



**Høgskolen
i Innlandet**

Handelshøgskolen Innlandet

Fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap

Evalueringsrapport

Personalutvikling og ledelse (PU)

Kunnskapsledelse (KUNNLEDK)

15.12.2023

Innhold

1 Oppsummering	3
1.1 Om periodiske evaluering	3
1.2 Evalueringskomité.....	3
1.3 Valg av metode	4
1.4 Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter	4
2 Nøkkelinformasjon om studiet	5
3 Oppsummering av komiteens mandat	6
4 Analyse	7
a. Kvalitetsområde Personalutvikling og ledelse 1	7
Begrunnelse	7
Beskriv dagens situasjon	7
Styrker	8
Utfordringer	9
Anbefalinger og forslag til tiltak.....	9
b. Kvalitetsområde Kunnskapsledelse	10
Begrunnelse	10
Beskriv dagens situasjon	11
Styrker	13
Utfordringer	14
Anbefalinger og forslag til tiltak.....	17
5. Konklusjon.....	19

1 Oppsummering

1.1 Om periodiske evaluering

Periodisk studieprogramevaluering er et sentralt virkemiddel i Høgskolen i Innlandets arbeid med å nå høgskolens strategiske målsettinger for utdanningsområdet. Evalueringen er en systematisk gjennomgang og drøfting av ulike sider ved hvert enkelt studieprogram. Eksterne representanter fra arbeids- eller samfunnsliv, studenter og eksternt sakkyndige skal bidra i evalueringen. Periodisk evaluering av hvert studieprogram gjennomføres med maksimalt seks års mellomrom.

Mål for periodisk studieprogramevaluering er:

- Undersøke studieprogrammets kvalitet og vurdere om det er tilpasset nåværende og fremtidige behov for kompetanse i samfunns- og arbeidsliv.
- Identifisere utfordringer og utforme tiltak som utvikler kvaliteten på studieprogrammet
- Være et verktøy for styring av studieporteføljen og for å sikre at studieprogrammet er i samsvar med gjeldende regelverk

Den periodiske evalueringen består av fire trinn:

1. Forberedelse
2. Evaluering
3. Handlingsplan
4. Oppfølging

1.2 Evalueringskomité

Sammensetning av evalueringskomité:

Rolle i komitéen	Navn og funksjon	Antall	Leder/ Sekretær
Vitenskapelig ansatte tilknyttet studietilbudet**	Inge Hermanrud Tone Vold	2	
Studentrepresentanter	Henriette Bariås (PU1) henriette_bariaas@hotmail.com	1-2	
Eksterne vitenskapelig ansatte fra universitet, høgskole eller forskningsinstitutt (i eller utenfor Norge)	Aurilla Aurile Arntzen, professor USN Aurilla.Aurelie.Arntzen@usn.no * Chris Rønningstad, førsteamanuensis VID chris.ronningstad@vid.no	2	Chris Rønningstad, leder komiteen og var sekretær.
Arbeidslivsrepresentant (kan være alumner)	Knut Bjørnar Larsen, avdelingsleder Radavfall, IFE knut.bjornar.larsen@ife.no Gunhild Blegen, Revmatismesykehuset Gunhild.blegen@revmatismesykehuset.no **	2	
Vitenskapelig ansatt fra annet studieprogram ved HINN	Stig Holen, Helselederutdanning, SELL, OLS	1	
Studieveileder for studieprogrammet	Christina Harviken (KUNNLEDK), Elisabeth Thomle (PU1)	2	

Sekretær for panelet***		1	
-------------------------	--	---	--

* Aurilla Aurile Arntzen møtte ikke på heldagssamling, **Gunhild Blegen trakk seg fra arbeidet før første samling.

1.3 Valg av metode

Evalueringen er gjennomført basert på en dokumentfangst og ett fysisk heldagsmøte. I evalueringsmøtet kom komitéen med svar og innspill på spørsmålene som er stilt i dette mandatet, og eventuelle andre relevante betraktninger. I forkant av dokumentfangst og evalueringsmøte ble det gjennomføres et digitalt oppstartsmøte med store deler av komitéen der prosessen ble gjennomgått og man gjorde nødvendige avklaringer. Datagrunnlaget er basert på eksisterende kunnskapsgrunnlag som DBH/Tableau, studieprogramansvarliges rapporter, emneevalueringer, referater fra studieprogramutvalgsmøter og til dels resultater fra Studiebarometeret og Studiestartundersøkelsen. Gitt den begrensede muligheten til å samle inn egne data og begrensede tidsressurser er beskrivelsene av dagens situasjon for begge kvalitetsområder i stor grad en refleksjon av de internt vitenskapelige ansatte og studieveilederes opplevelser og komiteens vurdering av styrker/utfordringer og anbefalinger og tiltak basert på disse.

1.4 Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter

Personalutvikling og ledelse 1

Studieprogrammet opplever en svakere rekruttering og de er usikre på studentenes bakgrunn og behov, samt hvor godt tilpasset undervisningsformen er målgruppene. Studentene opplever studiet som arbeidslivsrelevant og meningsfull. Dette er særlig hjulpet av erfaringsutvekslingen som foregår under og mellom samlinger. Det er obligatorisk oppmøte for alle studentene, og det er en målsetting at studentene skal lære av hverandre og utvikle sine samarbeidsferdigheter gjennom oppgaver i undervisningen og gjennom et obligatorisk arbeidskrav som gruppe. Det fremstår som at studentene får en bred og solid faglig forståelse av relevante lederutfordringer innenfor rammene av personalutvikling og ledelse. Det er en særlig styrke at det legges vekt på aktuelle og viktige lederutfordringer som organisasjonsutvikling, endringsledelse og digital ledelse i undervisningen.

Blant utfordringene finner vi at det er flere studenter uten leder og yrkeserfaring. Dette kan gjøre det vanskelig med deltakelse i gruppearbeidet og diskusjonene i undervisningen. Kombinert med at studentenes bakgrunn er ukjent før semesterstart kan det være utfordrende å utvikle tiltak for de uten eller med manglende erfaring. Vi anbefaler særlig at dette studieprogrammet bør gjennomføre alumni- og interessentundersøkelser for å kartlegge hvilke behov og forventinger kandidatene og organisasjoner har til emnets organisering faglig innhold utbytte. Dette kan bidra til å gjøre studieprogrammet mer relevant for et bredere spekter av studenter.

Kunnskapsledelse

Vurdering av studieprogram i kunnskapsledelse viser at studiet har flere styrker, blant annet at det er arbeidslivsrelevant, har et godt fagmiljø, og er i utvikling. Imidlertid er det også noen utfordringer som bør adresseres, blant annet mangel på universell utforming, utfordrende hybrid undervisning, og behov for å styrke samarbeidet med arbeids- og samfunnsliv. De anbefalte tiltakene kan bidra til å løse disse utfordringene. Studieprogrammet har et særlig behov for mer støtte til arbeidet med universell utforming. Det er en mangel på tilpassede verktøy og ressurser for å hjelpe undervisere med universell utforming av digitale læringsmidler. Det er også uklart hvilke retningslinjer undervisere skal forholde seg til, når tilpasning er nødvendig, og på hvilke plattformer det gjelder.

Dette kan føre til at undervisere blir usikre på om og hvordan de skal tilpasse sine læringsressurser. Studieprogrammet er hybrid/dobbeltspor, noe som gjør det mulig for studenter å delta fysisk eller digitalt. Dette øker tilgjengeligheten for studenter som bor langt unna eller som har vanskeligheter med å delta fysisk. Studentene rapporterer et godt læringsmiljø, særlig virker de å være fornøyde med læringsstøtten og de studentaktive metodene. Studieprogrammet fremstår å legge til rette for at studentene får fordypning i felt de allerede jobber med. Dette gjøres gjennom studentaktive gruppearbeid med utgangspunkt i studentenes erfaring, interesser og bakgrunn. I tillegg tar arbeidskravene utgangspunkt i utfordringer studentene har fra sine arbeidsplasser.

