

TILSYNS- RAPPORT

2023

**Bachelor i HR, ledelse og
organisasjonspsykologi**
Oslo Nye Høyskole AS



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



NOKUTs samfunnsoppdrag, oppgaver og faglige uavhengighet er definert i universitets- og høyskoleloven og er nærmere spesifisert i forskrifter. I tillegg utfører NOKUT tilsyns- og forvaltningsoppgaver etter delegasjon fra departementet.



Formålet med NOKUTs virksomhet er å sikre og fremme kvalitet i utdanning ved

- å føre tilsyn med, informere om og bidra til å utvikle kvaliteten i norsk høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning
- å godkjenne og informere om utenlandsk utdanning og informere om mulighetene for godkjenning av utenlandsk utdanning og kompetanse i Norge



NOKUTs arbeid skal bidra til at samfunnet kan ha tillit til kvaliteten i norsk høyere utdanning, høyere yrkesfaglig utdanning og godkjent høyere utenlandsk utdanning.



NOKUT bruker sakkyndige i akkrediteringer, tilsyn, evalueringer, godkjenning av utenlandsk utdanning og prosjekter.

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



NOKUT er sertifisert som miljøfyrtårn

Grad/ studiepoeng	Bachelor/ 180 studiepoeng
Sakkyndige	Svein Bergum, Fay Giæver, Karl Henrik Storhaug Reinås
Dato for vedtak	25.05.2023
Saksnummer	22/09301

Forord

NOKUT fører tilsyn med kvaliteten i norsk høyere utdanning gjennom tilsyn med institusjonenes kvalitetsarbeid, akkreditering av nye studier og tilsyn med etablerte studier. Universiteter og høyskoler har ulike fullmakter til å opprette studietilbud. Dersom institusjoner ønsker å opprette et studietilbud utenfor sitt fullmaktsområde, må de søke NOKUT om akkreditering av studietilbudet.

Den sakkyndige komiteen oppnevnt av NOKUT, har vurdert søknaden fra Oslo Nye høyskole AS om akkreditering av bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi. Komiteen har samlet sine vurderinger i denne rapporten.

Bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi ved Oslo Nye høyskole AS tilfredsstiller kravene til akkreditering av studietilbud i studietilsynsforskriften og er akkreditert i vedtak av 25. mai 2023.

Vedtaket er ikke tidsbegrenset.

Om denne rapporten

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

Nina Waaler
tilsynsdirektør

Innhold

1 Informasjon om søkerinstitusjonen	5
2 Vedtak	5
3 Faglig vurdering.....	5
3.1 Oppsummering	5
3.2 Forutsetninger for akkreditering.....	6
3.3 Krav til studietilbudet.....	8
3.4 Krav til fagmiljø	17
4 Samlet konklusjon	21
5 Dokumentasjon	21
<i>Vedlegg 1 Studiets læringsutbytte</i>	<i>22</i>
<i>Vedlegg 2 Akkrediteringsprosessen.....</i>	<i>23</i>
<i>Vedlegg 3 Presentasjon av den sakkyndige komiteen.....</i>	<i>24</i>

1 Informasjon om søkerinstitusjonen

Oslo Nye Høyskole AS (tidligere Bjørknes Høyskole AS) er en privat høyskole med akkrediterte studietilbud. De må dermed søke NOKUT om å opprette studietilbud på alle nivåer. Oslo Nye Høyskole AS tilbyr bachelorgradsprogrammer og årsenheter innen blant annet digital markedsføring og ledelse, statsvitenskap, internasjonale studier, anvendt psykologi og ernæring.

Høyskolen søker her om en bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi.

2 Vedtak

Vilkårene i NOKUTs forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning av 9. februar 2017 (studietilsynsforskriften) er oppfylt. NOKUT akkrediterer bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi ved Oslo Nye høyskole AS.

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

Det faglige studietilbudet som skisseres i bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi ligner på tilsvarende studietilbud ved andre utdanningsinstitusjoner. Emnene hver for seg fremstår som faglig oppdaterte og det legges opp til introduksjonsfag, som forskningsmetode og innføring i hhv HR, ledelse og organisasjonspsykologi som skal gi grunnlag for en mer spesifikk og dybdetilnærming i emner som «fremtidens arbeidsliv» og «den norske ledelsesmodellen». Det fremstår imidlertid som uklart hvordan søkeren definerer de tre elementene HR, ledelse og organisasjonspsykologi i studietilbudet, hvordan de vektles opp mot hverandre og koblingen mellom dem.

Ved at man har HR først i navnet vil det skapes inntrykk av at HR er hovedfokuset i studiet, men det som blir beskrevet i søknaden er i praksis mer sentrert rundt organisasjonspsykologi. Søker må gjøre noen endringer for å bedre samstemme navn og innhold.

Fagmiljøet er tilstrekkelig og bedriver relevant forskning, med fokus på organisasjonspsykologi. Det er nevnt arbeidsrett i overordnet læringsutbyttebeskrivelse, men det er ikke klart hva som konkret skal tilbys studentene i arbeidsrett, og hva som finnes av undervisningskompetanse. Dette er viktig, siden undersøkelser viser at mange HR-ansatte rapporterer at de trenger mer kompetanser på dette faget.

Vurdering etter institusjonenes tilbakemelding på rapportutkast

Søker har i tilsvaret gjort om på balansen mellom de tre elementene i studiet, slik at navnet og innholdet nå passer bedre overens. De har også økt mengden arbeidsrett i studieprogrammet og i fagmiljøet.

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.

Vurdering

Krav til styringsordning, reglement, klagenemnd, læringsmiljøutvalg og kvalitetssikringssystem er ikke vurdert i denne omgang da Oslo Nye Høyskole har andre akkrediterte studietilbud, og dette er blitt vurdert tidligere. I dette punktet er kun relevante krav i forskrift om opptak til høgre utdanning, vitnemål og diploma supplement vurdert.

Opptaksgrunnlag for bachelorstudiet i HR, ledelse og organisasjonspsykologi er generell studiekompetanse eller realkompetanse, i tillegg til noen studiespesifikke krav.

Generelle minstekrav for vurdering av realkompetanse er satt til:

- Arbeids- og/eller utdanningspraksis i minimum 5 år omregnet til 100 % stilling.
- Fyller 25 år eller mer i løpet av opptaksåret.
- Har ikke generell studiekompetanse.

