

## STUDIEORDNING 2006

# AKADEMIUDDANNELSE I HR (VVU)

---



**Indholdsfortegnelse**

1.	Forord.....	3
2.	Indledning .....	4
3.	Generelle retningslinjer.....	5
3.1.	Uddannelsens navn og dimittendernes titel.....	5
3.2.	Uddannelsens formål.....	5
3.3.	Målbeskrivelse .....	5
3.4.	Adgangsbetingelser.....	5
3.5.	Uddannelsens varighed og ECTS-pointsystemet .....	6
3.6.	Kvalitetssikring .....	6
4.	Uddannelsens struktur og indhold.....	7
4.1.	Struktur.....	7
4.2.	Underviserkvalifikationer .....	8
4.3.	Undervisnings- og arbejdsformer.....	8
4.4.	Pædagogik og læringsprincipper.....	8
5.	Eksamen og bedømmelse.....	9
6.	Overgangsordninger og merit .....	10
7.	Fagbeskrivelser .....	11
7.1.	Den strategiske HR funktion.....	11
7.2.	HRs servicering af linieledelsen.....	13
7.3.	HR i en global og mangfoldig verden.....	16
7.4.	Samtalen som redskab.....	18
7.5.	Strategisk kompetenceudvikling .....	20
7.6.	Specialeforløb .....	22
7.7.	Afgangsprojekt.....	23

## 1. Forord

Lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne (lov nr. 448 af 31. maj 2000) blev vedtaget med virkning fra den 1. januar 2001, med det formål at sikre voksne en mulighed for at forbedre såvel erhvervskompetencen som den personlige kompetence gennem videreuddannelse.

Videreuddannelsessystemet er således rammen om løbende kompetenceudvikling på et niveau, der modsvarer de eksisterende niveauer i det ordinære uddannelsessystem.

Hovedformålene har været dels at skabe en klar struktur og sammenhæng i voksenuddannelsessystemet uden blindgyder og dels at sikre rammen for livslang læring med udgangspunkt i den enkeltes konkrete erhvervs erfaring.

Videregående voksenuddannelse (VVU) er et nyt uddannelses tilbud, der har samme niveau som de korte videregående uddannelser (KVU). Den Videregående Voksenuddannelse (VVU) i HR får betegnelsen Akademiuddannelse i HR.

Uddannelsen udbydes af Århus Købmandsskole og CPH WEST

## 2. Indledning

Denne studieordning for Akademiuddannelse i HR (VVU) er udarbejdet af Århus Købmandsskole i samarbejde med CPH WEST

Studieordningen sikrer at de studerende ved studieskift godskrives de beståede fag, der ækvivalerer tilsvarende fag ved andre institutioner.

Denne studieordning har til formål at give den studerende en overordnet orientering om uddannelsens indhold og de regler der gælder for optagelse, gennemførelse og evaluering. Reglerne fremgår af de bekendtgørelser, der fastsætter eksamensregler, kvalitetskrav, udbudsbetingelser m.v. Nedenfor er anført de bekendtgørelser, der har været relevante for udformningen af nærværende studieordning.

- *Lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v.*, Lov nr. 508 af 30. juni 1993.
- *Lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne*, Lov nr. 488 af 31. maj 2000. (*VfV-loven*).
- *Bekendtgørelse om akademiuddannelse i HR (VVU)*, forslaget ikke bekendtgjort ved denne studieordnings udarbejdelse.
- *Bekendtgørelse om eksamen ved visse videregående uddannelser under Undervisningsministeriet*, bekendtgørelse nr. 1021 af 20. november 2000 ændret ved bekendtgørelse nr. 537 af 28. juni 2002. (*eksamensbekendtgørelsen*).
- *Bekendtgørelse om karakterskala og anden bedømmelse*, bekendtgørelse nr. 513 af 22. juni 1995 ændret ved bekendtgørelse nr. 890 af 22. november 1995, som angiver bedømmelsesgrundlag og – metode for prøvers og eksameners vedkommende. (*karakterbekendtgørelsen*).
- *Bekendtgørelse om censorinstitutionen for visse videregående uddannelser under Undervisningsministeriet*, bekendtgørelse nr. 332 af 25. maj 1993, ændret ved bekendtgørelse nr. 289 af 22. april 1997 og bekendtgørelse nr. 867 af 18. september 2000, som indeholder bestemmelser vedr. udpegning og anvendelse af censorer ved uddannelsen. (*censorbekendtgørelsen*).
- Bekendtgørelse om kvalitetsudvikling og kvalitetskontrol i erhvervsakademiuddannelserne, bekendtgørelse nr. 635 af 30. juni 2000. (*kvalitetsbekendtgørelsen*).
- *Bekendtgørelse af lov om Danmarks Evalueringsinstitut*, bekendtgørelse nr. 905 af 12. september 2000.