2 Nøkkelinformasjon om studiet

Personalutvikling og ledelse 1

Studiet tilbyr 30 studiepoeng og er organisert som et deltidsstudium over ett år. Studiet oppgir å være tilrettelagt for de som er ute i arbeidslivet, uten at samlingsstrukturen kommer frem av studieplanen. Under følger en oversikt over emner hentet fra studieplanen (s. 1):

Studiemodeller

<u>Personalutvikling og ledelse</u>			
U - Undervisningsfag, V - Valgfrie, O - Obligatorisk, P - Praksis			
Emne		2023 Høst	2024 Vår
PU1001 Organisasjon, ledelse og arbeidspsykologi	O	15	
PU1002 Arbeidsrett	O		5
PU1003 HR og organisasjonsutvikling	O		10
Sum (30 totalt)		15	15

Data fra 2019-2022 peker på et fallende antall kandidater med studieprogrammet som 1. prioritert. I perioden 2019-2021 fylte man nærmest alle 60 studieplassene med registrerte studenter, hvor 2020 skiller seg ut med 87 registrerte. 2022 var det laveste i perioden med 54 registrerte studenter. Antallet kvalifikasjoner har variert, men falt fra 75 i 2021, til 55 i 2022, og 43 i 2023. Gjennomstrømmingen varierer mellom 70%-90%. Ca. 77% av studentene fullfører på normert tid. Frafallet mellom semester 1 og 2 ligger stabilt lavt i perioden. Strykprosenten er på 0,9%, og 80% får karakter C eller høyere.

Kunnskapsledelse

Studiet er en grunnutdanning på 30 studiepoeng, og organiseres som deltidsstudium over ett år. Studiet tilbys som nett- og samlingsbasert studium med tre samlinger over to dager på høgskolestiftelsen i Kongsvinger. Under følger en oversikt over emner hentet fra studieplanen (s. 2)

Studiemodeller

<u>Kunnskapsledelse</u>		
U - Undervisningsfag, V - Valgfrie, O - Obligatorisk, P - Praksis		
Emne	2023 Høst	2024 Vår
KORG140 Lærende organisasjoner	O 7.5	
KLED200 Ledelse av servicevirksomheter	O 7.5	
KLED180 Kunnskapsledelse	O	7.5
KLED170 Kvalitetsledelse	O	7.5
Sum (30 totalt)	15	15

Data fra 2019-2022 peker på et økende antall kandidater med studieprogrammet som 1. prioritert, og at man i perioden 2019-2021 fylte nærmest alle 70 studieplassene med registrerte studenter. Når man økte antall studieplasser til 90 i 2022 førte dette ikke til en økning i antall registrerte studenter, men antallet kvalifikasjoner har i 2022 og 2023 ligget på 78. Gjennomstrømmingen er økende og i 2021 og 2022 har den ligget over 80%. Ca. 70% av studentene fullfører på normert tid. Frafallet i semester 1 og 2 har falt markant fra >20% i 2018-2020 til ned mot og under 10% i 2021 og 2022. Strykprosenten er på 1%, og 87% får karakter C eller høyere.

3 Oppsummering av komiteens mandat

Vi tolker mandatet som at vi skal evaluere studieprogrammene «Kunnskapsledelse» og «Personalutvikling og ledelse 1» (Kvalitetsområder) gjennom å besvare mandatets forhåndsdefinerte spørsmål.

Personalutvikling og ledelse 1

- På hvilken måte kan studentene bruke egne erfaringer på best mulig måte i fagene?
- Hvordan kan erfaringsutveksling fremmes under og mellom samlinger?
- Hvilke lederutfordringer svarer studiet godt på, og hvilke utfordringer svarer studiet i mindre grad på

Spørsmål d) «Hva skal til for å tette gapet i c?» tolkes å tilhøre «anbefalinger og forslag til tiltak» for spørsmål c.

Kunnskapsledelse

- Hvordan arbeider man for å stimulere til universell utforming?
- Hvor fornøyd er studentene med studiet organisering?
- Hvilke tilbakemeldinger gir studentene på det faglige og sosiale læringsmiljøet?
- Utvikles studieprogram for og med arbeids- og samfunnsliv?
- Hvor mye bransjeerfaring (erfaring fra relevant arbeidsliv) har fagmiljøet?
- Gir våre studier konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv?
- Hva tenker fagmiljøet om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?

h) Forbereder studiet på et yrkesliv i endring? Er kandidatene attraktive i arbeidsmarkedet?

4 Analyse

a. Kvalitetsområde Personalutvikling og ledelse 1

Begrunnelse

Fra mandatet

«Intensjonen med studie er å fremme “karrierereisen” fra medarbeider til leder. Det vil si at målgruppen er ledere, de som akkurat har blitt ledere og de som ønsker å bli ledere inkludert HR. Vi har som krav 75% deltakelse for å fremme kvalitet i studiet erfaringsutveksling mellom deltakerne. De aller fleste har lang arbeidslivserfaring. Det siste kullet er litt atypisk, de fleste er som vanlig fra offentlig sektor, men det nye er at særlig helsesektoren dominerer i år. Tidligere hadde vi flere fra privat og andre sektorer som politi. I år er det færre som er ledere og nesten ingen fra HR funksjon, noe som også er nytt. For å beholde og styrke studiekvaliteten er vi opptatt av at gruppen ikke blir så homogen. Vi ønsker at flere fra privat, et bredere spekter fra offentlig sektor deltar, samt flere fra HR og flere med ledererfaring. Ut ifra dette ønsker vi fokus på delmål 1 fra kvalitetsområdene 3 og 6.»

Beskriv dagens situasjon

De siste årene opplever studieprogrammet en svakere rekruttering, hvor det særlig har skjedd en vridning mot at flere av studentene kommer fra arbeid som sykepleiere og at studentgruppa dermed er blitt mer homogen. Tidligere har de hatt studenter fra ulike bransjer innen privat og offentlig, nå ser de mer og mer fra helse og mindre privat, samt flere uten leder-, HR- og yrkes-erfaring. Det er et ønske om å få en større og mer heterogen studentgruppe. Samtidig er studieprogrammet usikre på studentenes bakgrunn og behov, samt hvor godt tilpasset undervisningsformen er målgruppene for emnet.

a) Studentenes bruk av egne erfaringer

Studentene oppfordres i stor grad til å bruke sine egne erfaringer i læringsprosessen. Dette skjer gjennom gruppearbeid, arbeidskrav og eksamen. Gruppearbeidet er obligatorisk, og det er en målsetting at studentene skal møtes og lære av hverandre. De er derfor blitt lagt til starten av semesteret og en bruker tid på å kartlegge studentenes bakgrunn for å sørge for deling av relevante erfaringer underveis og at gruppene ikke blir for like. Erfaringsutveksling blir også ivaretatt gjennom obligatorisk oppmøte på samlinger der det er en aktiv bruk av summegrupper. Studentene rapporterer at gruppeoppgavene er varierte og fungerer godt etter hensikten, og at studieprogrammet er opptatt av at studentene bruker egne erfaringer, samtidig kan det fort bli i overkant helseorientert og dermed ikke like relevant for alle.

b) Erfaringsutveksling under og mellom samlinger

Gruppearbeid er en viktig del av studieprogrammet. Det er obligatorisk oppmøte for alle studentene, og det er en målsetting at studentene skal lære av hverandre og utvikle sine samarbeidsferdigheter gjennom oppgaver i undervisningen og gjennom et obligatorisk arbeidskrav som gruppe. Studentene opplever at gruppearbeid er en vanlig arbeidsform, og at det er en fin blanding av tradisjonell

undervisning og teori og bruk av dette opp mot egne erfaringer. Når det gjelder mellom samlingene så er dette ivare tatt gjennom det første arbeidskravet, etter det er erfaringsdeling i stor grad opp til studentene selv gjennom kollokviegrupper. For å støtte oppunder dette organiserer emneansvarlig kollokviegrupper, samtidig som studentene står fritt til å organisere sine egne. Det fremstår som at dette arbeidet har lyktes ettersom studentene opplever å ha tilhørighet til en gruppe.