Studiespesifikke minstekrav for bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi er satt til:

- Norsk, minimum 112 timer
- Engelsk, minimum 84 timer
- Matte, minimum 1P + 2P
- Naturfag eller samfunnsfag, minimum 56 timer/ 2 uketimer

Vi anser opptakskravene som relevante etter forskrift om opptak til høgre utdanning. Gode språkkunnskaper er nødvendig da mye av pensumlitteraturen og undervisningen vil kunne tenkes å være på engelsk. Både naturfag og samfunnsfag er relevante for fagretningen. Matematikk vil være spesielt relevant innenfor metode og statistikk.

I tillegg til at generelle og studiespesifikke krav er oppfylt skal realkompetanse-søkere sende inn et motivasjonsbrev og CV, noe som vil kunne bidra til en motivert studentmasse.

Oslo Nye Høyskole ser for seg at det i utgangspunktet skal være plass til alle studenter som søker bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi så lenge de er kvalifisert for opptak. Søknadsfristen for stedlige opptak er 15. april og det praktiseres rullerende opptak fram til studiestart på høsten. For nettstudier planlegges rullerende opptak uten faste søknadsfrister, og de som fyller opptakskravene vil tas opp som nettstudenter da det ikke er noen begrensninger i størrelsen på opptaket til studiet. Det anbefales at alle studenter påbegynner studiene innen rimelig tid etter studiestart høstsemesteret. Man ser for seg at

studiestart vårsemester for nettstudenter kan vurderes avhengig av interesse og antall søkere.

Oslo Nye Høyskole har lagt ved vitnemål og Diploma supplement. Diploma supplement har oversettelser av alle emnenavn. De engelske oversettelsene av emnene i Diploma supplement er i samsvar med de norske og korrekt gjengitt på engelsk..

Konklusjon

Ja, kravet er oppfylt.

Høyskolen bør

- vurdere å sette en søknadsfrist for opptak for nettstudenter
- vurdere å sette et fast oppstartstidspunkt for nettstudenter

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.

Vurdering

Ut ifra en samlet vurdering finner vi at informasjonen om studietilbudet er korrekt, ved at det viser studiets innhold, oppbygging, progresjon og muligheter for studentutveksling. Det fremgår tydelig av studieplanen hvilke emner som er obligatoriske, valgfrie og hvilke emner som hører inn under de ulike fagtradisjonene studiet baserer seg på. I og med at studiet har en helhetlig orientering mot psykologisk teori også innenfor fagtradisjonene HR og ledelse, blir det viktig at dette kommuniseres i enda tydeligere grad til studenter og søkere. Studiet er riktignok plassert på Institutt for psykologi, men det er viktig at institutt plassering ikke alene bærer bud om den psykologiske orienteringen. Eventuelt kan man gjøre endringer i vektningen innad i studiet. Det er også viktig at arbeidsrett ivaretas tilstrekkelig, ettersom dette er et vesentlig element i læringsutbyttebeskrivelsen for studiet. Se 3.3.1 Læringsutbytte og studiets navn for mer utfyllende diskusjon om studiets navn og emnet arbeidsrett.

Det er viktig at studenter som ønsker å ta eksamen på nytt får god informasjon om mulighetene for det. Det er også viktig at studentene får god informasjon om sine rettigheter for å klage og få begrunnelse for eksamenskarakter. Informasjon om administrativt ansvarlig for studiet og faglig leder for studiet er det også behov for å kommunisere tydelig. Studentene bør også vite hvem som er emneansvarlig for de ulike emnene, slik at de enkelt kan henvende seg til relevant person med spørsmål og kommentarer. Pensum må også være lett tilgjengelig og bør opplyses om for å gi søkere og studenter et bedre inntrykk av det faglige innholdet i studiet. Studentdemokrati og studentmedvirkning, inklusive emneevalueringer og programevaluering, bør det også opplyses om.

Når det gjelder utveksling er det positivt at studentene informeres grundig gjennom åpne informasjonsmøter, messe og informasjon gjennom Qubele. Det er imidlertid viktig at tilbudet og informasjonen om utveksling er like tilgjengelig og synlig for nettstudenter som stedlige studenter.

Konklusjon

Ja, kravet er oppfylt.

Høgskolen bør

- sørge for at nettstudenter får like god informasjon om utveksling som stedlige studenter
- sørge for at studentenes rettigheter for klage, be om begrunnelse, ta eksamen på nytt opplyses tilstrekkelig om til studenter og søkere
- sørge for at kontaktinformasjon til og oversikt over administrativt ansvarlig, faglig leder for studiet og emneansvarlige framgår tydelig og informeres tilstrekkelig om til studentene og søkere
- sørge for at arbeidsrett ivaretas tilstrekkelig til å oppfylle den overordnede læringsutbyttebeskrivelsen
- kommunisere tydelig den psykologiske orienteringen i studiet
- tilgjengeliggjøre studiets pensumlitteratur
- tilgjengeliggjøre informasjon om studentdemokrati, studentmedvirkning og studiekvalitetsarbeid

3.3 Krav til studietilbudet

3.3.1 Læringsutbytte og studiets navn

Fra studietilsynsforordningen:

§ 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 læringsutbyttebeskrivelse

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.

En vesentlig kommentar er at de tre hovedtemaene HRM, organisasjonspsykologi og ledelse ikke er godt nok operasjonalisert, avgrenset og sett i sammenheng.

Under ferdigheter nevnes at studentene «kan beskrive og anvende relevante verktøy og metoder». Dette er lite konkret. Det kan være snakk om metoder for datainnsamling eller metoder for tester i forbindelse med rekruttering e.l.

Under ferdigheter står det også at studentene skal tilegne seg både muntlige og skriftlige kommunikasjonsferdigheter. Det framgår ikke helt klart hvordan de muntlige kommunikasjonsferdighetene skal utvikles, men det er kanskje i seminarer/webinarer, problemløsning i grupper og prosjektseminarer ifm. forskningsprosjekter. Dette må konkretiseres.

Under «generell kompetanse» nevnes evnen til «kritisk tenkning» og «kritisk holdning». Dette er bra, men det er uklart hvordan dette praktiseres og inngår i pensumvalg, undervisning og eksamen.

Under «generell kompetanse» står det at studentene skal utvikle forståelse og innsikt i hvordan teori kan omsettes i praksis. Dette er bra, men det er uklart hvordan skal dette oppnås, når f.eks. «internship» ikke inngår i som obligatorisk emne.

Under «kunnskaper» står det nevnt at studentene «har kjennskap til norsk arbeidsrett». Ordet «arbeidsrett» er for øvrig kun brukt et annet sted i søknaden, nemlig i «PSY290»: «Innføringskurs i HRM», og da kun listet opp som stikkord sammen med f.eks. rekruttering, kompetanse og belønning. Søker må konkretisere bedre hva som skal tilbys studentene i arbeidsrett, og hva som finnes av undervisningskompetanse om dette. Se kommentar om dette også senere under fagmiljøets kompetanse.

