilbudet. Det utgjør 12 ansatte, som bidrar med totalt 4,2 årsverk.

Det er lagt ved innstillinger som gjelder vurderinger av ansatte til professor og førsteamanuensisstilling. Vurderingene er foretatt av to komitéer bestående av tre professorer (to kvinner og en mann/en kvinne og to menn) innen fagområdet/relevant fagområde. Ansettelseskomitéen har vurdert tre professorer i psykologi og tre førsteamanuenser i psykologi.

Komitéens vurdering er at fagmiljøet er stort nok til å undervise på bachelorstudiet i HR og psykologisk trygghet, men forskningskompetanse innen HRM eller personalpsykologi

mangler. To høyskolelektorer rapporterer om praktisk erfaring innen HRM. Videre har én høyskolelektor og én førsteamanuensis forskningserfaring innen organisasjonspsykologi, mens to høyskolelektorer har undervisningserfaring innen samme felt, og én har praktisk erfaring. Siden forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi ikke er representert, mangler fagmiljøet den nødvendige kompetansen for forskningsbasert undervisning og veiledning innen disse områdene.

Ekko har beskrevet at de planlegger for 30 heltidsstudenter og 20 deltidsstudenter i første studieår, og for det har de nok antall ansatte. På sikt bør de planlegge for hvordan de skal oppbemanne for å få nok veiledere til alle studentene.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi

Institusjonen bør

- lage en plan for oppbemanning ved høye søkertall

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Komitéen stilte i den opprinnelige vurderingen krav om fagmiljøet måtte suppleres med forskningskompetanse innen HRM eller personalpsykologi, ettersom slik kompetanse ikke var representert. Etter gjennomgang av institusjonens tilsvar vurderer komitéen at dette kravet fortsatt ikke er oppfylt.

De to førsteamanuensene og førstelektoren som Ekko mener vil dekke kravet kan ikke dokumentere erfaring med forskning innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. To av dem har hovedsakelig forskningsbakgrunn innen arbeids- og organisasjonspsykologi og helseforskning, mens den tredje har bakgrunn fra ledelse og forsvarssektoren uten dokumentert forskningsaktivitet innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Ingen av dem har forskningsproduksjon eller en forskningsprofil som dekker feltet av HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Se også vurdering av fagmiljøets forskning i 3.4.5.

Kravet om forskningskompetanse innen ett av disse to områdene vurderes derfor som ikke oppfylt.

Konklusjon

Kravet er ikke oppfylt.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi

Institusjonen bør

- lage en plan for oppbemanning ved høye søkertall.

3.4.2 Fagmiljøets utdanningsfaglige kompetanse

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-12 Generelle krav til fagmiljø

Tredje ledd: Fagmiljøet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse i universitets- og høyskolepedagogikk og -didaktikk, samt kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring. Institusjonen skal legge til rette for oppdatering og utvikling av fagmiljøets kompetanse.

Vurdering

I fagmiljøet har de fleste utdanningsfaglig kompetanse eller planer om å ta dette innen to år. I tillegg vises det til i førstelektorsøknadene til tre av de faglige at disse har erfaring med å utvikle modeller for nettpedagogikk, som er særlig relevant i og med at det omsøkte studietilbudet skal tilbys som rent nettstudium.

Det vises til at Ekko vil utvikle eget nettpedagogisk kurs som alle ansatte skal ta, og at det vil for ansatte også være anledning til å ta kurs ved andre institusjoner som Nettpedagogikk og fleksibel opplæring (30 studiepoeng) ved Høgskolen i Østfold og IKT i læring (15 studiepoeng) ved NTNU. Det er også positivt at det er lagt opp til å bruke kollegaveiledning for produksjon av digitale læringsressurser. Komitéen vurderer at dette bidrar til å legge til rette for oppdatering og utvikling av fagmiljøets kompetanse.

Konklusjon

Kravene er oppfylt.

Institusjonen bør

- stille krav til at alle har formell kompetanse innen nettpedagogikk

3.4.3 Faglig ledelse

Fra studietilsynsforskriften:

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

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-11 Krav til studietilbudet

j. Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.