c) Lederutfordringer det svares godt og mindre godt på

Som en utdanning rettet mot et HR-perspektiv er det naturlig å vurdere hvorvidt studieprogrammet svarer på aktuelle lederutfordringer innenfor akkurat dette perspektivet. I dag undervises det først i et grunnleggende organisasjonsfag (høst), også er vårsemesteret delt mellom arbeidsrett og personalutvikling. Dette gir studentene en innføring i grunnleggende ledelsesutfordringer som er relevant, før de på våren går mer i dybden på personalutvikling og juridisk perspektivet på ledelse som er mer rettet mot det spesifikke HR-perspektivet. Den grunnleggende delen fremstår som arbeidslivsrelevant med en tydelig orientering mot organisasjonsutvikling, endringsledelse, og utvikling av egen arbeidsplass. Videre blir aktuelle og mer spesifikke ledelsesutfordringer som «digital ledelse» behandlet i vårsemesteret gjennom en digital samling som illustrerer utfordringene i praksis. Her får også studentene utvikle seg innen tema som «strategisk ledelse», «nedbemanningsprosesser», og myndiggjørende ledelse. Kvalitetsområdet har en rekke styrker på dette området.

Styrker

a) Studentenes bruk av egne erfaringer

- Studentene setter pris på muligheten til å bruke egne erfaringer. De opplever at dette gjør læringen mer arbeidslivsrelevant og meningsfull.
- Det ligger til rette for at studentene som mangler leder og yrkeserfaring kan lære av de som har. Dette bidrar til å skape et mer inkluderende og mangfoldig læringsmiljø.

b) Erfaringsutveksling under og mellom samlinger

- Samlingene er et viktig samlingspunkt for studentene. De gir studentene mulighet til å møtes ansikt til ansikt, diskutere læringsmål, samarbeide om oppgaver og lære av hverandre.
- Obligatorisk gruppearbeid bidrar til å sikre at alle studentene får mulighet til å lære av hverandre. Det gir studentene mulighet til å dele sine erfaringer, perspektiver og kunnskaper. Gruppearbeid kan også bidra til å utvikle studentenes samarbeidsferdigheter. De lærer å jobbe sammen mot felles mål, og de lærer å håndtere konflikter og ulike meninger.
- Gruppearbeid er en viktig del av arbeidslivet. Ledere må kunne jobbe effektivt i grupper med ulike typer deltakere. Gruppearbeid i lederutdanningen gir studentene verdifull erfaring som de kan ta med seg inn i arbeidslivet. De lærer å håndtere ulike utfordringer som kan oppstå i grupper, for eksempel konflikter, ulikheter og uenighet.

c) Lederutfordringer det svares godt og mindre godt på

- Det fremstår som at studentene får en bred og solid faglig forståelse av relevante lederutfordringer innenfor rammene av personalutvikling og ledelse. Her vil vi gjerne påpeke at studieprogrammet dekker et bredt og relevant spekter av ledelsestemaer, samtidig som den gir studentene en god forståelse av de grunnleggende prinsippene for ledelse.

- Det er en særlig styrke at det legges vekt på aktuelle og viktige lederutfordringer som organisasjonsutvikling, endringsledelse og digital ledelse i undervisningen. Etter vårt skjønn gjør den utdanningen relevant for et bredt spekter av lederstillinger.

Utfordringer

a) Studentenes bruk av egne erfaringer

- **Det kan være en utfordring at det er flere studenter uten leder og yrkeserfaring.** Dette kan gjøre det vanskelig for dem å delta i gruppearbeidet og bidra til diskusjonene.
- **Studentene bakgrunn er ukjent før semesterstart.** Å utvikle tiltak for studenter uten/ m. manglende erfaring kan blir vanskeligere av at det er uklart hva slags bakgrunn studentene har før de begynner på studiet. Dette kan gjøre det vanskelig å sette sammen grupper som fungerer godt og balansere ulike erfaringsnivå.

b) Erfaringsutveksling under og mellom samlinger

- **Har studentene tid til å møtes mellom samlinger?** Dette er en utfordring som er spesielt relevant for studenter som har fulltidsjobb og lignende forpliktelser. Det kan være vanskelig for disse studentene å finne tid til å møtes mellom samlinger. Dette kan begrense mulighetene for erfaringsutveksling mellom samlingene og gjøre gruppearbeidet vanskeligere.
- **Gruppearbeid er avhengig av at alle deltakerne bidrar.** Hvis noen ikke bidrar, kan det påvirke kvaliteten på gruppearbeidet, og hvis bare noen bidrar kan det føre til et ujevnt utbytte. Dette kan særlig oppstå i gruppearbeid der studentene har ulik erfaring. Studenter med mye erfaring kan komme til å dominere gruppearbeidet, noe som kan gjøre det vanskelig for studenter med mindre erfaring å delta og bidra og legge for mye byrde på de få studentene med relevant erfaring.
- **Kan erfaring fortrenge teoretisk læring?** Det er også viktig å finne en balanse mellom erfaring og teoretisk læring i gruppearbeid. For mye erfaring kan fortrenge teoretisk læring, mens for mye teori kan gjøre gruppearbeidet abstrakt og lite relevant for studentene.

c) Lederutfordringer det svares godt og mindre godt på

- **Krevende å dekke mye på lite tid.** For alle studieprogram av denne typen og omfang er det en utfordring at man ikke har tid til å dekke alle tenkelige typer relevante utfordringer. Vi vil særlige peke på at utdannelsen ikke sier mye om å utvikle et bærekraftig arbeidsliv, asymmetrisk makt og varsling, kriser på arbeidsplassen, praktisk problemløsning og motivasjon for ledelse.

Anbefalinger og forslag til tiltak

a) Studentenes bruk av egne erfaringer

- **Vurdere å kartlegge studentenes erfaringsnivå på forhånd.** Slik kan man tilpasse læringsprosessen og gruppesammensetningen. Dette kan gjøres gjennom en spørreundersøkelse.
- **Vurdere Opptakskrav.** Det kan vurderes å innføre opptakskrav for erfaring, for eksempel at studentene må ha minimum ett års ledererfaring. Dette vil bidra til å sikre at alle studentene har en viss basis for å delta i gruppearbeidet og gjøre koblinger mellom teori og praksis.
- **Vurdere endring av pedagogisk innhold.** Studieprogrammet kan oppdateres slik at det i større grad tar hensyn til studentenes ulike erfaringsbakgrunner og særlig de uten leder og

yrkeserfaring. Dette kan gjøres ved å inkludere mer varierte læringsaktiviteter, for eksempel casestudier og refleksjonsoppgaver som kan bidra til en bedre forståelse av lederrollen.

b) Erfaringsutveksling under og mellom samlinger

- **Vurdere å endre arbeidskrav.** Et tiltak kan være å be studentene redegjøre for hva de har lært og hvordan de har bidratt til gruppa som en del av arbeidskravet. Dette kan bidra til at studentene bidrar mer jevnbyrdig i gruppearbeidet og unngå «gratispassasjerer». Ved å be studentene redegjøre for hva de har lært og hvordan de har bidratt til gruppa, kan gruppelederen eller læreren identifisere studenter som ikke er aktive. Dette kan gi læreren mulighet til å gi tilbakemeldinger og støtte til disse studentene.
- **Vurdere å tydeligere presentere forventninger og gruppearbeid i praksis.** Ved å gjøre det klart at alle studenter forventes å bidra og dele den erfaringen de har, kan man bidra til å skape en kultur der alle føler ansvar for å bidra. Samtidig kan det være nyttig å gi studentene noen verktøy for å jobbe effektivt i grupper. Ved å sette av tid til å lære om teamarbeid i praksis, kan studentene lære hvordan de kan håndtere ulike utfordringer som kan oppstå i grupper, for eksempel konflikter, ulikheter og uenighet.