Studiets navn

Studiets navn er Bachelor i «HR, ledelse og organisasjonspsykologi» (engelsk: Bachelor in HR, Management and Organizational Psychology).

Det kan knyttes kommentarer til bruken av ordet «HR»: Fagområdet heter i prinsippet HRM (Human Resource Management) og ikke HR, men i praksis/daglig tale brukes betegnelsene HR-sjefer, HR-avdelinger osv. Derfor er det 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.

Navnet består av tre begreper, og rekkefølgen kan antas å være alfabetisk. Det kan signalisere at de tre begreper og fagområder har like stor vekt. I søknaden framstilles det slik at HR-emner har 40 studiepoeng, ledelse har 32,5 og psykologi har 47,5. Vi vurderer at emner som nå står under HR: «endring og omstilling» (7.5 sp) og kommunikasjon/konflikt (7.5 sp) heller burde vært plassert under henholdsvis ledelse og psykologi. Da er mer reell fordeling 25 studiepoeng på HR, 40 på ledelse og 55 på psykologi. Grensene mellom de tre fagområdene er dog flytende, og sammenhengen mellom begrepene burde vært bedre konkretisert i søknaden. Nå brukes de tre begrepene sammen nesten overalt, og det blir litt unyansert.

Vårt hovedpoeng her er noe skjevfordeling mellom spesielt HR-delen og psykologidelen. Da termene i tittelen virker å presenteres som likeverdige, og på side 11 i søknaden står det at: «Bachelorprogrammet har en samfunnsrettet og anvendt profil», burde organisasjons- og samfunnsnivået kommet sterkere fram i emneutvalg og emnebeskrivelser. Det er dog mulig å tilfredsstille dette gjennom pensumvalg og temaavgang i emner som endringsledelse og framtidens arbeidsliv.

Høyskolen må:

- tilpasse utdanningens navn, slik at navnet gjenspeiler innholdet i utdannelsen, for eksempel «Organisasjonspsykologi med HRM og ledelse», alternativt styrke omfanget av HR-relaterte emner i studiet, som tar for seg organisasjons og samfunnsnivå
- tydeliggjøre de ulike elementene, HRM, ledelse, organisasjonspsykologi, sin naturlige plass i studiet og ikke minst deres interne sammenheng og konsistens
- tydeliggjøre eventuelle forskjeller i læringsutbyttebeskrivelser mellom delemnene HRM, ledelse og organisasjonspsykologi
- konkretisere hva slags kompetanse studentene får i temaet arbeidsrett.

- konkretisere hva som ligger i å anvende relevante verktøy og metoder» for å utvikle ferdigheter

Vurdering etter institusjonenes tilbakemelding på rapportutkast

Søker har bestemt seg for at de ønsker å beholde det opprinnelige navnet på studiet. De har gjort endringer i studieplanen slik at det bl.a. har blitt mindre psykologi, og mer strategi og arbeidsrett. Omfanget av HR-relaterte emner er nå slik av vi vurderer at navnet er dekkende for studiet.

De ulike elementene, HRM, ledelse, organisasjonspsykologi og deres plass i studiet, samt intern sammenheng og konsistens, er klart bedre enn tidligere, og tilfredsstillende tydeliggjort. HR på makronivå er bedre beskrevet f.eks. med detaljer om partssamarbeid, og i beskrivelsen av pensum og arbeidskrav. Søker har tydeliggjort forskjellene på de tre emnene gjennom oppdatert studieplan med endringsnotat, i studiets fagkomponenter og læringsutbyttebeskrivelser. Flere emner har innslag fra flere av temaområdene, slik som HR og ledelse.

Søker har i tilsvaret anerkjent NOKUTS bekymring for innholdet av arbeidsrett, og gjort relevante tiltak for å møte kravet. De har tydeliggjort arbeidsrettslig kompetanse som studentene får og innført nytt emne i arbeidsrett på 7,5 studiepoeng. De har også økt stabens fagkompetanse i emnet med relevante eksterne og interne ressurser.

Søker har konkretisert hva som ligger i anvendelse av relevante verktøy og metoder, med eksempler på verktøy innen konflikthåndtering, analyse av HR-tiltak, utarbeide beslutningsgrunnlag i f.eks. arbeidsmiljø- og medarbeider-undersøkelser. Disse eksemplene er innen noen av studiets sentrale fagområder, slik som kommunikasjon, konflikt, HRM og framtidens arbeidsliv.

Alt i alt er komiteen tilfreds med de endringer som er gjort.

Konklusjon

Ja, kravene er tilfredsstillende imøtekommet.

Høgskolen bør:

- konkretisere hvordan studentene utvikler muntlige kommunikasjonsferdigheter
- tydeliggjøre hva som menes med «kritisk tenkning» og «kritisk holdning», og i hvilke emner dette spiller en viktig rolle
- tydeliggjøre hvordan studentene får forståelse og innsikt i hvordan teori kan omsettes i praksis

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.

Vurdering

Det faglige studietilbudet som skisseres i bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi ligner på tilsvarende studietilbud ved andre utdanningsinstitusjoner. Emnene hver for seg fremstår som faglig oppdaterte og det er positivt at det legges opp til introduksjonsfag, som

f.eks. forskningsmetode og innføring i hhv HR, ledelse og organisasjonspsykologi. Dette skal gi grunnlag for en mer spesifikk og dybdetilnærming i emner som «fremtidens arbeidsliv» og «den norske ledelsesmodellen». Det fremstår imidlertid som uklart i beskrivelsen hvordan man tenker omkring definisjonen av de tre elementene i studietilbudet, hvordan de vektas opp mot hverandre og koblingen mellom dem. (Se for øvrig punkt 3.3.1. og 3.3.4.) Det faglige studietilbudet bør derfor enten forklares eller revideres slik at dette kommer tydeligere fram.

Det vurderes slik at studietilbudet har bred samfunns- og arbeidslivsrelevans. En utdanning innenfor HR, ledelse og organisasjonspsykologi vil gi svært nyttig kompetanse når det gjelder å forvalte menneskelig ressurser i et samfunn- og arbeidsliv som stadig må tilpasses globale og lokale utfordringer innen de fleste bransjer, både offentlig og privat. Mange større virksomheter i dagens arbeidsliv har også egne HR avdelinger.