Vurdering

Ekko har definert en tydelig faglig ledelse med rektor som har hovedansvaret for all faglig virksomhet. Programansvarlig har ansvar for kvaliteten og kvalitetsutviklingen i sitt studieprogram samt at den praktiske gjennomføring av studiet til enhver tid følger høyskolens pedagogiske plattforms prinsipper. Emneansvarlig har ansvar for å gjøre faglige

vurderinger av eget emnes innhold og fremme endringsbehov innenfor og utenfor studieplanens rammer i henhold til definerte prosesser. Pedagogisk ansvarlig har ansvar for å legge til rette for studentenes læring og ivareta den løpende fagpedagogiske utviklingen. Dette vurderes som tilstrekkelig for å oppfylle lovkravene.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

3.4.4 Tilsatte i hovedstillinger og sentrale deler

Fra studietilsynsforskriften:

§ 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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-12. Generelle krav til fagmiljø

Andre ledd: Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utføres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. I de sentrale delene av studietilbudene skal det være ansatte i hovedstilling med førstestillingskompetanse. Førstestillingskompetanse innehas av ansatte i førstestilling og andre med doktorgrad. Førstestillinger er stillingene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor.

Vurdering

Antall årsverk i hovedstilling og prosentvis kompetansenivå

Fagmiljøet som er tilknyttet det omsøkte studietilbudet utgjør totalt 4,2 årsverk. 52,4 prosent av fagmiljøet har førstestillingskompetanse, og dette dekker minstekravet om 20 prosent. Det er tolv ansatte, ti av disse er i hovedstilling ved institusjonen. Med dette er de kvantitative kravene til fagmiljøet oppfylt.

Hvordan fagmiljøet dekker sentrale deler

Det er angitt to sentrale deler i studietilbudet, Psykologiens grunndisipliner og Anvendt psykologi – menneskets atferd i organisatorisk kontekst. Komitéen deler Ekkos vurdering av at dette er de sentrale delene.

I den sentrale delen Anvendt psykologi – menneskets atferd i organisatorisk kontekst er det satt opp ni ansatte med førstestillingskompetanse, med prosentandeler fra fem til 60 prosent. Her er både undervisning og forskning regnet inn i denne prosentandelen. Av disse kommer det fram av dokumentasjonen at en førsteamanuensis har forskningserfaring

innen arbeidsforhold og sykefravær. En førsteamanuensis har forskningserfaring innen digitale arbeidsplasser. To personer står oppført med forskning som ikke direkte handler om HR og psykologisk trygghet, men som det argumenteres for i søknadsteksten at allikevel er relevant for denne sentrale delen i studietilbudet. Komitéen vurderer at det mangler en person med førstestillingskompetanse som forsker innenfor HRM eller personalpsykologi, og mener Ekko må ansette en person med slik forskningskompetanse.

For den sentrale delen Psykologiens grunndisipliner anser vi at denne er dekket av fagmiljøet. Såfremt personer som underviser grunnevrer har førstestillingskompetanse i psykologi, vurderer komitéen at de er kvalifiserte, uavhengig av hvilke forskningsområder de har.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Komitéen stilte i den opprinnelige vurderingen krav om fagmiljøet måtte suppleres med forskningskompetanse innen HRM eller personalpsykologi, ettersom slik kompetanse ikke var representert. Etter gjennomgang av institusjonens tilsvar vurderer komitéen at dette kravet fortsatt ikke er oppfylt.

Komitéen identifiserer ikke de to førsteamanuensene og førstelektoren som er ansatt verken som forskere innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. To av dem har hovedsakelig forskningsbakgrunn innen arbeids- og organisasjonspsykologi og helseforskning, mens den tredje har bakgrunn fra ledelse og forsvarssektoren uten dokumentert forskningsaktivitet innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Ekko har ikke lagt ved publikasjonsliste eller på andre måter dokumentert at disse har forskningsproduksjon eller en forskningsprofil som dekker feltet av HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi.

Kravet om forskningskompetanse innen ett av disse to områdene vurderes derfor som ikke oppfylt. Se også vurdering av fagmiljøets forskning i 3.4.5.