c) Lederutfordringer det svares godt og mindre godt på

- **Gjennomføre alumni- og interessentundersøkelser.** Gjennomføre undersøkelser blant alumni og bedrifter for å få innsikt i deres ledelsesbehov. Dette kan avdekke aktuelle tema som bør inkluderes i undervisningen. samt om navnet «Personaltutvikling og ledelse» er dekkende for kandidatenes behov, eller om et navnebytte som reflekterer kandidatenes behov kan påvirke rekrutteringsutfordringer. Dette vil også gi klarhet i om undervisningsformen med samlinger er en hindring for aktuelle kandidater.
- **Vurdere å innføre nye moduler/tema.** Hensikten med dette må være å dekke aktuelle lederutfordringer nevnt under utfordringer som ikke er dekket i dag. Dette kan vurderes fra semester til semester. Herunder vil det også være relevant å undersøke hva slags kompetanse studentene får dekket av tilbud andre steder.

b. Kvalitetsområde Kunnskapsledelse

Begrunnelse

Fra mandatet:

«Sette søkelys også på lærekraftenes tilgang på adekvate og nyttige verktøy for å kunne “stimulere til universell utforming”. I tillegg kan det være interessant å se på hvordan studentene oppfatter tilgjengelighet på informasjon osv samt hvordan vi tilbyr de fleksible løsningene. Ang. System for tilbakemelding er dette ikke så interessant som det med “studentmedvirkning”. Studentmedvirkningen skal komme til uttrykk på ulike måter gjennom studiet, så dette vil være interessant å få utredet enda bedre. Ang. “det faglige og sosiale læringsmiljøet” vil også være interessant å få ytterligere tilbakemelding på, da ikke bare gjennom det fysiske, men også det nettbaserte, da disse kursene går som HyFlex eller Synkromodale kurs, noe lærekraftene er i tvil om vi har adekvate systemer som kan støtte opp om, til tross for at vi etter COVID-19-pandemien burde ha fått utviklet og tatt i bruk systemer for å kunne gjennomføre denne type undervisning på en forskriftsmessig måte.

World Economic Forum og OECD har i flere år gjentatt oppfordringen til høyere utdanning om å utvikle ferdigheter som i hovedsak dreier seg om å “lære å lære”, “kritisk og analytisk tenking (herunder “refleksjon”)” og “evne til problemløsning” foran praktiske ferdigheter innen et spesifikt yrke. I studiet Kunnskapsledelse gis det for så vidt ingen “møter med

arbeidslivet”, men snarere er det mer studentenes *eget* arbeidsliv det fokuseres på, at de skal lære å lære og at de skal bli reflekterte praktikere. Det ville være interessant å undersøke i hvilken grad vi oppnår dette med de undervisningsmetodene vi har lagt opp til.

Bærekraftighet vil være noe vi skal fokusere på gjennom de neste semestrene slik at vi kan se om det er mulig å spore i hvilken grad de oppfatter at bærekraftighet er satt på agendaen innen fagene.

Ang. samarbeid med eksterne aktører, så har vi en del forskning på gang som vi presenterer til våre studenter. Dette vil være det ferskeste innen forskningen som vil være gjort i nettopp relevante organisasjoner.»

Beskriv dagens situasjon

Stimulering av universell utforming

Det fremstår som at det er et potensial for å stimulere til mer universell utforming og at det er flere utfordringer som må løses. Universell utforming er et lovkrav, men det virker å være en mangel på tilpassede verktøy og ressurser for å hjelpe undervisere med universell utforming av digitale læringsmiddel. Det pekes på utfordrende å gjøre noe så enkelt som å tekste en video i læringsverktøyet «Panopto». Teknologien for automatisk teksting finnes (se f.eks. Tiktok), men verktøy med denne typen funksjonalitet er ikke anskaffet av HINN. Dette gjør arbeidet med universell utforming mer krevende og upresist enn nødvendig. I sum fremstår det som at dagens verktøy ikke er tilpasset for at undervisere kan lage tilgjengelige læringsressurser innenfor de forventninger som følger av lovverket og tiden ansatte har tilgjengelig. Det fremstår som utydelig hvilke administrative og teknologiske ressurser hver enkelt underviser kan støtte seg på i arbeidet med å gjøre undervisningen universelt utformet. Det oppleves også som utydelig hvilke retningslinjer undervisere skal forholde seg til, når tilpasning er nødvendig, og på hvilke plattformer det gjelder. Dette kan føre til at undervisere blir usikre på om og hvordan de skal tilpasse sine læringsressurser og blir stående alene i møtet med lovverket. Denne usikkerheten kombinert med inntrykket av manglende ressurser og verktøy kan tyde peke på en organisatorisk mangel på kompetanse og bevissthet om universell utforming i hele organisasjonen.

Studieprogrammets organisering

Studieprogrammet er organisert i fire kurs som har vært tilpasset og justert de siste årene. Det rapporteres at studiet lytter til studentenes tilbakemeldinger og gjør endringer basert på disse. Blant annet er behovet for et forkurs i Excel om sommeren endret ved at emnet som krever dette er flyttet til våren. Eksterne forelesere gjør også justeringer etter tilbakemelding fra studentene. Studieprogrammet var tidligere samlingsbasert uten obligatorisk oppmøte. Under COVID-pandemien ble undervisningen digital, og i dag er det hybride/dobbeltspor samlinger. Dette øker tilgjengeligheten for studentene, og det anslås at 10-15 studenter sier at de kan delta kun fordi det er hybrid. Samtidig virker ikke dette tilbudet å svekke den fysiske undervisningen ettersom det fremstilles som at ca. 50% av studentene er fysisk til stede på samlingene. Studentene uttrykker at de ønsker å få med seg en samling fysisk selv om det er et digitalt tilbud, og det oppleves som viktig å være til stede. Dette kan skyldes at de er «voksne studenter» med arbeidslivserfaring, og at de ønsker å møte andre studenter i læringsprosessen. Studentene blir involvert i utforming av oppgaver på samling og de bruker realkompetanse i arbeidet. De jobber etter individuell gruppe i plenum-prinsipp, og de bruker egne erfaringer og utfordringer i arbeidskrav og eksamen. Det oppleves utfordrende å rekruttere tillitsvalgte blant «voksne studenter» som det stort sett er på programmet. For å kompensere for dette inviterer programansvarlig studenter på pizza og har dialog med

studentene utenom tillitsvalgtsystemet. Studentene er fornøyde med det gode oppmøtet og den praksisnære undervisningen. Studiet har høy gjennomstrømming, gode søkertall og lav strykprosent.

Studentenes tilbakemeldinger på faglige og sosiale læringsmiljø

Studentene rapporterer et godt læringsmiljø, særlig virker de å være fornøyde med læringsstøtten og de studentaktive metodene. Det er en meget lav strykandel. På samlingene ivaretas læringsmiljøet på gjennom diskusjoner i klassen og gruppearbeid som fremmer at studentene blir kjent med hverandre. Det rapporteres at de bruker varierte metoder for dette, blant annet quiz-appen «ZippyGo». Det fremstår som at studieprogrammet har jobbet aktivt og systematisk å skape et godt læringsmiljø, blant annet gjennom «Pizza med programansvarlig». Det virker som at dette er godt mottatt av studentene.

Utvikling for og med arbeids- og samfunnsliv

Studieprogrammet fremstår å legge til rette for at studentene får fordypning i felt de allerede jobber med. Dette gjøres gjennom studentaktive gruppearbeid med utgangspunkt i studentenes erfaring, interesser og bakgrunn. I tillegg tar arbeidskravene utgangspunkt i utfordringer studentene har fra sine arbeidsplasser. Videre inviteres det inn gjesteforelesere fra arbeidslivet og andre utdanningsinstitusjoner for å gi studentene innsikt i arbeidslivet og i forskningen på feltet. Programansvarlig oppgir å aktivt følge med på relevante og aktuelle artikler og forskning for å sikre at studentene får kunnskap om utviklingen i arbeid og samfunnsliv.