Denne studieordning er gældende for Århus Købmandsskole og CPH WEST og træder i kraft den 1. august 2005.

Institutionerne kan, når det er begrundet i usædvanlige forhold, dispensere fra de regler i studieordningen, der alene er fastsat af institutionerne.

### 3. Generelle retningslinjer

#### 3.1. Uddannelsens navn og dimittendernes titel

Uddannelsens navn er Akademiuddannelse i HR (VVU), og bestået uddannelse giver ret til at anvende betegnelsen Akademiuddannet i HR (VVU).

#### 3.2. Uddannelsens formål

Formålet med uddannelsen i HR er at give den uddannede en praktisk og anvendelsesorienteret uddannelse i Human Resource baseret på et teoretisk grundlag.

Den uddannede skal kunne deltage aktivt i transformationen fra den traditionelt overvejende administrative HR funktion i retning af den strategiske og udviklingsorienterede funktion.

Formålet med uddannelsens 1. del er at give den studerende mulighed for at blive en kompetent bruger af HR funktionens mere administrative og supporterende værktøjer, metoder og teknikker samt at give den studerende en indgående forståelse for HR funktionens strategiske rolle som forretningspartner og gøre den studerende i stand til at fastlægge fundamentet for at udføre rollen i praksis.

Formålet med uddannelsens 2. del er at gøre den studerende i stand til at udøve rollen som strategisk og udviklingsorienteret forretningspartner.

#### 3.3. Målbeskrivelse

Ved uddannelsens afslutning skal de studerende kunne:

- agere professionelt i forskellige konsulentroller
- medvirke aktivt i virksomhedens strategiske proces
- udvikle og gennemføre en HR strategi
- gennemføre strategisk kompetenceudvikling herunder effektsikring og måling
- sætte sig ind i relevante organisationsudviklingsmetoder og aktivt kunne deltage i implementeringen af disse
- arbejde med forandringsprocesser i praksis.

#### 3.4. Adgangsbetingelser

Adgang til uddannelsen gives efter lov nr. 488 af 31. maj 2000 om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne (§ 15 stk.1 og 3).

Følgende uddannelser giver således umiddelbart adgang til uddannelsen:

- 1) En relevant erhvervsuddannelse med studiekompetence svarende til engelsk C.
- 2) En relevant grunduddannelse for voksne med engelsk C.
- 3) En adgangsgivende eksamen
- 4) En anden relevant uddannelse på mindst samme niveau som nr. 1-3

Stk.2. Ansøgere skal have mindst 2 års relevant erhvervs erfaring efter gennemført adgangsgivende uddannelse

Stk. 3. Institutionerne kan optage ansøgere, der ikke opfylder adgangskravene i stk.1, men som ud fra en konkret vurdering har uddannelsesmæssige forudsætninger, der kan sidestilles hermed.

### 3.5. Uddannelsens varighed og ECTS-pointsystemet

Uddannelsen er en erhvervsrettet videregående deltidsuddannelse udbudt under *Lov om åben uddannelse* som reguleret forløb. Uddannelsen udgør et selvstændigt afrundet uddannelsesforløb, der sammen med mindst 2 års relevant erhvervs erfaring svarer til et niveau som en kort videregående uddannelse (erhvervsakademiuddannelse) på 120 ECTS-point. Oftest udbydes uddannelsen på deltid og vil eksempelvis kunne gennemføres på tre år med et fag pr. semester.

Uddannelsens teoretiske fagmoduler og projekter er tildelt point efter European Credit Transfer System (ECTS-point) og svarer til 60 point.

ECTS-pointsystemet er en kvantitativ værdi, der udregnes efter den arbejdsbelastning, der er forbundet med at gennemføre det pågældende fagmodul og/eller projekter. Systemet sikrer muligheden for sammenlignelighed mellem europæiske uddannelser og for at meritere point i forhold til andre videregående uddannelser både i Danmark og i udlandet.