Høgskolen dokumenterer et godt rekrutteringsgrunnlag for dette studietilbudet på bakgrunn av tilbakemelding fra bransjeråd, interessenter og tidligere studenter. Søkertallene på tilsvarende programmer ved andre institusjoner tyder også på gode muligheter for å oppnå et tilstrekkelig antall studenter. En fullført bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi vil også kunne gi gode muligheter for videre studier på masternivå ved andre utdanningsinstitusjoner, noe som både bidrar til å øke studentenes karrieremuligheter og kan tenkes å ha en positiv effekt på rekrutteringen til studiet.

Konklusjon

Ja, kravene er oppfylt.

Høgskolen bør

- definere og tydeliggjøre vektning av og kobling mellom de tre faglige elementene i studieprogrammet (HR, ledelse og organisasjonspsykologi)

3.3.3 Studietilbudets arbeidsomfang

Fra studietilsynsforskriften:

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

Vurdering

ONH opplyser om at totalt arbeidsomfang for fulltidsstudenter er berammet til 1600 timer per studieår. Dette er innenfor § 2-2 (3) om at arbeidsomfanget for et fulltidsstudieår skal være mellom 1500-1800 timer. Fordelingen over de fem første og det siste semesteret ser for så vidt fornuftig ut, men det er viktig å ta høyde for variasjoner mellom selvstudium og stedsbaserte studenter, selv om disse skal regnes som likeverdige. Det kan være naturlig å for eksempel anta at det vil være en lavere terskel for å danne kollokviegrupper eller motta uformell veiledning og kommunikasjon med vitenskapelige ansatte for stedsbaserte studenter. For å sikre et likeverdig tilbud for nettstudentene blir det viktig at ONH jobber for at terskler for å ta kontakt skal være så lave som mulig for nettstudentene.

Et annet moment handler om forskjellen på de ulike emnenes undervisningstilbud. De fleste emnene har et variert undervisningstilbud, men for eksempel PSY6140 og PSY6915/30 har et vesentlig annet undervisningstilbud. For eksempel har PSY6140 – Forskning i praksis hovedsakelig prosjektseminar og veiledning som

undervisningstilnærming og PSY6915/30 – Internship – består av seminar og veiledning som undervisningstilnærming. Studenter som velger disse emnene kan derfor få en noe annen fordeling av organisert undervisning, eksamensforberedelse og eksamensgjennomføring og egenstudier enn studenter som velger andre emner. Det er viktig å bemerke at for studenter som tar disse emnene kan fordelingen av arbeidsomfang se betydelig annerledes ut, noe studentene må gjøres oppmerksomme på.

Konklusjon

Ja, kravet er oppfylt.

Høgskolen bør

- sørge for at nettstudentene får et likeverdig undervisningstilbud i fordelingen av arbeidsomfang som stedsbaserte studenter
- være oppmerksom på at arbeidsomfangets fordeling kan skille seg vesentlig ut på noen emner, særlig, PSY6140 og PSY6915/30, slik at studentene også er oppmerksomme på at fordeling av arbeidsomfang avviker fra andre emner som inngår i graden

3.3.4 Studietilbudets innhold, oppbygging og infrastruktur

Fra studietilsynsforskriften:

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

Vurdering

Studietilbudets innhold skal blant annet gjenspeile studiets navn og overordnet læringsutbyttebeskrivelse. Slik vi vurderer det gjenspeiler studiets innhold i stor grad læringsutbyttebeskrivelsen, og gir en innføring i tre hovedtradisjoner; HR, ledelse og organisasjonspsykologi. Likevel legger vi merke til at det er en vesentlig psykologisk profil på studiet i sin helhet, også i emnene som ligger inn under HR og ledelse. Det er i og for seg i utgangspunktet ikke problematisk, men det er viktig at studenter og søkere er klar over denne orienteringen. Se diskusjon i 3.3.1.

Det er positivt at brede innføringsemner er lagt tidlig i studieløpet og at mer spesialiserte emner kommer senere. Det er også fint at det er tilrettelagt for utveksling og frie emner i femte semester. Det blir viktig at studenter som ønsker å følge en avvikende utdanningsplan eller ta utveksling i et annet semester en femte semester har en solid oppfølging og rådgivning, slik at de ikke opplever å bli forsinket eller ikke få de emnekombinasjonene de selv ønsker. Det er også positivt at studiet definerer en større kjerne av emner som dekker de tre fagtradisjonene HR, ledelse og organisasjonspsykologi som obligatoriske, slik at man kan forsikre seg om at studentene når de overordnede læringsutbyttebeskrivelsene for studieprogrammet.

Søker har beskrevet alle de ulike kravene til kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse, både generelt og emnespesifikt. Enkelte emner har ganske få og generelle formuleringer, slik som PSY 2210 som er strategisk HRM. Også emnet PSY 2710 om framtidens arbeidsliv beskrives med ganske knappe formuleringer, men det kommer frem at globalisering, work/life balance og hybrid arbeid er sentrale temaer

Vi vurderer det slik at lokalene ONH disponerer ivaretar studentenes læringsmiljø på en god og hensiktsmessig måte. Det er positivt at studentene har tilgang på en rekke fasiliteter,

som blant annet bibliotek, gjennom Lovisenberg Diakonale Høgskole. En slik samlokalisering kan også skape en følelse av å delta i et større læringsmiljø. Det er også positivt at ONH har planlagt å etablere et eget rom for å drive digitale produksjoner, for, blant annet, sine nettstudenter, og har gode nettløsninger, som Qybele, for studieadministrasjon og kommunikasjonsplattform. Når det gjelder opptak har ikke ONH satt noen grense, noe som potensielt kan by på kapasitetsproblemer hvis veldig mange studenter skulle ønske å studere med fysisk tilstedeværelse. Dessuten er det også obligatoriske samlinger for både stedlige studenter og nettstudenter, slik at det blir viktig å sørge for å ha nok kapasitet hvis man ser at det blir stor etterspørsel og en større mengde studenter som ønsker å studere særlig med fysisk tilstedeværelse. ONH anslår riktignok 15-20 studenter per samling, men dette er vanskelig å si eksakt.

Med tanke på studiets oppdeling av stedlige vs. nettstudenter og et anslag om totalt 40 studenter blir det spesielt viktig å legge til rette for at man ivaretar faglig og sosialt miljø for begge grupper for å opprettholde motivasjon og unngå frafall underveis. Dette gjelder spesielt ettersom høyskolen tradisjonelt har flest nettstudenter (per nå ca. 70 %), og man kan risikere en liten gruppe stedlige studenter på studieprogrammet.