Fagmiljøets bransjeerfaring

Fagmiljøet oppgir å ha en bred arbeidserfaring fra ulike hold og bransjer. Dette gir studieprogrammet mulighet til å gi studentene kunnskap og innsikt fra arbeidslivet. I tillegg inviteres det jevnlig inn gjesteforelesere fra arbeidslivet. Dette gir studentene mulighet til å høre fra deres erfaringer. Disse besøkene kan bidra til å gi studentene innsikt i aktuelle trender og utviklinger i arbeidslivet.

Konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv

Vi oppfatter at det foregår konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv gjennom bruk av eksempler i undervisningen, studentenes erfaringer og gjesteforelesere. Studentene er stort sett i arbeidslivet og melder tilbake at de bruker pensum inn i egne organisasjoner, og at bruk av egen organisasjon inn i oppgaveløsningene bidrar til slike møter.

Fagmiljøets tanker om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?

Komiteen har ingen mulighet til å vurdere fagmiljøets tanker om dette. Men programansvarlig selv forteller at de orienterer seg mot rapporter fra OECD og World Economic forum sine rapporter om ferdigheter og kunnskap for fremtida. Der står livslang læring høyt i en verden i stadig endring. Programansvarlig forteller at studieprogrammet jobber med å skape en «modus for livslang læring» hvor de vektlegger kritisk og analytisk tenkning gjennom å jobbe med problemløsning og at studieprogrammet skal være «et sted for fremtidens kompetanse».

Studiets yrkeslivsrelevans

Det fremstår som at studieprogrammet er i stand til å gi studentene en kompetanse de trenger i arbeidslivet. Mange studenter antas å delta på studieprogrammet som en etterutdanning mens de er i arbeid. Kompetansen «Kunnskapsledelse» gir kan være relevant for en rekke ulike stillinger i ulike bransjer. Samtidig er det uklart hva som faktisk skjer med kandidatene etter utdanning, og hvordan de bruker graden i yrkeslivet.

Styrker

Stimulering av universell utforming

- Bruk av varierte format. Til tross for utfordringene er det også noen positive signaler. Studieprogrammet tilgjengeliggjør for eksempel undervisning via podcast og gir tilbakemelding på video. Dette øker tilgjengeligheten for flere typer studenter.
- Pågående prøveprosjekt med teksting av video av studentassistenter. Dette er et eksempel på at det er vilje til å gjøre noe for å bedre universell utforming.

Studiets organisering

- Fremstår tilgjengelig. Undervisningen er hybrid/dobbelspor, noe som gjør det mulig for studenter å delta fysisk eller digitalt. Dette øker tilgjengeligheten for studenter som bor langt unna eller som har vanskeligheter med å delta fysisk. En konsekvens av dette er at studiet når en bred målgruppe fra hele landet.
- Arbeidslivsrelevant. Studieprogrammet er arbeidslivsrelevant, og gir studentene kunnskap og ferdigheter som vil kunne være nyttige i arbeidslivet. Det legges vekt på å gi studentene praksisnær undervisning. Studentene får mulighet til å bruke sin egen arbeidserfaring i arbeidet.

Studentenes tilbakemeldinger på faglige og sosiale læringsmiljø

- Godt læringsmiljø. Studieprogrammet har jobbet med å skape et godt sosialt miljø og bruker til dels egne ressurser på dette, noe som virker å være godt mottatt av studentene.
- Sosiale aktiviteter. Studieprogrammet har et godt utvalg av sosiale aktiviteter, både under og etter undervisning. Disse aktivitetene kan bidra til å skape samhold og læring blant studentene som møter opp på samling.
- Jobber med tilbakemeldinger. Studieprogrammets systematiske arbeid med å vurdere hva som fungerer og ikke er viktig for å sikre at studiet er i utvikling.

Utvikling for og med arbeids- og samfunnsliv

- Undervisning og vurdering er relevant for studentenes situasjon. Studieprogrammet legger til rette for at studentene kan bruke sin erfaring og kunnskap fra arbeidslivet i undervisningen og vurderingen.

- Kontinuerlig oppdatering av programmets form og innhold. Studieprogrammet fremstår opptatt av å plukke opp trender og å tilpasse undervisningen og vurderingen deretter

Fagmiljøets bransjeerfaring

- Oppgir bred arbeidserfaring fra ulike hold og bransjer.
- Oppgir utstrakt bruk av gjesteforelesere.

Konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv

- Studentene rapporteres å ha arbeidserfaring som studieprogrammet bruker for å knytte bånd mellom studiet og samfunns- og arbeidsliv.
- Studiet planlegger arbeidskrav og gjesteforelesere for å skape slike møter.

Fagmiljøets tanker om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?

- Programmet tanker om dette virker å være i takt med forventninger som finnes i samfunnet ellers.

Studiets yrkeslivsrelevans

- Studieprogrammet fremstår som praksisnært og erfaringsbasert. Dette kan gi studentene en yrkesrelevant utdanning.
- Studieprogrammet fremstår som å ha et bevisst forhold til å være faglig oppdatert. Dette gjør at studieprogrammet tilsynelatende er i stand til å tilpasse seg nye trender og utvikling i arbeidslivet.

Utfordringer

Stimulering av universell utforming

- **Manglende verktøy og ressurser.** Studieprogrammet har noen utfordringer når det gjelder å støtte universell utforming. Et av de største problemene er mangelen på tilpassede verktøy og mulighet for støtte eller automatisering av tilpasningsarbeidet. De verktøyene som er tilgjengelige er ofte tungvinte og upresise. Det er også manglende oversikt over hvilke menneskelige ressurser eller ekstra tidsfaktor som er tilgjengelig for å støtte arbeidet med universell utforming.
- **Manglende retningslinjer.** Studieprogrammet opplever det som utfordrende at det mangler tydelige retningslinjer for når universell utforming, informasjon om når tilpasning er nødvendig, og i hvilket omfang. Dette kan føre til at undervisere er usikre på om og hvordan de skal tilpasse sine læringsressurser.
- **Drevet av enkeltindivider.** Universell utforming virker å fungere på grunn av villige enkeltindivider som bruker ressurser utover det som kan forventes.

- **Manglende kompetanse og bevissthet.** Studieprogrammet har utfordringer når det gjelder kompetanse og bevissthet om universell utforming blant undervisere og andre ansatte. Dette kan føre til at undervisere ikke er klar over hvordan de kan lage mer tilgjengelige læringsressurser og at resten av organisasjonen ikke vet at det er et behov for støtte.

Studiets organisering

- **Aktiv læring for alle?** Hva skjer med de som ikke møter opp, men bare sender inn arbeidskrav og eksamen? Det kan være en utfordring å sørge for at alle får et godt utbytte av studiet når undervisningen gis hybrid. Særlig utfordrende kan det være å nå de som ikke møter opp fysisk.
- **Krevende pedagogisk.** Hybrid undervisning i det omfanget som gjøre her kan være krevende pedagogisk. Det kan være vanskelig å skape god interaksjon mellom studentene som er til stede fysisk og de som er til stede digitalt. Det kan også være vanskelig å tilpasse undervisningen til begge grupper, samt at hybrid undervisning skaper avstand mellom studentene og gjør det sosiale læringsmiljøet mer utfordrende.
- **Særlig avhengig av at teknologien fungerer.** Det er avgjørende at teknologien fungerer godt når man har hybrid undervisning. Hvis teknologien ikke fungerer, kan det skape frustrasjon blant studentene og forstyrre undervisningen.
- **GDPR-klarheter om rettighet og bruk av undervisningsopptak.** Må avklares når og hvordan det er lov. Om lovlig, så er det uklart om opptakene brukes av studentene. Opptak av undervisningen kan være et godt alternativ for studenter som ikke kan delta fysisk. Det er imidlertid ikke alltid klart om opptakene blir brukt av studentene og at ressursbruken er forsvarlig.
- **Er det aktivitet i digital breakoutroom?** Breakoutrooms er en funksjon i mange digitale verktøy som brukes til å dele studentene inn i mindre grupper. Breakoutrooms kan være et godt verktøy for å skape aktivitet i undervisningen og dele erfaringer. Det er imidlertid viktig og krevende å følge med på at alle studentene blir involvert i aktivitetene og at ingen blir sittende alene i sitt rom.