Ekko har ikke gjort rede for hele fagmiljøets publikasjoner. Komitéen kan derfor ikke utelukke at disse eller andre i fagmiljøet kan fremvise forskning innen HR og operativ personalledelse og personalpsykologi som ikke kommer tydelig frem verken i tilsvaret, søknaden, publikasjonslisten, CV-er eller oversikten over fagmiljøets nettverk.

Konklusjon

Kravet er ikke oppfylt.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi, eller dokumentere slik forskningskompetanse blant dem som allerede er ansatt

3.4.5 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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-13. Særskilte krav til studietilbud på lavere grad

Tredje ledd: Fagmiljøet skal drive forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid innenfor studietilbudets fagområde. Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte resultater av en kvalitet og i et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå i samsvar med kvalifikasjonsrammeverkets nivå 6.

Vurdering

Alle ansatte i fagmiljøet er knyttet til forskning og praktiske prosjekter innen psykologi eller tilstøtende fagområder og relevant vitenskapelig arbeid skal inngå i undervisningen. Rent overordnet så er deres forsknings- og utviklingsarbeid tilstrekkelig i kvalitet og omfang for dette studietilbudet. Majoriteten av de ansatte driver imidlertid ikke med forskning som kan sies å være direkte innenfor HR eller psykologisk trygghet. De ansatte er enten førstelektorer i psykologi, førsteamanuensis i psykologi, professor i psykologi eller professor i pedagogisk psykologi og har noen publikasjoner som kan sies å være relevante (for eksempel knyttet til motivasjon), men ikke i kjernen av forskningsfeltet (arbeids- og organisasjonspsykologi) hvor HR og psykologisk trygghet inngår. Høyskolelektoren tilknyttet fagmiljøet har imidlertid en relevant utdanningsbakgrunn og praktisk arbeidserfaring fra HR feltet. Komitéen vurderer, som i 3.4.4, at det mangler forskningskompetanse innen HR, og at Ekko bør ansette en hovedstilling med denne kompetansen.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HRM eller personalpsykologi

Vurdering etter institusjonens tilbakemelding på rapportutkast

Komitéen stilte i den opprinnelige vurderingen krav om at fagmiljøet måtte suppleres med forskningskompetanse innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi, ettersom slik kompetanse ikke var representert. Etter gjennomgang av institusjonens tilsvarende vurderer komitéen at dette kravet fortsatt ikke er oppfylt.

De to førsteamanuensene og førstelektoren som Ekko mener vil dekke kravet, kan ikke identifiseres som forskere innenfor HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. To av dem har hovedsakelig forskningsbakgrunn innen arbeids- og organisasjonspsykologi og helseforskning, mens den tredje har bakgrunn fra ledelse og forsvarssektoren uten dokumentert forskningsaktivitet innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi. Ingen av dem har forskningsproduksjon eller en forskningsprofil som dekker feltet av HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi.

Kravet om forskningskompetanse innen ett av disse to områdene vurderes derfor som ikke oppfylt.

Ekko har ikke gjort rede for hele fagmiljøets publikasjoner. Komitéen kan derfor ikke utelukke at disse eller andre i fagmiljøet kan fremvise forskning innen HR og operativ personalledelse og personalpsykologi som ikke kommer tydelig frem verken i tilsvaret, søknaden, publikasjonslisten, CV-er eller oversikten over fagmiljøets nettverk.

Konklusjon

Kravet er ikke oppfylt.

Institusjonen må

- ansette en person i hovedstilling med førstestillingskompetanse og forskningserfaring innen HR og operativ personalledelse eller personalpsykologi, eller dokumentere slik forskningskompetanse blant dem som allerede er ansatt

3.4.6 Fagmiljøets eksterne faglige deltakelse

Fra studietilsynsforordningen:

§ 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.

Forskrift til universitets- og høyskoleloven:

§ 1-12 Generelle krav til fagmiljø

Fjerde ledd: Fagmiljøet tilknyttet studietilbud som fører fram til en grad og andre studietilbud av et omfang på 60 studiepoeng eller mer, skal delta aktivt i relevante nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk.

Vurdering

Fagmiljøet består av ansatte med utdanning fra ulike land og som har hatt internasjonale forskningsopphold. Flere av de ansatte tilknyttet studietilbudet inngår også i internasjonale forskningssamarbeid og nettverk. Institusjonen legger også vekt på internasjonale samarbeid og nettverk når de lyser ut vitenskapelige stillinger. Institusjonens samarbeid med Mekelle University i Etiopia og Teesside University i Storbritannia gir et potensiale for internasjonalt samarbeid og deltakelse i relevante nettverk. Komitéen vurderer at dette er tilstrekkelig for å oppfylle kravet.

