



Studieplan 2005/2006

ÅRLOP Årsstudium, påbyggingsstudium i Ledelses-, organisasjons- og personalfag (kull 2005 - 06)

Det ettårige påbyggingsstudiet Ledelse, organisasjon og personalfag er et flerfaglig studium på heltid, som skal gi studentene kunnskaper, analytiske ferdigheter og holdninger, som gjør dem i stand til å ivareta sentrale lederoppgaver i organisasjoner under omstilling. Studentene skal gjennom studiet utvikle evnen til å forstå og diagnostisere organisasjons- og personalproblemer, og kunne utvikle og sette i verk hensiktsmessig tiltak. Studiet er teoribasert, men det legges vekt på å relatere teorien til praktiske erfaringer og eksempler fra arbeidslivet.

Faglig innhold

Studiet er delt inn i fire 15 studiepoengsemner:

1. **Arbeids- og organisasjonspsykologi:** Emnet tar opp tema fra generell psykologi, men også teori, forskning og arbeidsmetoder spesielt rettet inn mot organisasjoner og jobbsituasjoner i arbeidslivet (se emnebeskrivelse).
2. **Personal og kompetanseledelse:** Emnet tar opp sentrale temaer innenfor fagområdet ledelse av menneskelige ressurser i ulike typer av moderne organisasjoner (se emnebeskrivelse).
3. **Arbeidsrett og det kollektive arbeidslivet:** Studieemnet skal gi innsikt i rettsregler som er gjeldende i arbeidsforhold, samt en oversikt over samfunnsinstitusjoner, som er av betydning for arbeidslivet og partsforholdene i arbeidslivet (se emnebeskrivelse)
4. **Organisasjonsendring og endringsledelse:** Emnet skal gi innsikt i, og forståelse av, fenomenet organisasjonsendringer og ledelse av endringsprosesser i formelle organisasjoner (se emnebeskrivelse)

Yrkesmuligheter

Studiet kvalifiserer til et bredt spekter av oppgaver, knyttet til ulike ledelses-, organisasjons- og personaloppgaver, innen i bedrifter i det private næringsliv, i offentlige institusjoner og virksomheter innen kommunal og statlig sektor, samt frivillige organisasjoner, innen idrett, kultur, humanitære, religiøse og politiske organisasjoner.

Arbeidsoppgavene kan for eksempel være organisasjonsutvikling, og strategisk personalarbeid, arbeidsoppgaver knyttet til arbeidsmiljø, konfliktløsning, samt oppgaver knyttet til partsrelasjoner og de arbeidsrettslige sider ved ansettelsesforhold. Studiet gir en solid faglig basis for utøvelsen av ulike ledelses-, organisasjons- og personaloppgaver.



Opptakskrav

Minst 1 års høgere relevant utdanning fra tidligere (f. eks 1. år av Bachelor i organisasjons og ledelse) eller tilsvarende realkompetanse

Undervisnings- og læringsmetode

Studiet legger vekt på et anvendt, praktisk perspektiv, hvor faglig teori skal gi grunnlag for bredde og refleksjoner knyttet til utfordringer i organisasjons- og ledelsesarbeid i moderne organisasjoner og virksomheter. Dette innebærer at arbeidsmåtene i studiet dels vil være forelesninger og seminarer, for teoriformidling og bearbeidelse av dette, men også oppgaver og ekskursjoner knyttet til praksisfeltet (ulike typer organisasjoner i offentlig, privat og frivillig sektor), som skal bidra til å relatere teori og praksis. Det vil også bli gitt tilbud om veiledning i forhold til bestemte skriftlige oppgaver.