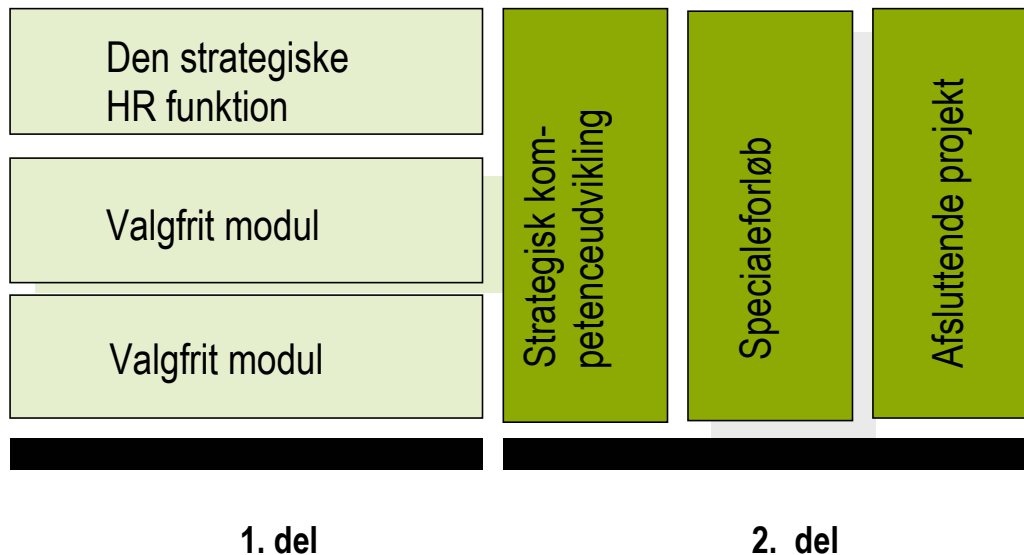
### 3.6. Kvalitetssikring

Uddannelsens kvalitet og løbende kvalitetsudvikling sikres i henhold til *Bekendtgørelse om kvalitetsudvikling og kvalitetskontrol i erhvervsakademiuddannelserne*, bekendtgørelse nr. 635 af 30. juni 2000 (kvalitetsbekendtgørelsen). Den enkelte udbyder har et kvalitetssystem til kvalitetsudvikling af uddannelsen, der inddrager de studerende og aftagerne i den fortsatte kvalitetsudvikling. Aftagerkontakten skal sikre, at udbyderne samarbejder med erhvervslivet om den konkrete uddannelse.

## 4. Uddannelsens struktur og indhold

### 4.1. Struktur

Uddannelsen består af 60 ECTS point, svarende til et studenterårsværk. Samlet strækker uddannelsen sig over 6 semestre. VVU i HR består af 6 moduler, hvert modul udløser 10 ECTS point.



#### 1. del

Uddannelsens 1. del består af 3 moduler.

Modulerne er:

1) Den strategiske HR funktion, der er obligatorisk.

De to valgfrie moduler kan vælges blandt nedenstående HR fag:

- 2) Personalejura
- 3) HRs servicering af linieledelsen
- 4) HR i en global og mangfoldig verden
- 5) Samtalen som redskab.

De valgfrie moduler kan også vælges blandt modulerne på de øvrige akademiuddannelser.

#### 2. del.

Uddannelsens 2. del, der bygger på 1. dels obligatoriske fag, består af 3 moduler.

Modulerne er:

1) Strategisk kompetenceudvikling, der er obligatorisk.

2) Specialeforløb, der giver den studerende mulighed for at profilere sin uddannelse gennem fordypelse inden for temaerne organisationsudvikling og forandringsledelse.

3) Afgangprojekt, der afslutter uddannelsen.

**4.2. Underviserkvalifikationer**

Undervisere skal have kandidatniveau eller tilsvarende niveau opnået gennem anden videregående uddannelse og relevant erhvervs erfaring, der kan dokumentere det faglige og teoretiske niveau. Undervisere skal desuden have relevant erhvervs erfaring og skal desuden kunne dokumentere pædagogisk kvalifikationsniveau.

**4.3. Undervisnings- og arbejdsformer**

Af formålet med uddannelsen fremgår det, at der er tale om indlæringsmål, der fokuserer på adfærd. Ved tilrettelæggelsen af uddannelsen tages der udgangspunkt i, at bevidst ændret adfærd går gennem viden og holdning. Men tilførsel af ny viden ændrer ikke automatisk på holdning og adfærd. Hvis viden skal føre til holdnings- og adfærdsskift, må deltageren bevidst forholde sig til den nye viden. Ud over at tilføre deltagerne ny viden, skal deltagerne også have anledning til at omsætte teorierne i praksis/praksislignende situationer. Uddannelsen er således baseret på, at deltagerne afprøver teorierne i praksis.