Konklusjon

Kravet er oppfylt.

4 Samlet konklusjon

På bakgrunn av den skriftlige søknaden med tilhørende dokumentasjon, konkluderer den sakkyndige komitéen med følgende:

Komitéen anbefaler ikke akkreditering av bachelor i HR og operativ personalledelse ved Ekko Digitale AS.

Følgende krav i forskrift til universitets- og høyskoleloven er vurdert som ikke oppfylt:

§ 1-11 Krav til studietilbud

g. Studietilbudet skal ha relevant kobling til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid.

§ 1-12. Generelle krav til fagmiljø

Første ledd: [...] og ha en sammensetning som dekker fag, emner og veiledningen som inngår i studietilbudet.

Andre ledd: Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utføres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. I de sentrale delene av studietilbudene skal det være ansatte i hovedstilling med førstestillingskompetanse. Førstestillingskompetanse innehas av ansatte i førstestilling og andre med doktorgrad. Førstestillinger er stillingene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor.

§ 1-13. Særskilte krav til studietilbud på lavere grad

Tredje ledd: Fagmiljøet skal drive forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid innenfor studietilbudets fagområde. Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte resultater av en kvalitet og i et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå i samsvar med kvalifikasjonsrammeverkets nivå 6.

5 Dokumentasjon

24/01246-1	Ekko Digitale AS – søknad om akkreditering av bachelor i HR og psykologisk trygghet
24/01246-2	Ekko Digitale As – Institusjonsprofil
24/01783-3	Svar på supplering av akkrediteringssøknader fra Ekko Digitale AS
24/01783-12	Supplering av akkrediteringssøknader
24/01783-17	Innsending av arbeidskontrakter – Supplering av akkrediteringssøknader
24/01246-5	Tilsvar på utkast rapport – Akkreditering av bachelor i HR og psykologisk trygghet

6 Vedlegg

Vedlegg 1 Studiets læringsutbytte

Kunnskap

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, teorier, modeller og problemstillinger innen HR og operativ personalledelse, eksempelvis hvordan virksomheter jobber med personalarbeid, rekruttering og seleksjon, kompetanseutvikling, stress og et helsefremmende arbeidsmiljø.
- Har bred kunnskap om sentrale temaer, teorier, problemstillinger, prosesser, verktøy og metoder innenfor bredden av HR-faget og hvordan disse områdene integreres i organisasjoners strategiske utvikling og daglige drift.
- Har bred kunnskap om motivasjonsteorier og prestasjonsledelse, og kan forklare hvordan disse konseptene kan brukes til å øke ansattes engasjement og produktivitet.
- Har god kjennskap til de juridiske rammene som regulerer HR- og personalledelse, inkludert arbeidsrett, personvern og problemstillinger knyttet til rekruttering, personalarbeid, HMS og arbeidsmiljø.
- Har kunnskap om HR- og personalfagets historie og tradisjoner, eksempelvis hvordan fagområdene har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen, samt forståelse for HRs rolle i organisasjoner.
- Har kjennskap til forskning og utviklingsarbeid innenfor HR- og personalfaget, eksempelvis knyttet til rekruttering, motivasjon, arbeidsmiljø og HMS.
- Kan oppdatere sin kunnskap om og forståelse for relevante temaer og problemstillinger knyttet til rollen som utøver av HR- og personalfaglig kunnskap innenfor rammen av arbeidslivet.

Ferdigheter

- Behersker relevante uttrykksformer, kartleggings- og analysemetoder og verktøy for å utvikle, håndtere og evaluere HR-tiltak og deres innvirkning på organisasjonens produktivitet og prestasjoner, og kan gjennomføre andre undersøkelser for å belyse faglige problemstillinger innen HR og personalledelse.
- Kan anvende teoretisk kunnskap til å løse praktiske og teoretiske problemstillinger i en organisatorisk kontekst.
- Kan finne, vurdere og henvide til teori og empiri relevant for HR- og personalfeltet i løsningen av både teoretiske problemstillinger og problemstillinger hentet fra praksisfeltet, og fremstille dette på en balansert måte.