Eksamen

Eksamensformen vil variere fra emne til emne. Se derfor under hvert emne for en nærmere redegjørelse

Utenlandsopphold

Ikke aktuelt på årsstudium

Heltid/ deltid

Heltid

Studielengde

1 år

Grad/ kompetanse

Årsstudium



Høgskolen i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no

Opptak

Lokalt opptak

Kull

2005/2006

Godkjenningsorgan

Studieutvalget

Godkjenningsdato

18.01.2005

Ettårig påbygningsstudium i ledelse, organisasjon og personalfag (LOP) (kull 2005 - 06):

Emnestruktur

Kode	Emnets navn	SP.	O/V *)	Studiepoeng pr. semester	
				S1(H)	S2(V)
OLA2001	Arbeids- og organisasjonspsykologi	15	O	15	
OLA2002	Personal- og kompetanseledelse	15	O	15	
OLA2003	Arbeidsrett og det kollektive arbeidslivet	15	O		15
OLA2004	Organisasjonsendring og endringsledelse	15	O		15
Sum:				30	30

*) O - Obligatorisk emne, V - Valgbare emne



Emneoversikt

OLA2001 Arbeids- og organisasjonspsykologi

Navn:

Arbeids- og organisasjonspsykologi

Kode:

OLA2001

Studiepoeng:

15

Emnebeskrivelse:

Arbeids- og organisasjonspsykologi tar opp tema fra generell psykologi, men også psykologisk teori, forskning og arbeidsmetoder spesielt rettet inn mot organisasjoner og jobbsituasjoner i arbeidslivet (se læringsmål). Det faglige innholdet kan derfor kategoriseres i tre:

- Innføring i ulike områder av generell psykologi som er relevant for å forstå og arbeide med mennesker og prosesser i organisasjoner og arbeidsmiljø.
- Innføring i aktuelle tema innen psykologisk forskning og teori utviklet gjennom studiet av arbeid og samspill i arbeidslivet.
- Innføring i praktisk anvendelse av teori og metoder overfor aktuelle oppgaver og utfordringer i arbeidslivet.



Læringsutbytte:

Emnet skal gi studentene kunnskap om og bidra til å utvikle innsikt i psykologisk kunnskap som er relevant for ulike oppgaver i organisasjons- og arbeidsliv. Det gis innføring i generelle psykologiske tema, som motivasjon, persepsjon, emosjoner, kognisjon, læring, personlighet og intelligens, holdninger, grupper m.v., og spesielt hvilken betydning dette har for å forstå aktuelle prosesser og utfordringer i arbeidsorganisasjoner.

Ut over dette, vil emnet spesielt ta opp psykologisk teori og forskning om forhold i organisasjon og arbeidsmiljø, spesielt psykososiale dimensjoner ved arbeidsmiljø. Det vil også inkludere teori om jobbutforming, organisasjonsutforming, relasjonelle aspekter ved arbeid (relasjoner mellom medarbeidere, leder-medarbeider, relasjoner til kunder/ brukere), stressteori m.v. Psykologiske problemstillinger knyttet til fysisk miljø og ergonomi (menneske-maskin-interaksjon) blir berørt, og til ulike utfordringer i ulike sektorer av arbeidslivet, f.eks. industri, ulike typer service/ tjenesteyting og kunnskapsbasert arbeid. Forebyggende helsearbeid i arbeidslivet og sykefraværarbeid med utgangspunkt i psykologi blir også et sentralt tema. Dessuten blir ulike problemstillinger knyttet til forholdet arbeid-hjem i moderne arbeidsliv.

Det blir også innføring i bruk av aktuelle praktiske arbeidsmetoder i arbeids- og organisasjonspsykologi. Det vil i videste forstand omfatte metoder i arbeidsmiljøutvikling (kartlegging og tiltak), dessuten kan det omfatte aktuelle tema: konflikt- og krisehåndtering, veiledning, integrering/ inkludering av medarbeidere, team og teambygging mv.

Undervisnings- og læringsmetode:

Forelesninger, seminarer, oppgaveskriving. Kjennskap til aktuelle utfordringer i arbeidslivet blir integrert i forelesning eller seminarer.

Emneier:

Emne er obligatorisk for:

Bachelor i organisasjon og ledelse og Årsstudium LOP

Emne er valgbart for:

Emnet er valgbart for andre studenter ved HIL, men studenter ved Bachelor i organisasjon og ledelse har fortrinnsrett ved opptak

Arbeidskrav:

En skriftlig innlevering. Oppgaven skal utgjøre 7-10 sider som omfatter et eller flere sentrale tema i pensum. Kan gjennomføres av to studenter sammen, eller individuelt.