Studentenes tilbakemeldinger på faglige og sosiale læringsmiljø

- **Hvem betaler for sosiale aktiviteter?** Utgiftene til sosiale aktiviteter på samlingene og etter undervisning kan være en utfordring. Det er uklart om det finnes velferdsmidler til å dekke dette, eller om programansvarlig må gjøre dette på egen regning.
- **Hva med de som velger å ikke møte?** Studenter som ikke møter opp til samlinger går glipp av det sosiale og det faglige fellesskapet. Dette kan være en utfordring for studentenes læring og trivsel som man bør være ekstra observante på.
- **Strekker programansvarlig seg utover forventet rolle og arbeidstid?** Denne formen for bygging av sosialt læringsmiljø er drevet av individer og dermed sårbart for endringer i større grad enn om det var institusjonelt forankret. Over tid kan det utfordrende for undervisere å strekke seg utover forventet rolle og arbeidstid.

Utvikling for og med arbeids- og samfunnsliv

- **Ulikhet i erfaring.** Når relevansen er knyttet til studenters erfaring kan det bli en utfordring at studenter med ulik arbeidserfaring har ulike forutsetninger for å delta. Det kan også være for store forventninger til studentenes arbeidserfaring. Studenter med lite eller ingen arbeidserfaring kan oppleve det som vanskelig å delta i aktiviteter som krever arbeidserfaring. Denne gruppen kan kreve ekstra tilrettelegging.
- **Homogen studentgruppe.** Om studentenes erfaringsbakgrunn er for homogen kan det føre til at studentene ikke får et bredt nok spekter av perspektiver.

Fagmiljøets bransjeefaring

- **Individdrevet.** Bransjeefaringen virker avhengig av enkeltpersoners engasjement og initiativ.
- **Ulike bransjer.** Studentene tilhører ulike bransjer og det vil være en utfordring å holde relevant bransjeefaring for alle.

Konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv

- **Bevissthet rundt gruppas erfaringer.** Det kan være utfordring at studieprogrammet mangler oversikt over hva slags bakgrunn studentene har. Dette kan føre til at det kan bli mer utfordrende å skape relevante møter med samfunns- og arbeidsliv.
- **Manglende involvering i lokalmiljøet.** En annen utfordring kan være at studieprogrammet ikke er involvert i nok nye bransjer og prosjekter i regionen. Det pågår relevante prosjekter og lokale utfordringer (sykehus, kommunale kostnadskutt) som i større grad kunne blitt tematisert i undervisningen gjennom konkrete møter.

Fagmiljøets tanker om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?

- **Fanges idealet opp av studentene?** Av erfaring vurderer komiteen at ikke alle studenter forholder seg så idealistisk til læringsprosessen og er like gjerne interessert i det instrumentelle utbytte av å ha en grad. Det kan derfor bli en utfordring om vurderingsform ikke sørger for å teste studentene i idealene.

Studiets yrkeslivsrelevans

- **Kunstig intelligens.** Det kan være en utfordring at studieprogrammet (i likhet med de fleste) mangler kompetanse på kunstig intelligens og hvordan det kan brukes i organisasjoner og ledelse.

Anbefalinger og forslag til tiltak

Stimulering av universell utforming

- **Dedikere ressurser til innkjøp av bedre tilpassede verktøy.** Organisasjonen bør på overordnet nivå jobbe for å støtte studieprogrammet i deres arbeid med universell utforming ved å bruke nok ressurser til å tilby bedre verktøy for undervisere. Disse verktøyene bør i størst mulig grad være automatiserte og intuitive, slik at de er enkle å bruke for undervisere med ulike ferdigheter og erfaringer. Dagens situasjon virker å dytte hele ansvaret og ressursbruken for å oppnå digital universell utforming over på den enkelte ansatte. Dette blir som å forvente at hver enkelt ansatt skal fjerne lister og bygge ramper for å sørge for universell utforming av bygg.
- **Opprette ansattopplæring i universell utforming.** Organisasjonen bør på overordnet nivå bidra til å stimulere universell utforming ved å tilby bedre opplæring for ansatte. Denne opplæringen bør gi kunnskap om universell utforming, hvilke ressurser som finnes i organisasjonen i dag, og hvordan de kan bruke verktøy og ressurser for å lage mer tilgjengelige læringsressurser.
- **Dedikere ressurser til arbeidet med universell utforming.** Organisasjonen bør på overordnet nivå bidra til å stimulere universell utforming ved å tilby dedikerte ressurser til undervisere som jobber med universell utforming. Disse ressursene kan omfatte verktøy, dedikert tid, administrativ støtte og rådgivning.

Studiets organisering

- **Dedikere ressurser til innkjøp av bedre teknisk verktøy for hybrid undervisning.** Det finnes allerede en rekke tekniske verktøy som kan brukes til hybrid undervisning, og særlig viktig er det med automatisk kamera som kan zoome inn og ut og følge underviser, samt mikrofoner som kan plukke opp lyd fra ulike steder i rommet. Om målet er å levere hybride undervisninger må undervisningsrom oppgraderes så dette kan gjennomføres med tilfredsstillende pedagogisk kvalitet og med et støttesystem (IT) som har kapasitet til å følge opp og levere støtte i drift, bruk og opplæring.
- **Avklare GDPR-forhold rundt publisering av undervisningsopptak.** Det er noen uklarheter rundt GDPR-reglene om retten til å legge ut opptak av undervisning som bør avklares og hvordan slike utfordringer kan løses i praksis så opptak kan tilgjengeliggjøres.
- **Vurdere å gjøre deler av undervisning obligatorisk.** Dette vil sikre at studentene får møte faglærerne og de andre studentene, og at de får delta i diskusjoner og andre aktiviteter.
- **Vurdere om opptak av undervisning kan deles i større grad og gjenbrukes.** Ettersom det gjøres opptak av undervisningen, bør det vurderes om dette kan gjenbruke av studentene ved å legge ut opptakene på en læringsplattform. Om innenfor lovverket, kan slik gjenbruk av undervisningen være et godt alternativ for studenter som ønsker å repetere pensum eller som ønsker å lære mer om et bestemt tema.

Studentenes tilbakemeldinger på faglige og sosiale læringsmiljø

- **Tydliggjøring og/eller dedikering av ressurser.** For å iverksette tiltak for å skape et godt sosialt læringsmiljø er det nødvendig med ressurser. I dag er det uklart for programansvarlig

hvilke ressurser de har tilgjengelig for sosiale aktiviteter som å arrangere en lunsj eller enkel bevertning etter første studiedag. Dette bør klargjøres.

- **Utvikle klarere institusjonelle rammer for arbeid med det sosiale læringsmiljøet.** Disse rammene bør definere hva som forventes av undervisere, studenter og administrasjon, dette er viktig for å unngå at dette blir individavhengig med de risiko det medfører.

Utvikling for og med arbeids- og samfunnsliv

- **Utvikle undervisningsaktiviteter og oppgaver som er tilpasset ulike erfaringsnivåer.** Dette kan inkludere å jobbe aktivt med å bygge et læringsmiljø der man tydeliggjør fordelene av å bidra med ulik erfaring.

Fagmiljøets bransjeerfaring

- **Dedikere ressurser til å holde kontakt med bransjene.** Dette kan være å sette av tid og reisemidler for å bygge nettverk i regionen.
- Rette særlig fokus mot aktuelle bransjer og prosjekter i regionen.
- **Utvikle klarere institusjonelle rammer for hvem som har ansvaret for å opprette og vedlikeholde kontakt med bransjene og på hvilket nivå.** Det bør for eksempel klargjøres om Høgskolens strategiske avtaler og nettverk kommer studieprogrammet til gode og på hvilken måte.
- **Jobbe aktivt mot bransjene for å tydeliggjøre fordelene med å involvere seg i studieprogrammet.** Dette kan gjøres ved å utvikle felles prosjekter og aktiviteter, kan et arbeidskrav for eksempel være en konkret utfordring en lokal organisasjon sliter med?

Konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv

- **Gjennomføre flere konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv.** Dette kan for eksempel være å oppsøke lokale organisasjoner og spille inn video/podcast om deres organisasjon. Her kan de gi praktiske eksempler på utfordringer og løsninger de har på spørsmål knyttet til Kunnskapsledelse. Dette er en kostnadseffektiv og tidseffektiv måte å skape møter mellom studenter og samfunns- og arbeidsliv. Som et alternativ kan studentene lage noe lignende fra egen arbeidsplass.

Fagmiljøets tanker om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?

- **Utarbeide nye arbeidskrav og eksamensformer.** Det er viktig at disse fremmer kritisk tenkning og minimerer risiko for «KI-svar».

Studiets yrkeslivsrelevans

- Gjennomføres **jevnlige undersøkelser** for å kartlegge hva som skjer med kandidatene etter fullført utdanning.
- Dedikere noe **undervisningstid og pensum** til bruk av kunstig intelligens i organisasjoner og ledelse.

5. Konklusjon

Begge studieprogrammene bør videreføres, men det bør vurderes endringer som foreslått i denne rapporten. Særlig vil vi peke på behovet for at det tilføres ressurser knyttet til universell utforming av digitale læringsmiddel, samt at det virker å være behov for tydeligere institusjonelle rammer og ressurser knyttet til utvikling av sosiale læringsmiljø. Når det gjelder Personalutvikling og ledelse vil vi særlig anbefale at studieprogrammet gjennomfører undersøkelser i omgivelsene både på innhold og navn på studieprogram for å sikre at de fremstår som aktuelle og relevante for lokale kompetansebehov.

Vedlegg: Mandat for evalueringen med oversikt over evalueringskomitéens sammensetning.

Mandat for periodisk evaluering av studietilbud

Fakultet:	Handelshøgskolen i Innlandet- Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
Institutt:	Institutt for organisasjon, ledelse og styring
Studieprogramkoder og studieprogramnavn:	Personalutvikling og ledelse (PU1) Kunnskapsledelse (KUNNLEDK)
Dato:	11.09.2023

Om periodisk evaluering av studietilbud:

Periodisk evaluering av studietilbud er et sentralt virkemiddel i HINN sitt arbeid med å nå høgskolens strategiske målsetninger for utdanningsområdet. Evalueringen er en systematisk gjennomgang og drøfting av ulike sider ved hvert enkelt studietilbud. Eksterne representanter fra arbeids- eller samfunnsliv, studenter og eksternt sakkyndige skal bidra i evalueringen. Periodisk evaluering av hvert studietilbud skjer med maksimalt seks års mellomrom.

Mål for periodisk evaluering av studietilbud:

- Undersøke studietilbudets kvalitet og vurdere om det er tilpasset nåværende og fremtidige behov for kompetanse i samfunns- og arbeidsliv.
- Identifisere utfordringer og utforme tiltak som utvikler kvaliteten innenfor studietilbudet
- Være et verktøy for styring av studieporteføljen og for å sikre at studietilbudene er i samsvar med gjeldende regelverk

Den periodiske evalueringen består av fire trinn:

1. Forberedelse
2. Evaluering
3. Handlingsplan
4. Oppfølging

Dette mandatet legger forutsetningene for evalueringskomitéens arbeid (trinn 2).

Studietilbud:

Kunnskapsledelse

Studieprogrammet gir en relevant ledelsesutdanning og er lagt til rette slik at det med noe fleksibilitet kan tilpasses full jobb. Undervisningen gir mulighet til å utveksle erfaringer fra egen arbeidspraksis, både i gruppearbeid og plenumsdiskusjoner, på den måten kunnskapsoverføring på tvers av yrkesgrener. Byggekløssene i studiet er ledelsesfag, forskningsbasert kunnskap om læring i organisasjoner, servicefag og beslutningsproblemer. Studiet er sektorovergripende, men i de enkelte emnene blir eksempler fra privat, offentlig og frivillig sektor belyst.

Studiet er en grunnutdanning på 30 studiepoeng, og organiseres som deltidsstudium over ett år. Gjennomføringen av studiet er lagt til rette slik at det med noe fleksibilitet kan tilpasses full jobb.

Studiet tilbys som nett- og samlingsbasert studium med tre samlinger over to dager på Høgskolestiftelsen i Kongsvinger. Studiet er dimensjonert for 90 studieplasser og hadde høsten 2022 143 1. prioritetsøkere.

[KUNNLEDK Kunnskapsledelse | Studiekatalog Høgskolen Innlandet \(edutorium.no\)](https://edutorium.no)

Personalutvikling og ledelse 1

Personalutvikling og ledelse er et deltidsstudium på 30 studiepoeng, som går over to semestre.

De sentrale fagområder i studiet er:

- Organisasjon, ledelse og organisasjonspsykologi
- Arbeidsrett
- HR- og organisasjonsutvikling

Personalutvikling og ledelse kan karakteriseres som en generell lederopplæring og er velegnet for personer med lederansvar i privat næringsliv og offentlig forvaltning. Studiet er tilrettelagt for deg som er ute i arbeidslivet, og som til daglig arbeider med organisasjons-, personal-, omstillings- og utviklingsspørsmål i organisasjoner, eller personer som ønske å kvalifisere seg til å arbeide denne type oppgaver.

Studiet er tilrettelagt for personer som er i arbeidslivet, og har samlingsbasert undervisning med ca. 5 samlinger per semester på Lillehammer. Det er krav om deltakelse på 75 prosent av undervisningssamlingene for å kunne gå opp til eksamen.

Studiet er dimensjonert for 60 studieplasser og hadde høsten 2022 126 1. prioritetsøkere.

[Personalutvikling og ledelse - Høgskolen i Innlandet](#)

Periodisk programevaluering for disse to studieprogrammene er slått sammen fordi de har tilgrensende fagområder, liknende organisering og studentgruppe.

Valg av kvalitetsområde²⁵:

Personalutvikling og ledelse 1

Utvalgte delmål:

Mål: Studentene skal utvikle gode strategier for å tilegne seg ny kunnskap.

Delmål 1 fra kvalitetsområde 3: Studentene skal være aktive deltagere i et læringsfelleskap med studentaktive læringsformer hvor studentene inviteres til å være med å forme læringsprosessen.

- Dette konkretiseres i følgende spørsmål:
 - A. På hvilken måte kan studentene bruke egne erfaringer på best mulig måte i fagene?
 - B. Hvordan kan erfaringsutveksling fremmes under og mellom samlinger?

Delmål 1 fra kvalitetsområde 6: Studiene skal forberede studenten for samfunnets og arbeidslivets behov, samt egen lederrolle i dag eller i framtiden.

- Dette konkretiseres i følgende underspørsmål:
 - A. Hvilke lederutfordringer svarer studiet godt på, og hvilke utfordringer svarer studiet i mindre grad på
 - B. Hva skal til for å tette gapet i A.?

Begrunnelse:

Intensjonen med studie er å fremme "karrierereisen" fra medarbeider til leder. Det vil si at målgruppen er ledere, de som akkurat har blitt ledere og de som ønsker å bli ledere inkludert HR. Vi

har som krav 75% deltagelse for å fremme kvalitet i studiet erfaringsutveksling mellom deltakerne. De aller fleste har lang arbeidslivserfaring. Det siste kullet er litt atypisk, de fleste er som vanlig fra offentlig sektor, men det nye er at særlig helsesektoren dominerer i år. Tidligere hadde vi flere fra privat og andre sektorer som politi. I år er det færre som er ledere og nesten ingen fra HR funksjon, noe som også er nytt. For å beholde og styrke studiekvaliteten er vi opptatt av at gruppen ikke blir så homogen. Vi ønsker at flere fra privat, et bredere spekter fra offentlig sektor deltar, samt flere fra HR og flere med ledererfaring. Ut ifra dette ønsker vi fokus på delmål 1 fra kvalitetsområdene 3 og 6.