Der lægges endvidere vægt på, at den studerende kan opsøge, vurdere og anvende information. Det er kundskaber, som er helt grundlæggende for, at man kan tilegne sig nye kvalifikationer som led i en livslang læring og udvikling.

**4.4. Pædagogik og læringsprincipper**

Uddannelsen gennemføres i størst mulig udstrækning som erfaringsbaseret læring. Udvikling og læring sker, ud fra et erfaringsbaseret læringsperspektiv, i et samspil mellem tilførsel af ny viden, stillingtagen, aktiv eksperimenteren, erfaringer og bevidst refleksion. Gennem undervisernes iscenesættelse af disse læringselementer i et positivt miljø sættes rammerne for et lærende undervisningsmiljø.

## 5. Eksamen og bedømmelse

Vilkårene for afholdelse og tilrettelæggelse af eksamen er fastlagt i nedenstående bekendtgørelser:

- *Bekendtgørelse om eksamen ved visse videregående uddannelser under Undervisningsministeriet*, bekendtgørelse nr. 1021 af 20. november 2000 ændret ved bekendtgørelse nr. 537 af 28. juni 2002. (*eksamensbekendtgørelsen*).
- *Bekendtgørelse om karakterskala og anden bedømmelse*, bekendtgørelse nr. 513 af 22. juni 1995 ændret ved bekendtgørelse nr. 890 af 22. november 1995, som angiver bedømmelsesgrundlag og –metode for prøvers og eksameners vedkommende. (*karakterbekendtgørelsen*).
- *Bekendtgørelse om censorinstitutionen for visse videregående uddannelser under Undervisningsministeriet*, bekendtgørelse nr. 332 af 25. maj 1993, ændret ved bekendtgørelse Nr. 289 af 22. april 1997 og bekendtgørelse Nr. 867 af 18. september 2000, som indeholder bestemmelser vedrørende udpegning og anvendelse af censorer ved uddannelsen. (*censorbekendtgørelsen*).

På baggrund af rammerne i ovennævnte bekendtgørelser har hver enkelt udbyder et eksamensreglement der skitserer de generelle eksamensregler, retningslinjerne i forbindelse med sygdom, de specielle eksamensregler i hvert enkelt fag, følgerne af ikke at overholde reglerne om eksamen, muligheden for at klage over eksamen samt mulighederne og reglerne for brug af pc ved eksamen m.v.

Eksamen på 1. og 2. del er eksterne – bortset fra Specialeforløbet på 2. del, der er intern eksamen.

Alle eksamener indgår med vægten 1 og bedømmes efter 13-skalaen bortset fra Specialeforløbet der bedømmes Bestået/Ikke bestået.

Modul	Eksamensform
Den strategiske HR funktion	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i projekt. Ekstern prøve.
Personalejura	Skriftlig 4 timer. Ekstern prøve.
Servicering af linieledelsen	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i projekt. Ekstern prøve.
HR i en global og mangfoldig verden	Mundtlig eksamen. Ekstern prøve.
Samtalen som redskab	Mundtlig eksamen. Ekstern prøve.
Strategisk kompetenceudvikling	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i projekt. Ekstern prøve.
Specialeforløb	Seminar med udgangspunkt i gruppeprojekt. Intern prøve.
Afgangsprojekt	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i projekt. Ekstern prøve.

## **6. Overgangsordninger og merit**

Der er udarbejdet specifikke overgangsordninger for færdige og igangværende studerendes ønske om at videreføre deres uddannelse i det nye system.

For en uddybende studievejledning henvises til den konkrete udbyder.

## 7. Fagbeskrivelser

### 7.1. Den strategiske HR funktion

Fagmodul:	Den strategiske HR funktion
Modulstatus	Obligatorisk modul på 1. del af HR
Omfang:	10 ECTS-point
Uddannelse:	Akademiuddannelse
Eksamensform:	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i skriftligt projekt
Faglige forudsætninger:	Som til uddannelsen

#### Formål

Formålet med modulet er at give den studerende en indgående forståelse for HR funktionens strategiske rolle som forretningspartner samt gøre den studerende i stand til at fastlægge fundamentet for at udføre rollen i praksis.