Eksamensform:

Individuell, skriftlig seks timers eksamen.

Karaktersystem:

Karakter A-F

Forkunnskaper:

Første år fra Bachelor i organisasjon og ledelse eller tilsvarende.



Høgskolen i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no

Sensorordning:

Semester:

Høst

Lengde:

August - desember

Heltid/ deltid:

Heltid

Studieår:

2006

Antall studenter:

140

Godkjenningsorgan:

Studieutvalget

Dato for godkjenning:

19. januar 2005

Emneansvarlig:

Sveinung Berild

Undervisningspråk:

Norsk

Supplerende/anbefalt litteratur (ikke obligatorisk):

Level of course:

Bachelor



OLA2002 Personal- og kompetanseledelse

Navn:

Personal- og kompetanseledelse

Kode:

OLA2002

Studiepoeng:

15

Emnebeskrivelse:

Studieemnet består av delemnene personalledelse og kompetanseledelse. Dessuten inngår utvalgte områder innenfor nyere ledelsesteori. Emnet skal gi kunnskap og forståelse av sentrale fagområder innenfor ledelse av menneskelige ressurser (LMR) i ulike typer av moderne organisasjoner.

Det legges vekt på et anvendt, praktisk perspektiv hvor faglig teori skal gi grunnlag for bredde i forståelse og refleksjoner knyttet til sentrale utfordringer innenfor personal- kompetansearbeid. Sosiale, økonomiske og samfunnspolitiske forhold med relevans for nyere utvikling innenfor arbeidslivet vil bli belyst. Internasjonalisering, etnisk mangfold og likebehandling vil på samme måte vektlegges som gjennomgående fagtema.



Læringsutbytte:

Formålet er studentene tilegner seg:

- innsikt og forståelse av sentrale begreper, modeller og teorier innenfor fagområdene personalledelse og kompetanseledelse
- forutsetninger for å kunne beskrive, analysere og forstå den strategiske betydningen av ledelse av menneskelige ressurser (LMR) i ulike typer organisasjoner
- innsikt i organisering, arbeidsformer og metoder i praktisk personal- og kompetansearbeid

Sentrale emner innen personalledelse:

- personalfagets utvikling innenfor nyere organisasjons- og ledelsesteori
- strategisk styring og ledelse av menneskelige ressurser
- personalpolitikk og personalplanlegging
- etiske problemstillinger
- personaløkonomi og ulike typer lønns- og belønningssystemer
- likebehandling, likestilling og etnisk mangfold
- internasjonale utfordringer innenfor personalarbeid og ledelse
- sentrale verktøy og metoder

Sentrale emner innen kompetanseledelse:

- perspektiver på kompetanse innenfor nyere organisasjons- og ledelsesteori
- kunnskaps- og kompetanseledelse som sentral strategisk utfordring i organisasjoner
- læringsmiljø og organisasjonslæring
- kompetansepolitikk og planlegging med vekt på organisasjoners kjernekompetanse
- kartlegging av kompetanse
- karriereutvikling i individuelt og organisatorisk perspektiv
- utvikling og praktisk gjennomføring av kompetansetiltak i ulike typer organisasjoner
- læringsmål, vurdering og effekter av kompetansetiltak
- sentrale verktøy og metoder

Undervisnings- og læringsmetode:

Arbeidsformene vil variere mellom forelesninger, verksted, oppgaver individuelt og i gruppe, veiledning og studiebesøk

Emneier:

Emne er obligatorisk for:

Bachelor i Organisasjon og ledelse (BOL) og Påbygningsstudium i Ledelse, organisasjon og personal (LOP)

Emne er valgbart for:

Emnet er valgbart for andre studenter ved HIL, men studenter ved Bachelor i organisasjon og ledelse, og Påbygningsstudium i Ledelse, organisasjon og personal og BØA profil har fortrinnsrett.

Arbeidskrav:

Opp til 5 mindre arbeidskrav i løpet av semesteret (må være godkjent for å kunne gå opp til eksamen).