Kunnskapsledelse

Kvalitetsmål 5: Studentenes læringsmiljø

Mål: Høgskolen skal ha et godt læringsmiljø.

Utvalgte delmål:

2. Høgskolens infrastruktur og undervisning skal være universelt utformet.
3. Undervisningen skal organiseres planmessig og danne en hensiktsmessig ramme for studentens læring.
4. Høgskolen skal ha et velfungerende system for tilbakemelding og studentmedvirkning.
5. Høgskolen skal ha et godt faglig og sosialt læringsmiljø.

Aktuelle spørsmålstillinger:

Læringsmiljøet

- Hvordan arbeider man for å stimulere til universell utforming?
- Hvor fornøyd er studentene med studiet organisering?
- Hvilke tilbakemeldinger gir studentene på det faglige og sosiale læringsmiljøet?

Begrunnelse:

Sette søkelys også på lærekreftenes tilgang på adekvate og nyttige verktøy for å kunne "stimulere til universell utforming". I tillegg kan det være interessant å se på hvordan studentene oppfatter tilgjengelighet på informasjon osv samt hvordan vi tilbyr de fleksible løsningene. Ang. System for tilbakemelding er dette ikke så interessant som det med "studentmedvirkning".

Studentmedvirkningen skal komme til uttrykk på ulike måter gjennom studiet, så dette vil være interessant å få utredet enda bedre. Ang. "det faglige og sosiale læringsmiljøet" vil også være interessant å få ytterligere tilbakemelding på, da ikke bare gjennom det fysiske, men også det nettbaserte, da disse kursene går som HyFlex eller Synkromodale kurs, noe lærekreftene er i tvil om vi har adekvate systemer som kan støtte opp om, til tross for at vi etter COVID-19-pandemien burde ha fått utviklet og tatt i bruk systemer for å kunne gjennomføre denne type undervisning på en forskriftsmessig måte.

Kunnskapsledelse

Kvalitetsmål 6: Studienes samspill med samfunn og arbeidsliv

Mål: Studiene skal være relevante for, og stimulere samfunns- og arbeidsliv.

Utvalgte delmål:

1. Studiene skal forberede studenten for samfunnets og arbeidslivets behov.
3. Høgskolen skal tilby fleksible programmer som skaper mulighet for livslang læring.
4. Høgskolen skal utvikle kunnskap som er nyskapende innenfor sine fagområder, og gjerne i samarbeid med eksterne aktører.

Aktuelle spørsmålstillinger:

Samfunnets og arbeidslivets behov

- Utvikles studieprogram for og med arbeids- og samfunnsliv?
- Hvor mye bransjeerfaring (erfaring fra relevant arbeidsliv) har fagmiljøet?

- Gir våre studier konkrete møter med samfunns- og arbeidsliv?
- Hva tenker fagmiljøet om samfunnets fremtidige kompetansebehov, og hva har dette å si for studieprogrammet?
- Forbereder studiet på et yrkesliv i endring? Er kandidatene attraktive i arbeidsmarkedet?

Begrunnelse:

World Economic Forum og OECD har i flere år gjentatt oppfordringen til høyere utdanning om å utvikle ferdigheter som i hovedsak dreier seg om å “lære å lære”, “kritisk og analytisk tenking (herunder “refleksjon”)” og “evne til problemløsning” foran praktiske ferdigheter innen et spesifikt yrke. I studiet Kunnskapsledelse gis det for så vidt ingen “møter med arbeidslivet”, men snarere er det mer studentenes *eget* arbeidsliv det fokuseres på, at de skal lære å lære og at de skal bli reflekterte praktikere. Det ville være interessant å undersøke i hvilken grad vi oppnår dette med de undervisningsmetodene vi har lagt opp til.

Bærekraftighet vil være noe vi skal fokusere på gjennom de neste semestrene slik at vi kan se om det er mulig å spore i hvilken grad de oppfatter at bærekraftighet er satt på agendaen innen fagene. Ang. samarbeid med eksterne aktører, så har vi en del forskning på gang som vi presenterer til våre studenter. Dette vil være det ferskeste innen forskningen som vil være gjort i nettopp relevante organisasjoner.

Sammensetning av evalueringskomité:

Rolle i komitéen	Navn og funksjon	Antall	Leder/ Sekretær
Vitenskapelig ansatte tilknyttet studietilbudet**	Inge Hermanrud Tone Vold	2	
Studentrepresentanter	Henriette Bariås (PU1) henriette_bariaas@hotmail.com	1-2	
Eksterne vitenskapelig ansatte fra universitet, høgskole eller forskningsinstitutt (i eller utenfor Norge)	Aurilla Aurile Arntzen, professor USN Aurilla.Aurelie.Arntzen@usn.no Chris Rønningstad, førsteamanuensis VID chris.ronningstad@vid.no	2	Chris Rønningstad lederkomiteen.
Arbeidslivsrepresentant (kan være alumner)	Knut Bjørnar Larsen, avdelingsleder Radavfall, IFE knut.bjornar.larsen@ife.no Gunhild Blegen, Revmatismesykehuset Gunhild.blegen@revmatismesykehuset.no	2	
Vitenskapelig ansatt fra annet studieprogram ved HINN	Stig Holen, Helselederutdanning, SELL, OLS	1	
Studieveileder for studieprogrammet	Christina Harviken (KUNNLEDK), Elisabeth Thomle (PU1)	2	
Sekretær for panelet***		1	

*En av disse utnevnes til leder for panelet, fortrinnsvis ekstern representant.

**Studieprogramansvarlig er blant disse dersom vedkommende er utnevnt til å delta i evalueringspanelet.

***Sekretær velges blant en av de andre medlemmene av panelet.

Evalueringsmetode¹⁶:

Evalueringen skal gjennomføres basert på en dokumentfangst og ett fysisk heldagsmøte. I evalueringsmøtet vil komitéen komme med svar og innspill på spørsmålene som er stilt i dette mandatet, og eventuelle andre relevante betraktninger.

I forkant av dokumentfangst og evalueringsmøte vil det gjennomføres et digitalt oppstartsmøte med hele komitéen der prosessen gjennomgås og man kan gjøre nødvendige avklaringer.

Datagrunnlaget vil baseres på eksisterende kunnskapsgrunnlag som DBH/Tableau, studieprogramansvarliges rapporter, emneevalueringer, referater fra studieprogramutvalgsmøter og til dels resultater fra Studiebarometeret og Studiestartundersøkelsen.

Evalueringsrapport¹⁷

Komitéens leder står ansvarlig for at evalueringsrapporten utformes og overleveres til Høgskolen i Innlandet innen avtalt frist. Rapporten følger fast mal og struktureres som følger:

- Forside
- Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter
- Nøkkelinformasjon om studiet
- Oppsummering av komitéens mandat, med forklaring til eventuelle tolkninger av mandatet og eventuelle områder der man har gått utover mandatet
- Analyse (inndelt etter kvalitetsområder)
 - Beskrivelse av dagens situasjon for hvert kvalitetsområde
 - Studiets styrker
 - Studiets utfordringer
 - Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak
- Konklusjon

Dette mandatet skal være vedlagt den endelige rapporten.

Framdriftsplan¹⁸:

Oppstart:	12.06.2023
Informasjonsinnhenting:	Juni- september
Oppstartsmøte:	September, en time digitalt/Teams
Evalueringsmøte:	Oktober, heldags på Hamar
Skriving av rapport:	Oktober-november
Kommentarer:	November
Reinskriving av rapport:	November
Frist for rapport:	Desember

For: Handelshøgskolen- Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Dekan/prodekan: Ingvild Jøranli