- Kan reflektere over intervensjoner og HR- og personaltiltak som bidrar til organisasjoners produktivitet og måloppnåelse og som samtidig ivaretar medarbeiderne.
- Kan reflektere over egen faglig utøvelse innen HR- og personalfeltet og justere denne under veiledning.

Generell kompetanse

- Har innsikt i relevante etiske problemstillinger innen HR- og personalfeltet, samt viser evne til etisk refleksjon og kritisk tenkning og kan anvende denne forståelsen til å videreutvikle praksis.
- Kan planlegge og gjennomføre vitenskapelig arbeid som utforsker en problemstilling, inkludert å generere forskningsspørsmål, innhente relevant vitenskapelig kunnskap, ta begrunnede valg knyttet til datainnsamling og analyse, samt fremstille dette i henhold til standarden definert av den amerikanske psykologforeningen (APA).
- Kan planlegge og gjennomføre varierte arbeidsoppgaver og prosjekter som strekker seg over tid, alene og som deltaker i en gruppe, og i tråd med etiske krav og retningslinjer.
- Kan formidle sentralt fagstoff, faglige problemstillinger, analyser og løsninger klart og effektivt, både muntlig og skriftlig til ulike interessenter i organisasjonen, inkludert ledelse og ansatte.
- Har utviklet forståelse og innsikt i hvordan HR- og ledelsesfaglig teori kan omsettes i praksis, og hvordan utvalgte metoder og verktøy kan benyttes.
- Kan utveksle faglige synspunkter og erfaringer med andre på en saklig og respektfull måte, både alene og i samarbeid med andre, og bidra til utvikling og forbedring av organisatoriske prosesser og praksis.
- Kjenner til oppdatert kunnskap og nytenkning innen HR- og personalfeltet og kan aktivt medvirke i planleggingen og videreutviklingen av utviklingsarbeid i organisasjoner som ivaretar både virksomhetens og arbeidstakers behov, eksempelvis knyttet til arbeidsmiljø.

Vedlegg 2 Akkrediteringsprosessen

NOKUT gjør en innledende vurdering for å avklare om søknaden er tilfredsstillende dokumentert slik at søknaden kan sendes til sakkyndig vurdering. For søknader som går videre, oppnevner NOKUT sakkyndige til faglig vurdering av søknaden. De sakkyndige må erklære seg habile og utfører oppdraget i samsvar med mandat for sakkyndig vurdering vedtatt av NOKUTs styre, og krav til utdanningskvalitet slik disse er fastsatt i forskrift til universitets- og høyskoleloven. Institusjonene gis mulighet til å uttale seg om NOKUTs forslag til sakkyndige før oppnevning.

NOKUT har ansvar for opplæring, veiledning og oppfølging av de sakkyndige gjennom akkrediteringsprosessen. De sakkyndige samler sine vurderinger i en rapport. I sin faglige vurdering skal de sakkyndige konkludere med et tydelig ja eller nei på om utdanningskvaliteten samsvarer med kravene i forskrift til universitets- og høyskoleloven. De sakkyndige blir også bedt om å gi råd om videre utvikling av studiet. Alle krav må være tilfredsstillende imøtekommet for at NOKUT skal vedta akkreditering. Dersom komitéen anbefaler akkreditering, får institusjonene én uke til å kommentere eventuelle faktafeil i rapportutkastet. Dersom komitéen ikke anbefaler akkreditering, får institusjonen tre uker til å kommentere utkastet og gjøre mindre endringer i studieprogrammet. De sakkyndige får institusjonenes kommentarer og avgir en tilleggsvurdering. Basert på de sakkyndiges anbefaling og NOKUTs vurdering av de formelle vilkårene for akkreditering fatter NOKUT vedtak.

Dersom de fleste kravene er oppfylt, og det kun gjenstår enkelte konkrete forhold som gjør at alle krav ikke er oppfylt, kan NOKUT vurdere om det kan gis tilsagn om akkreditering. Søkeren vil da få en frist på inntil ett år for å sende inn dokumentasjon på at de gjenstående kravene er oppfylt. De sakkyndige får institusjonens dokumentasjon og avgir en ny vurdering. Basert på de sakkyndiges anbefaling og NOKUTs vurdering av de formelle vilkårene for akkreditering fatter NOKUT vedtak.