**Eksamensform:**

Individuell skriftlig oppgave, varighet en uke (ca. 12 sider).

Karaktersystem:

Karakter A-F

Forkunnskaper:

Første år Bachelor i organisasjon og ledelse eller tilsvarende

Sensorordning:**Semester:**

Høst

Lengde:

August - desember

Heltid/ deltid:

Heltid

Studieår:

2006

Antall studenter:

140

Godkjenningsorgan:

Studieutvalget

Dato for godkjenning:

19. januar 2005

Emneansvarlig:

Liv Murud

Undervisningsspråk:

Norsk

Obligatorisk pensum:**Bøker (Kjøpes Mjøsbook)**

Lai, L. (2004): **Strategisk kompetansestyring** . 2. utgave; Bergen: Fagbokforlaget

Grimlø, R.E. (2005): **Personaladministrasjon - teori og praksis** . 4. utgave; Oslo: Gyldendal Akademisk (Kap. 20 og 23 er ikke pensum)

I Kompodium (Kjøpes Storkopi):



1. Nordhaug, O. (2002). LMR – Ledelse av menneskelige ressurser; Måltrettet personal- og kompetanseledelse. 3. utgave. Kapittel 11. **Ledelse i det nye arbeidsliv** . 265 – 303. Oslo: Universitetsforlaget.
2. Nesheim, T. (2002). "**Outsourcing**" og **bedriftens effektive grenser** . I Nordhaug, Odd. Strategisk personalledelse. Utvalgte emner. 2. utgave. Kapittel 7, 115 – 126. Oslo: Universitetsforlaget.
3. Sandervang, A. og E. Skjalstad (2001). Humankapital og Kompetanseøkonomi. Kapittel 2. **Humankapital, intellektuell kapital og investering i kompetanse – utviklingstrekk** . 13 – 40. Oslo: Kommuneforlaget.
4. Grønhaug, K., O. Hellesøy og G. Kaufmann (2001). Ledelse i teori og praksis. Kapittel 4. **Lederutvelgelse** . 73 – 93. Bergen: Fagbokforlaget.
5. Einarsen, S. og A. Skogstad (red.). (2005). Den dyktige medarbeider. Kapittel 6. **Den dyktige medarbeider: Høy kompetanse eller bare velvilje ?** 147 – 164. Bergen: Fagbokforlaget.
6. Haaland, F.H. og F. Dale (2005). På randen av ledelse – en veiviser i førstegangsledelse. Kapittel 2. **Fra fagperson til leder: et identitetsskifte**. 21 – 32. Oslo: Gyldendal Akademisk.
7. Colbjørnsen, T. (2003). Fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeid og organisasjoner i endring. Kapittel 4. **Kompetente og selvbevisste arbeidstakere**. 72 – 89. Oslo: Universitetsforlaget.
8. Levin, M. og R. Klev (2002). Forandring som praksis. Læring og utvikling av organisasjoner. Fra del IV: **Arbeidsformer i organisasjonsutvikling** : Kapittel 15. **Søkekonferanser** . 179 – 186. Kapittel 16. **Dialogkonferanser** . 187 – 196. Kapittel 18. **Verdenskafeen** . 207 – 213. Kapittel 22. **Læringshistorier** . 243 – 250. Bergen: Fagbokforlaget.
9. Mikkelsen, A.(2002). Medarbeidersamtaler i det nye arbeidslivet. Kapittel 9. **Utforming og revisjon av medarbeidersamtaler** . 158 – 186. Oslo: Cappelen Akademisk.
10. Marnburg, E. (2005). **Etikk og verdivalg i arbeidslivet** . I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (red.). Den dyktige medarbeider. Kapittel 8. 191 – 220. Bergen: Fagbokforlaget.
11. Nyeng, F. (2002). Etikk og økonomi – en innføring. Kapittel 22. **Næringslivetikk – ettertankens kontra følsomhetens etikk**. 299 – 308. Bergen: Fagbokforlaget.
12. Wilson, F.M.(2004). Organizational Behaviour and Work – a critical introduction. 2. utgave. Kapittel 7. **When Organizational Behaviour is not so 'Good'** . 105 – 125. Oxford: Oxford University Press.
13. Drake, I. og A.G.Solberg (1995). Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket? Kapittel 1. **Kvinnelig ledelse i organisasjoner**. 19 – 43. Oslo: TANO.
14. Richardsen, A.M. (2004). **Kvinner og ledelse i Norge**. I Martinsen, Øyvind L. (red.). Perspektiv på ledelse. Kapittel 12. 281 – 292. Oslo: Gyldendal Akademisk.
15. Brandi, S. m.fl. (2004). Inkluderingsledelse. Utnyttelse av mangfold i arbeidslivet. Kapittel 13. **Ledelse, verdier og kultur** . 63 - 84. Oslo: Universitetsforlaget.