Videre, det at alle kvalifiserte studenter får opptak på studieretningen kan være positivt for studentmassen, men det kan også bidra til et ujevnt nivå på tvers av studentene. Dette vil i sin tur kunne ha negative konsekvenser for det faglige miljøet på studiet og studentenes opplevde mulighet til faglig sparring med medstudenter.

Det kan også være problematisk at studenter ved nettstudiet kan få opptak etter at semesteret og undervisningen har startet opp, evt. påfølgende semester dersom det blir aktuelt å ta opp studenter på vårsemesteret. Dette kan tenkes å lede til et fragmentert studiemiljø med uheldige konsekvenser for studentene både faglig og sosialt. Det vil også kunne ha negative konsekvenser for ansattes opplevelse av en forutsigbar arbeidssituasjon og muligheten til å planlegge og gjennomføre undervisning over tid. Det anbefales derfor at Oslo Nye Høgskole setter en søknadsfrist for opptak.

Konklusjon

Ja, kravene er oppfylt.

Høgskolen bør

- sørge for at innholdet i studiet kommer tydelig fram i selve navnet. Slik studieprogrammet framstår nå, har det en tydelig psykologisk orientering (se også diskusjonen under 3.3.1 om studiets navn)
- passe på at studenter som planlegger å ta emner i en annen rekkefølge eller ta utveksling på andre steder enn femte semester får tett oppfølging for å så langt som praktisk mulig motvirke forsinkelser og uønskede emnekombinasjoner. Dette for å motvirke frafall når man har en såpass fleksibel studiemodell som ONH legger opp til
- vurdere om man har kapasitet til å ta imot veldig mange studenter fysisk, hvis studiet skulle bli mer ettertraktet enn man har estimert

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.

Vurdering

Søker skriver at de legger vekt på samsvar mellom læringsutbytter, undervisningsaktiviteter og vurderingsformer. Studiets undervisnings- og læringsformer er fordelt på følgende aktiviteter: forelesning, «flipped-classroom» og problemløsning i grupper, seminarer/webinar, digital læringsplattform, digitalt kurs, automatiserte oppgaver, veiledning, digitale klasserom og medstudentvurdering.

Studiet skal ha to typer studenter: a) stedlige studenter og b) nettstudenter. Disse to gruppene har de samme læringsutbytter, arbeidskrav og eksamen, de samme fagansatte har ansvar for begge gruppene, og de har begge tilgang til den digitale læringsplattformen. En forskjell er at nettstudentene får tilbud om forelesninger på video, og studentaktive webinarer i synkrone digitale læringsomgivelser.

Følgende vurderingsformer benyttes på studiet: individuell skriftlig eksamen, skriftlig innlevering, muntlig presentasjon, nettbaserte kurs, medstudentvurdering og oppfølgingssamtale (internship). Det nevnes også ønsker om å teste ut alternative vurderingsformer som for eksempel fagblogg, vurdering og sammendrag av artikler og litteratur, samt oppgaver i samarbeid med eksterne oppdragsgivere.

Søker skriver at de fleste formene for undervisning brukes i så godt som alle emner i studieprogrammet, dog i ulik grad og med ulikt innhold og oppgaver. Søker gir et eksempel på bruk av «flipped classrom» og problemløsning i grupper spesielt for nettstudenter. Det er beskrevet fordeler og eksempler på bruk av disse metodene, men det er ikke noe forsøk på å eksemplifisere anvendelser i forhold til de ulike tilbudte emnene, og forklare konkret hvorfor disse undervisningsformene er spesielt velegnet for de ulike emnene.

Vi vurderer at søker beskriver godt de ulike undervisnings, lærings og vurderingsformer, men forbedringspunkter er bedre begrunnelser for de valgene som er gjort i de enkelte emnene. De valgte alternativer er godt redegjort for.

Konklusjon

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

Høgskolen bør:

- legge mer vekt på hvordan ulike undervisnings, lærings og vurderingsformer tilpasses ulike typer emner i studieplanen

3.3.6 Kobling til forsknings og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid

Fra studietilsynsforskriften:

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

Vurdering

Koblingen mellom FoU og utdanning beskrives på en god måte og gjennomsyrrer hele studieløpet. Studiet er koblet til aktive forskere og det beskrives hvordan ansatte med førstestillingskompetanse vil undervise i det som er deres forskningsområder. Det er også lagt opp til obligatoriske emner i vitenskapsteori og historie, samt kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode. Studentene vil i løpet av studiet også møte aktiviteter som er forskningsrelevante, f.eks. ved at de må søke opp og gi sammendrag av vitenskapelige artikler og analysere data. I tillegg vil studentene inngå i forskningsprosjekter og ha anledning til å ta valgemnet «forskning i praksis». Det er positivt at forskningsformidling til studentene er i fokus og satt i system gjennom studieløpet og at studenter tilknyttet et aktivt forskningsprosjekt har anledning til å søke om forskningsstipend.

Overordnet så fremstår emnene som relevante for forskningsfeltet ut fra læringsutbyttebeskrivelsene, men tentativ pensumliste foreligger bare for tre av emnene slik at det er vanskelig å vurdere forskningsrelevansen for alle emnene som inngår i studiet,

Konklusjon

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

Høyskolen bør

- legge vekt på forskningsrelevansen når de velger pensum i resten av studietilbudet

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.

Vurdering

Vi vurderer det som svært positivt at ONH har internasjonale lærekrefter i staben til studiet. Dette kan bidra til internasjonale kontakter, men også impulser fra andre deler av verden inn i studiet. Det er viktig at internasjonal ressurser som ONH har tilgjengelig utnyttes på en god måte, slik at studentene opplever internasjonalisering, selv om de ikke selv drar på utveksling. Det er positivt at ONH også er behjelpelig med å orientere studentene mot studietilbud i utlandet, også etter ferdig avlagt grad.

Høyskolen har også et samarbeid med et internasjonalt studiesenter (TICC) i Tanga, Tanzania. Samarbeidet bidrar inn i undervisningen på en slik måte at studentene får kunnskap om internasjonalt arbeid og se hvordan HR, ledelse og organisasjonspsykologi fungerer både i en internasjonal kontekst, både kommersielt og ideelt. Høyskolen har erfaring med å arrangere studieturer til TICC for studenter tilknyttet emner som kan øke sin

relevans ved et opphold. De tilbyr også skriveopphold for de som ønsker å bo på studiesenteret TICC i skriveperioden tilknyttet bacheloroppgaven.

Søker oppgir at de har tradisjon for å ha flere gjesteforelesere fra internasjonale miljøer på studietilbudene ved høyskolen.