#### Indhold og omfang

Vejledende vægt i procent:

HR begrebet	10 %
HR- og konsulentroller	20 %
Egen HR rolle og personlig udvikling	10 %
Den strategiske proces	30 %
HR strategi- og politik	30 %
	100 %

#### Mål

##### 1. HR begrebet

Den studerende skal have kendskab til HR begrebets teoretiske ramme samt kunne anvende HR teorien til at give en karakteristik af en given organisations HR praksis.

Den studerende skal have kendskab til hvordan HR aktuelt praktiseres samt kunne give en begrundet vurdering af HR funktionens fremtidige vilkår og rolle.

##### 2. HR- og konsulentroller

Den studerende skal have kendskab til forskellige HR- og konsulentroller og være i stand til bevidst at vælge blandt disse i forhold til en given praktisk problemstilling.

Den studerende skal i praksis kunne udøve proceskonsultation.

##### 3. Egen HR rolle og personlig udvikling

Den studerende skal have en indgående forståelse for egen baggrund og erkendelse af egne potentialer og begrænsninger med henblik på at kunne opstille en personlig udviklingsplan med fokus på egen HR rolle.

#### 4. Den strategiske proces

Den studerende skal have en indgående forståelse for de driftsmæssige sammenhænge i en virksomhed herunder HRs rolle.

Den studerende skal have kendskab til de overordnede teoretiske opfattelser af strategi samt kunne anvende et repræsentativt udvalg af de dertil hørende teorier, metoder og praktikker.

#### 5. HR strategi- og politik

Den studerende skal have et indgående kendskab til både best fit og best practice opfattelserne af HR strategi samt kunne anvende et repræsentativt udvalg af de dertil hørende teorier, metoder og praktikker.

Den studerende skal kompetent kunne bidrage til udarbejdelsen af en HR strategi og en personalepolitik.

#### Projektarbejde

Den studerende skal udarbejde et projekt på 12 sider med udgangspunkt i en selvvalgt virksomhedscase. Casen skal besvares med udgangspunkt i spørgsmålene:

- Hvad kendetegner virksomheden?
- Hvad er kravene til HR?
- Hvilken HR rolle ønsker den studerende?

Ud fra spørgsmålene skal den studerende kunne dokumentere evnen til at kunne reflektere over den gennemgåede teori i forhold til en given kontekst.

#### Eksamen

Det er en forudsætning for at gå til eksamen, at den studerende har udarbejdet et skriftligt projekt. Karakteren gives på grundlag af en samlet bedømmelse af det skriftlige projekt og den mundtlige eksamination, der sker med udgangspunkt i projektet.

**7.2. HRs servicering af linieledelsen.**

Fagmodul:	HRs servicering af linieledelsen.
Modulstatus:	Valgfrit modul.
Omfang:	10 ECTS-points.
Uddannelse:	Akademiuddannelse i HR
Eksamensform:	Mundtlig eksamen på baggrund af skriftligt projekt
Faglige forudsætninger:	Som til uddannelsen.

**Formål.**

Formålet med modulet er, at den studerende skal have forståelse for de forskellige lederniveaues arbejdsvilkår og kunne servicere lederne med relevante HR-værktøjer.

**Indhold og omfang.**

Vejledende vægt i procent:

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| 1) Rekruttering og jobdesign         | 25 % |
| 2) Seniorpolitik og fratrædelse.     | 15 % |
| 3) Belønningssystemer og motivation. | 10 % |
| 4) Dialogværktøjer                   | 20 % |
| 5) Lederrollen.                      | 10 % |
| 6) Karriereudvikling.                | 20 % |

**Mål.***1. Lederrollen.*

Målet er, at den studerende

- 1) Bliver i stand til at bidrage til at organisationens ledere fagligt og personligt udvikles.
- 2) Forstår HR som disciplin og kan perspektivere rollen i forhold til organisatorisk placering.
- 3) Kan opstille en HR arkitektur, hvor området analytisk afgrænses fra beslægtede organisatoriske funktioner som intern kommunikation og marketing mv.
- 4) Er i stand til at se HR i forskellige organisatoriske placeringer afhængig af organisationens strategitænkning.

*2. Rekruttering.*

Målet er, at den studerende

- 1) Kan medvirke til diagnosticering af en organisation og de enkelte afdelingers konkrete behov før en rekruttering besluttes.
- 2) Kan analysere og gennemføre en før-rekrutteringsproces, dvs. at udarbejde stillingsopslag, vurdere potentielle målgrupper af ansøgere, beslutte midler og medier for kommunikation af position.
- 3) Kan gennemføre en rekrutteringsproces som rådgiver og bisidder for rekrutterende afdeling.