Vedlegg 3 Presentasjon av den sakkyndige komitéen

Professor Sabine Raeder, Universitetet i Oslo

Sabine Raeder er professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt ved Universitetet i Oslo. Hun er tilknyttet Department Management, Technology, and Economics ved ETH Zurich (rolle: Privatdozentin). Etter å ha blitt uteksaminert fra Ludwig-Maximilians-Universität i München, jobbet hun ved Universitetet i St. Gallen og ved ETH Zurich. Hun er assisterende redaktør for Applied Psychology: An International Review og Swiss Psychology Open, og medlem av redaksjonen for Human Resource Management Journal. Hennes forskning fokuserer på arbeidsforhold (psykologiske kontrakter) og kontekster for human resource management, organisasjonsendring og organisasjonskultur. Hennes kjerneinteresser inkluderer utviklingen og dynamikken til ansattes resultater (f.eks. psykologiske kontrakter, organisatorisk medborgerskap) og kontekstuelle effekter på ansattes utfall. Hennes foretrukne metoder er multipl regressjonsanalyse, vekstmodellering og meta-analyse.

Professor Fay Giæver, NTNU

Fay Giæver har doktorgrad i psykologi og har jobbet ved psykologisk institutt, NTNU siden 2011. Hennes forskningsområde er innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi og hun har vært spesielt interessert i betydningen av emosjoner og emosjonsregulering i arbeidslivet. Hun har vært involvert i prosjekter som omhandler organisasjonsendring, bærekraftarbeid, bruk av teknologi, intervensjoner, sykefravær/nærvær og tilrettelegging av arbeidet for ansatte med lettere psykiske helseplager.

Pedagog Inger Carin Erikson

Inger Carin Erikson har en cand. psychol.-grad / hovedfag i kognitiv psykologi fra NTNU i 2004. Siden 2007 har hun arbeidet i UH-sektoren, først med pedagogisk bruk av læringsteknologi ved Universitetet i Oslo. Her var hun etter hvert leder for Gruppe for digitale medier i læring i to år. Gjennom tolv år på Handelshøyskolen BI arbeidet hun med høyskolepedagogikk. Hun var medansvarlig for å utvikle BIs kurs i utdanningsfaglig kompetanse. Sammen med kollegaer deltok hun i flere forskningsprosjekter for å undersøke hva som støtter vitenskapelige ansattes pedagogiske kompetansebygging. I 2024 var hun høyskolelektor i pedagogikk ved Høyskolen Kristiania. Her underviste hun i flere emner innen pedagogikk og spesialpedagogikk. Hun veiledet nettstudenter, var emneansvarlig og sensor. Dessuten utviklet hun et kurs i pedagogisk psykologi. Nå er hun frilans, og tar blant annet sensoroppdrag innen pedagogikk. I tillegg er hun engasjert i 50 % av Senter for pedagogisk utvikling for å gjennomføre et prosjekt som skal utvikle tilleggsmoduler i utdanningsfaglig kompetanse ved Høyskolen Kristiania.

Student Vegard Andre Holand Løknes

Løknes har en bachelorgrad i historie og en bachelorgrad i filosofi fra Universitetet i Bergen, samt emner innen sammenliknende politikk. Han har tatt emner på masterprogrammet i samfunnsanalyse ved Nord universitet, men er nå bachelorstudent i religion og kultur ved Høgskolen i Volda. Løknes har flere års erfaring innen studentrepresentasjon, deriblant som leder for Humanistisk Studentutvalg, to perioder som representant i Studentparlamentet, en periode som leder for parlamentets internasjonale komité, og for perioden 2024-2025 som medlem av fakultetsstyret på HF, alt ved UiB. Som medlem av fakultetsstyret og vara til fakultetets tilsettingsråd har han deltatt i ansettelsen av vitenskapelige ansatte både til faste og midlertidige stillinger.



DRAMMENSVEIEN 288 | POSTBOKS 578,1327 LYSAKER | T: 21 02 18 00 |