Det er også positivt at ONH har mulighet for å ta imot utenlandske studenter. Det er viktig at disse studentene har flere emner å velge mellom, og man kan vurdere om noen av emnene som tilbys i det omsøkte studiet kan undervises på engelsk ved forespørsel.

Konklusjon

Ja, kravene er oppfylt.

Høyskolen bør

- sørge for at internasjonale studenter har en del emner å velge mellom, med flere emner som kan undervises på engelsk ved forespørsel

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.

Vurdering

ONH har inngått flere avtaler med utenlandske universiteter for å muliggjøre studentutveksling. Det er positivt at ONH har kartlagt aktuelle og relevante emner for studentene ved det omsøkte studiet, på Pacific Lutheran University, University of Florida, Hawaii Pacific University og University of Chichester. Det bidrar til å danne et godt grunnlag for å skape en enkel prosess for utveksling av studenter. Det er også svært positivt at ONH vil være behjelpelig med å gjøre en faglig vurdering av utenlandske universiteters studietilbud og bistå med søknad.

Emnene som er listet opp som aktuelle ved samarbeidsuniversitetene ser ut til å være tilpasset studiets nivå, omfang og egenart, men det er viktig at også ONH hjelper studenter som søker andre institusjoner til å finne like tilpassede emner der. Det er også hensiktsmessig å legge utvekslingen til femte semester, men det er viktig at det også finnes gode ordninger for de som ønsker å ta utveksling tidligere eller senere i studiet. Det er også viktig å finne ordninger for internasjonalisering for de som eventuelt tar studiet som et deltidsstudium.

Vi vurderer at ONH har et tilstrekkelig utvekslingstilbud til at paragraf 2-2 (8) er ivaretatt på en god måte. Innholdet i utvekslingen må vurderes av ONH i samarbeid med studenten, slik at man finner et utvekslingstilbud som både tilfredsstiller studiets overordnede læringsutbyttebeskrivelser, men også studentens individuelle ønsker og behov.

Konklusjon

Ja, kravene er oppfylt.

Høyskolen bør:

- sørge for at deltidsstudenter har like gode utvekslingsmuligheter som det heltidsstudentene har

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.

Vurdering

Fagmiljøet tilknyttet Bachelorstudiet består av ti personer i hovedstilling, hvorav en professor, fire førsteamanuenser, en førstelektor, tre høyskolelektorer og en med mer praktisk bakgrunn, blant annet som HR direktør i Telenor. I tillegg er det seks fagpersoner knyttet til studiet i II-er stillinger, og av disse er fire professorer og to førsteamanuenser. Dette viser at fagmiljøet har meget solid kompetanse. Seks av de i hovedstilling skal ha minst 40 % arbeid ved studiet. En mulig svakhet i kompetansesammensetningen når vi ser på de i hovedstilling er at det er nesten like mange med og uten førstekompetanse. Årsverkene som legges inn av de som har hovedstilling ved institusjonen er 2.0 årsverk for de med førstekompetanse, og 1.7 av de som ikke har førstekompetanse. Dette forholdet er nok forsøkt kompensert ved å ha inn personell med førstekompetanse i mindre stillingsbrøker. Denne sammensetningen kan ha betydning for forskningsbasert undervisning, men enda mer knyttet til forskning, ref. punkt 3.4.5.

Det er en god blanding mellom yngre og litt eldre personell. Vi ser også at spesielt de i II-er stillingene har et internasjonalt fagnettverk, der de inngår i FOU-prosjekter og faglig publisering. Flere av de i hovedstillinger er også med i disse internasjonale nettverkene, noe som er bra. Vi merker oss at hele sju personer oppgir at de skal ha undervisning og veiledning innen HR-fag. Dette er bra, men vi savner litt tydeligere spor knyttet til HR-relatert forskning fra fagmiljøet. Som det står på side 61 i søknaden har bachelorgraden et fokus på «...hvordan psykologisk teori og anvendelse av psykologiske metoder kan benyttes....». Dette merkes i emnevalg og kompetanseprofil på fagmiljøet. Som tidligere nevnt ifm. læringsutbytte i punkt 3.3.1 bør dette da eventuelt avspeiles i endring av navn på studiet med mer vekt på organisasjonspsykologi, eller at forskning og rekruttering dreies mer over til å få inn mer HR-relaterte problemstillinger utover mikronivået. Et annet punkt som også ble tatt opp under læringsutbytte er fagmiljøets kompetanse til å gi studentene kunnskap om norsk arbeidsrett. Fagmiljøtabellen viser ikke at noen har spesiell kompetanse på dette viktige temaområdet. Dette temaet er ikke så stort at det kan regnes som et sentralt felt av studiet der man trenger førstestillingskompetanse, men det er allikevel et viktig og spesialisert tema som det er nødvendig at man i en eller annen form har tilknyttet seg kompetanse på.

Høyskolen må

- dokumentere at de har tilgang til tilstrekkelig kompetanse innen arbeidsrett

Høyskolen bør

- vurdere å styrke fagkompetanse innen HR-fag på temaer ut over mikro/individ nivået

Vurdering etter institusjonenes tilbakemelding på rapportutkast

Høyskolen har nå tilknyttet seg en ressurs innen arbeidsrett ved at de har inngått en intensjonsavtale (20 % stilling) med en jurist som har lang erfaring med HR. De har også en intern jurist som kan bidra i emnet PSY2780 Arbeidsrett.

Høyskolen har også planer om å tilknytte seg en ytterligere ressurs innen HR og ledelse og har allerede annonsert en stillingsutlysning (høyskolelektor) med denne kompetanseprofilen.

Konklusjon

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

3.4.2 Fagmiljøets utdanningsfaglige kompetanse

Fra studietilsynsforskriften:

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

Vurdering

Høyskolen dokumenterer utdanningsfaglig kompetanse gjennom fagmiljøets CV'er som viser at flere av de ansatte har lang undervisningserfaring. Alle nyansatte er også pålagt å gjennomføre kurs i pedagogisk basiskompetanse i løpet av en toårsperiode etter de har fått fast ansettelse, hvis de ikke har denne kompetansen fra tidligere. Det dokumenteres at flertallet av de ansatte har denne kompetansen. Høyskolen har også et førstelektorprogram som tar sikte på å styrke ansattes kompetanse innen undervisning og undervisningsledelse, samt en meritteringsordning for undervisning. Det redegjøres også for fagmiljøets satsning på pedagogikk der en fagansatt fra hvert av de fire instituttene ved høyskolen har ansvar for å sikre god pedagogisk utvikling blant de ansatte, mulighet for kontinuerlig veiledning og god tilgang på digitale ressurser for kompetanseheving. Høyskolens didaktikk og læringsteknologi er også beskrevet på en god måte og synes å være godt gjennomtenkt og ivaretatt gjennom hele studieløpet.