Høgskolen
i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no

16. Brandi, S. m.fl. (2004). Inkluderingsledelse. Utnyttelse av mangfold i arbeidslivet. Kapittel 13. **Oslo kommune: Verdenssamfunn i miniatyr** . 207 – 221. Oslo: Universitetsforlaget.

17. Løwendahl, B. og O.Nordhaug m.fl. (1994). OL1994 Inspirasjonskilde for fremtidens næringsliv? Kapittel 19. **Kompetanse i LOOC**. 251 – 268. Oslo: Tano.

Level of course:

Bachelor



OLA2003 Arbeidsrett og det kollektive arbeidslivet

Navn:

Arbeidsrett og det kollektive arbeidslivet

Kode:

OLA2003

Studiepoeng:

15

Emnebeskrivelse:

Studieemnet skal gi innsikt i rettsregler som er gjeldende i arbeidsforhold, og en oversikt over statsforfatningen og samfunnsinstitusjoner av betydning i arbeidslivet og partsforholdene i arbeidslivet.

Sentrale tema vil være:

Arbeidsrett som juridisk disiplin, innføring i rettskildelære, skillet mellom private og offentlige arbeidsforhold, likebehandling i arbeidslivet, rettigheter og plikter i løpende arbeidsforhold, medbestemmelse i arbeidslivet, arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv, opphør av arbeidsforhold, omstilling og endringer i et dynamisk arbeidsliv, partsforholdene i det organiserte arbeidslivet, grunnleggende emner innen statsforfatningsretten, tariffavtaler og prinsipper i kollektiv arbeidsrett, tariffforhandlinger og lønnsdannelse, inntektspolitisk samarbeid.

Læringsutbytte:

Studentene skal:

- tilegne seg kunnskap om innsikt i rettsreglene som gjelder i arbeidsforhold
- tilegne seg oversikt over statsforfatningen og samfunnsinstitusjoner av betydning i arbeidslivet og partsforholdene i arbeidslivet
- oppøve erdigheter i å framstille og anvende arbeidsrettslige regler.
- oppøve forståelse for samspillet mellom aktørene i arbeidslivet og for lønnsdannelsen

Undervisnings- og læringsmetode:

Forelesninger og seminarer, ekskursjoner og verksteder med basis i problembasert læring.

Emneeier:

Emne er obligatorisk for:

Bachelor i organisasjon og ledelse, Påbygningstudium i LOP

Emne er valgbart for:

Emnet kan velges av andre studenter ved HIL, men studenter ved Bachelor i organisasjon og ledelse, påbygningstudium LOP og BØA profil har fortrinnsrett ved opptak.

**Arbeidskrav:**

Emnet vil ha flere innleveringer og obligatoriske oppgaver

Eksamensform:

Individuell, skriftlig eksamen over 6 timer

Ved eksamen kan tas med trykte offisielle utgivelser av lover og forskrifter, samt Hovedavtalen LO-NHO.

Anbefales: Norges Lover 1687-2005, studentoppgave, Gyldendal Akademisk, 3570 sider.