Konklusjon

Ja, fagmiljøet tilknyttet studietilbudet har relevant utdanningsfaglig kompetanse.

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.

Vurdering

Oslo Nye Høyskole har en egen instituttforskningsleder som har ansvar for oppfølging av forskningen ved avdelingen, fasiliteter forskningsgruppemøter og forskningsformidling

internt. Forskningslederen representerer også fagavdelingen i et forsknings- og utdanningsutvalg (FUU) i arbeidet med å legge til rette for forskning for studentene og oppdatert og forskningsbasert undervisning. Studiet har også en programansvarlig som samarbeider med emneansvarlige i arbeidet med å sikre studiekvaliteten. Programansvarlig rapporterer på fastsatte indikatorer for sitt studieprogram og sørger for at de vurderinger som gjøres, og tiltak som iverksettes, kommuniseres og følges opp. Beskrivelser av roller og ansvar er tydelig.

Konklusjon

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

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.

Vurdering

Et krav er at minst 50 prosent av årsverkene knyttet til studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Hos søker er hele 4.1 av de 4.8 årsverkene i studiet besatt av personer med hovedstilling der. Dette kravet er derfor tilfredsstilt meget klart.

Et annet krav er at de skal være ansatte med minst førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet. Her er 3.1 av de 4.8 årsverkene besatt av personer med førstekompetanse, noe som er tilfredsstillende. De med førstekompetanse fordeler seg på de fleste deler av studietilbudet, også det som kan kalles «de sentrale». «De sentrale» delene kan ut fra studiet navn tolkes som både HRM, ledelse og organisasjonspsykologi, og det er personer med førstekompetanse inne på alle disse tre områdene. Ut fra reell sammensetning av emner, f.eks. vist i andre semester, er det en klar vektlegging av psykologiske temaer. Her er innslaget av fagpersoner uten førstekompetanse større. Som nevnt i punkt 3.4.1 er det 1.7 årsverk uten førstekompetanse kontra 2.0 med førstekompetanse når vi ser på de med hovedengasjement ved studiet. Søker bør vurdere å øke andelen med førstekompetanse blant de med hovedtilknytning til studiet.

Det nevnes også at studietilbud på bachelorgradsnivå skal ha et fagmiljø der minst 20 prosent av de ansatte har førstestillingskompetanse. I dette tilfellet er prosentandelen 50 %, og også dette kravet er oppfylt med klar margin.

Konklusjon

Ja, kravene er oppfylt.

Høgskolen bør:

- dreie noe av kompetansen, både i forskning og ved nyrekruttering, mot personell som har primærinteresser innen HR(M)
- øke andelen med førstekompetanse blant de som har hovedstilling ved studiet

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.

Vurdering

Søknaden dokumenterer forsknings- og utviklingsaktiviteter gjennom CV'er for hver av de ansatte tilknyttet fagmiljøet. Det er bare litt over halvparten av de ansatte i hovedstilling tilknyttet den planlagte studieretningen som har førstekompetanse, og selv om noen av disse har flere publikasjoner å vise til, noen av høy kvalitet, så er det flere av de ansatte som ennå er tidlig i sin forskerkarriere, og dermed ikke har rukket å publisere like mye. Man kan dermed forvente at disse vil fortsette å publisere i fremtiden, og dermed styrke studieprogrammets forskningsprofil på lengre sikt. Noen av de ansatte har også lite forsknings- og utviklingsarbeid å vise til ut over masteroppgaven og populærvitenskapelige publikasjoner. De seks ansatte i II'er stilling tilknyttet studieretningen viser imidlertid til mange relevante publikasjoner av høy kvalitet (målt etter nivå på tidsskrift) på sin CV. Flere av disse har publikasjoner som er relevante for HR, ledelse og organisasjonspsykologi. En forsker har imidlertid flesteparten av sine publikasjoner knyttet til helsevesenet som kontekst, mens en annen fortrinnsvis har fokus på den militære konteksten og militær ledelse. Dette oppfattes som relativt snevre forskningsområder, men som likevel kan tenkes å ha overføringsverdi til andre kontekster og komplementere kompetansen til de andre forskerne i faggruppen. Det er mest forskning på organisasjonspsykologi, med noe mindre på ledelse og minst på HR. Alt i alt har forskningsaktiviteten tilstrekkelig kvalitet, omfang og relevans for det studiet det søkes om.

Konklusjon

Ja, kravet er tilfredsstillende imøtekommet.

Høgskolen bør

- legge til rette for, og stimulere til, fortsatt forskningsaktivitet blant de aktive forskerne i hovedstillinger tilknyttet studieretningen.

3.4.6 Fagmiljøets eksterne faglige deltakelse

Fra studietilsynsforskriften:

§ 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

Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet deltar i mange nasjonale og internasjonale nettverk, f.eks HR Norge og Center for evidence-based management. I tillegg deltar ansatte på som medlemmer i editorial boards for vitenskapelige tidsskrifter. Det dokumenteres også at mange av de ansatte i fagmiljøet har kontakter og deltar i forskningsprosjekter, samt veileder PhD kandidater, i samarbeid med eksterne utdanningsinstitusjoner både nasjonalt (f.eks Universitetet i Oslo) og i utlandet (f.eks University of Amsterdam, Nederland). Høyskolen har også et studiesenter i Tanzania hvor studenter kan ha studieopphold. Studenter har også anledning til å ha studieopphold ved avtalefestede samarbeidsinstitusjoner i USA (f.eks Pacific Lutheran University og University of Florida) og England (University of Chichester). Det er en stor bredde i samarbeid da de både er knyttet til praktiske og faglige temaer/problemstillinger og forskningsmetode.

Konklusjon

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

4 Samlet konklusjon

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

Komiteen anbefaler akkreditering av Bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi ved Oslo Nye Høyskole.

5 Dokumentasjon

22/09301-1 OSLO NYE HØYSKOLE AS - søknad om akkreditering av bachelor i Bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi

22/09301-12 Tilsvar til utkast til rapport – akkreditering av bachelor i HR, ledelse og organisasjonspsykologi (180 studiepoeng) ved Oslo Nye Høyskole AS

Vedlegg

Vedlegg 1 Studiets læringsutbytte

Kunnskaper

- Har bred kunnskap om sentrale temaer, teorier, metoder, begreper og problemstillinger innen fagområdene HR, ledelse og organisasjonspsykologi, eksempelvis:
- Har kunnskap om fagområdenes historie og tradisjoner og hvordan fagområdene har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen
- Kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innen fagområdene HR, ledelse og organisasjonspsykologi
- Har kunnskap om og forståelse for relevante temaer og problemstillinger knyttet til rollen som utøver av HR-faglig, ledelsesfaglig og organisasjonspsykologisk kunnskap innenfor rammen av arbeidslivet, inklusive etiske problemstillinger
- Har kunnskap om forskningsmetodologi og forskningsprosessen fra formulering av forskningsspørsmål til forskningsformidling, inklusive analyse og forskningsetiske problemstillinger
- Har kjennskap til norsk arbeidsrett
- Kan oppdatere sin kunnskap innenfor HR, ledelse og organisasjonspsykologi

Ferdigheter

- Kan beskrive og anvende relevante verktøy og metoder for å utføre nødvendige undersøkelser og belyse faglige problemstillinger
- Kan anvende kunnskap og teoretiske tilnærminger fra HR-, ledelses-, og organisasjonspsykologifaget på konkrete problemstillinger og treffe begrunnende valg, herunder:
- Kan identifisere, vurdere og henvise til relevant teori og empiri i løsningen av problemstillinger som både er teoretiske og hentet fra praksisfeltet, og fremstille dette på en balansert måte
- Kan reflektere over egen fagutøvelse og ta innover seg kompleksiteten i tenkte og anonymiserte kasusbeskrivelser hentet fra praksisfeltet
- Har utviklet ferdigheter som er nødvendige for å identifisere endringsbehov og kan reflektere over intervensjoner og tiltak som bidrar til organisasjoners måloppnåelse og som samtidig ivaretar medarbeiderne
- Har tilegnet seg kommunikasjonsferdigheter – muntlig og skriftlig - og kan anvende uttrykksformer og fagterminologi fra HR, ledelse og organisasjonspsykologi
- Kan reflektere faglig og etisk rundt utøvelse av egen profesjonelle roller i ulike arbeidslivssituasjoner
- Kan reflektere rundt etiske aspekter knyttet til muligheter i fremtidens arbeidsliv
- Kan finne, vurdere og henvise til informasjon og fagstoff som belyser problemstillinger knyttet til HR, ledelse og organisasjonspsykologi

Generell kompetanse

- Har utviklet faglig nysgjerrighet

- Viser evne til selvinnsikt, kritisk tenkning og etisk refleksjon
- Har utviklet forståelse og innsikt i hvordan HR-faglig, ledelsesfaglig, og organisasjonspsykologisk teori kan omsettes i praksis, og hvordan utvalgte metoder og verktøy kan benyttes
- Kan aktivt medvirke i planleggingen og videreutviklingen av endrings- og utviklingsarbeid i bedrifter og organisasjoner som ivaretar både bedriften og arbeidstakers behov
- Har utviklet selvledelse og hvordan man kan strukturere og organisere eget arbeid
- Kan planlegge og gjennomføre vitenskapelig arbeid, 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 inngå i samarbeid og utveksle faglige synspunkter og erfaringer med andre med bakgrunn innen HR, ledelse og organisasjonspsykologi på en saklig og respektfull måte, og derigjennom bidra til utvikling av god praksis
- Kan formidle eget og andres arbeid på en faglig presis måte
- Kjenner til oppdatert kunnskap og nytenkning innen HR, ledelse og organisasjonspsykologi generelt og tema for bacheloroppgaven spesielt
- Har en analytisk og kritisk holdning til ulike kilder til informasjon

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 studietilsynsforskriften og studiekvalitetsforskriften. 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 studietilsynsforskriften og studiekvalitetsforskriften. De sakkyndige blir også bedt om å gi råd om videre utvikling av studiet. Alle kriteriene må være tilfredsstillende imøtekommet for at NOKUT skal vedta akkreditering. Dersom komiteen anbefaler akkreditering, får institusjonen én uke til å kommentere eventuelle faktafeil i rapportutkastet. Dersom komiteen ikke anbefaler akkreditering, får institusjonen tre uker til å kommentere utkastet og gjøre mindre endringer i studieprogrammet. De sakkyndige får institusjonens kommentarer og avgir en tilleggsvurdering. Basert på de sakkyndiges anbefaling og NOKUTs vurdering av de formelle vilkårene for akkreditering fatter NOKUTs tilsynsdirektør vedtak.

Vedlegg 3 Presentasjon av den sakkyndige komiteen

Studietilsynsforskriften § 5-6 første ledd fastsetter kravene til sakkyndige ved akkreditering av studietilbud på bachelor- og mastergradsnivå.

- **Førsteamanuensis Fay Giæver, NTNU**

Giæver har doktorgrad i psykologi og har jobbet ved psykologisk institutt, NTNU siden 2011. Hennes forskningsområde er innenfor arbeid- og organisasjonspsykologi og hun har vært spesielt interessert i betydningen av emosjoner og mestring i arbeidslivet. Hun har vært involvert i prosjekter som omhandler endring og teknologi i arbeidslivet, kunstneriske intervensjoner, sykefravær/nærvær og tilrettelegging av arbeidet for ansatte med lettere psykiske helseplager. I senere tid har hun vært spesielt interessert i miljø og bærekraft, og hvordan organisasjoner best kan støttes for å bidra til «det grønne skiftet». Hun leder forskningsgruppen «Greening Organizations» og er involvert i det fire-årige KLIMAFORSK prosjektet: «MEATigation: Towards sustainable meat-use in Norwegian food practices for climate mitigation».

- **Førsteamanuensis Svein Bergum, Høgskolen i Innlandet**

Bergum 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 Karl Henrik Storhaug Reinås, Universitetet i Oslo**

Reinås er utdannet pedagogisk-psykologisk rådgiver. I tillegg har han studert master og bachelor i psykologi og tar nå master i Organisasjon, ledelse og arbeid, alle ved UiO. Han har jobbet som sensor og oppgaveveileder for Høgskolen Kristiania på nettemnet Læring, kreativitet og innovasjon. Ved Institutt for pedagogikk har han jobbet som oppgaveretter, seminarleder, digital læringsassistent, med individuell veiledning og studentrekruttering. Reinås har hatt en rekke styreverv og engasjement i studentpolitikken både på institutt, fakultets og institusjonsnivå. Blant annet har han ansatt vitenskapelig ansatte og godkjent emnebeskrivelser på Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Han sitter dessuten i Fag- og forskningspolitisk komite i Norsk studentorganisasjon.



DRAMMENSVEIEN 288 | POSTBOKS 578,1327 LYSAKER | T: 21 02 18 00 | [NOKUT.NO](https://www.nokut.no)