Karaktersystem:

Karakter A-F

Forkunnskaper:

Førsteår Bachelor i organisasjon og ledelse eller tilsvarende

Sensorordning:**Semester:**

Vår

Lengde:

Januar - mai/juni

Heltid/ deltid:

Heltid

Studieår:

2007

Antall studenter:

100

Godkjenningsorgan:

Studieutvalget

Dato for godkjenning:

19. januar 2005

Emneansvarlig:

Berulf Vaagan

Undervisningsspråk:

Norsk

Level of course:

Bachelor



OLA2004 Organisasjonsendring og endringsledelse

Navn:

Organisasjonsendring og endringsledelse

Kode:

OLA2004

Studiepoeng:

15

Emnebeskrivelse:

Studieemnet skal gi en videreføring av de organisasjons- og ledelseskunnskaper som studentene har tilegnet seg i løpet av de foregående emner, med en spissing mot å få større innsikter og forståelse av fenomenet organisasjonsendringer, og ledelse av endringsprosesser i organisasjoner, såkalt endringsledelse.

Sentrale temaer vil være kjennskap til hva organisasjonsendringer er, og ulike teorier som viser hvordan man kan forstå organisasjonsendringer på forskjellige måter. Emnet fokuserer på drivkrefter til endring i så vel markedsavhengige, offentlige, som frivillige organisasjoner. I denne forbindelse vil studieemnet belyse ulike internasjonale trender knyttet til reformer, utviklings- og endringsarbeid i formelle organisasjoner. Emnet vil videre gi innblikk i ulike diagnoseverktøy for å forstå organisasjonsproblemer, og gi innblikk i ulike typer endringsarbeid og metoder i endringsarbeidet. Ulike teorier om implementerings-problematikk vil bli presentert, samt teorier om reaksjoner på endringsinitiativer, internt og eksternt i forhold til organisasjoner.

Studieemnet er derfor delt i fem hovedtemaer:

- Ulike teorier og innfallsvinkler til å forstå organisasjonsendring og endringsledelse
- Drivkrefter til organisasjonsendringer og reformer
- Diagnoseverktøy, og ulike tilnærminger til endringsarbeid i organisasjoner
- Ulike teorier og innfallsvinkler til å forstå implementering/ iverksetting av endring
- Ledelse av endringsprosesser

Læringsutbytte:

Studentene skal tilegne seg følgende:

- Ulike teorier og innfallsvinkler til å forstå organisasjonsendring og endringsledelse
- Forståelse for ulike drivkrefter til organisasjonsendringer og reformer, i ulike typer av organisasjoner, og i ulike samfunnsmessige kontekster
- Kunnskaper om verktøy, for å analysere og diagnostisere organisasjonsproblemer.
- Kunnskaper om ulike tilnærminger til endringsarbeid, og ulike metoder i endringsarbeid, og forståelse av deres sterke og svake sider
- Kunnskaper og forståelse av ledelse av endringsprosesser
- Ulike teorier og innfallsvinkler til å forstå implementering av konsepter og reformer i formelle organisasjoner.

**Undervisnings- og læringsmetode:**

Forelesninger, seminarer, gruppearbeid og oppgaveskriving

Emneeier:**Emne er obligatorisk for:**

Bachelor i organisasjon og ledelse, Påbygningsstudium i LOP

Emne er valgbart for:

Studieemnet kan velges av andre studenter ved HIL, men studenter ved BOL og LOP og BØA profil har fortrinnsrett

Arbeidskrav:

Emnet vil ha flere innleveringer og obligatoriske oppgaver

Eksamensform:

Individuell, skriftlig eksamen over 6 timer

Karaktersystem:

Karakter A-F

Forkunnskaper:

Første år av bachelor i organisasjon og ledelse eller tilsvarende

Sensorordning:**Semester:**

Vår

Lengde:

Januar - mai/juni

Heltid/ deltid:

Heltid

Studieår:

2007

Antall studenter:

120

Godkjenningsorgan:

Studieutvalget

Dato for godkjenning:

19. januar 2005

Emneansvarlig:

Torgeir Skyttermoen

Undervisningsspråk:

Norsk



**Høgskolen
i Lillehammer**

Lillehammer University College • hil.no

Level of course:
Bachelor