- 4) Kan bidrage med de nødvendige værktøjer til brug for organisationens valgte rekrutteringsproces.
- 5) Kan følge op på den rekrutterede og dennes introduktion til virksomheden.

### 3. Belønningssystemer.

Målet er, at den studerende

- 1) Kan medvirke ved rådgivning af beslutningstagere i forbindelse med valg af belønningssystemer.
- 2) Kan deltage i udformningen af specifikke belønningssystemer på organisations- afdelings- og medarbejderniveau.
- 3) Kan rådgive medarbejdere og ledere i forbindelse med disse eventuelle valg af belønningssystemer samt realisering af disse.

### 4. Motivation.

Målet er, at den studerende

- 1) Kan medvirke ved udarbejdelse af motivationsfremmende aktiviteter på såvel virksomhedsstrategisk niveau som i forhold til konkrete sammenhænge på organisatorisk niveau.
- 2) Gennem faglig rådgivning og kommunikation, kan sikre udbredelse af motivations- og præstationsfremmende værktøjer udviklet af HR til intern brug i organisationen.
- 3) Kan sikre implementering af motivationsfremmende værktøjer og evaluere deres effekt i forhold til organisationens del- og overordnede målsætninger.

### 5. Jobdesign.

Måler er, at den studerende

- 1) Kan medvirke til udformning af dynamiske job- og funktionsbeskrivelser på alle niveauer i organisationen.
- 2) Kan bidrage til udvikling af en stadig øget organisatorisk kompetence gennem udvikling af og afdækning af behovet for tværgående faglige og personlige kompetencer i de enkelte jobtyper.
- 3) Kan bidrage til at stimulere den enkelte medarbejder til vedvarende fokus på potentiel udvikling af egen stillingstype og dennes position i forhold til organisationens opgaver.

### 6. Dialogværktøjer.

Målet er, at den studerende

- 1) Bliver i stand til at perspektivere brugen af, og vurdere den ressourcemæssige investering i udviklingen af dialogværktøjer på individuel- og organisatorisk niveau.
- 2) Er i stand til at udvikle og vedligeholde et værktøj som et medarbejdersamtalensystem som et såvel karrieremæssigt personligt afklaringsværktøj som en organisatorisk kompetenceafdækning.
- 3) Kan bidrage til strategiformulering i forhold til brug af ad hoc undersøgelser som eksempelvis en medarbejdertilfredshedsanalyse og konsekvenserne af at gennemføre en sådan.
- 4) Kan udvikle og gennemføre en kommunikationsstrategi overfor organisationens medarbejdere med henblik på brugen og værdien af at delagtiggøre dem gennem ovenstående type af værktøjer.

**7. Karriereudvikling.**

Målet er, at den studerende

- 1) Bliver i stand til at anskue kravene til karriereudvikling således at de understøtter organisationers brug af stadigt mere forskelligartede ansættelsesformer og tilknytningsforhold (eks. brug af frie agenter, projektansatte m.v.)
- 2) Kan bidrage til at den stedlige ledelse (eks. Afdelingschefer) får den fornødne faglige kompetence til at gå i dialog med medarbejderne om det såvel taktiske som strategiske sigte i karriereudvikling.
- 3) Kan formidle til organisationens ansatte, at karriereplanlægning er dynamisk i forhold til omgivelsernes hastige foranderlighed med de konsekvenser det har for udviklingsmuligheder, jobsikkerhed, mv.

**8. Senior- og aflastningspolitik.**

Målet er, at den studerende

- 1) Kan bidrage til udvikling af en egentlig senior- men også aflastningspolitik for organisationens ansatte.
- 2) Kan udvikle modeller for fleksible ansættelsesformer, såvel i omfang som mht. ansættelsens tidsperspektiv.
- 3) Kan udarbejde politikker og konkrete handlingsplaner i forbindelse med individuelle opsigelser og organisatoriske betingede opsigelser af grupper af medarbejdere.
- 4) Kan forestå gennemførelse og/eller administration af genplacering af opsagte i overensstemmelse med organisationens beslutninger og politikker.

**Projektarbejde**

Den studerende skal udarbejde et projekt på 15 sider omhandlende en konkret problemstilling indenfor ét eller flere af ovennævnte områder.

**Eksamen**

Den studerende skal til eksamen med udgangspunkt i det afleverede projekt. Karakteren gives på grundlag af en samlet bedømmelse af det skriftlige projekt og den mundtlige eksamination, der sker med udgangspunkt i projektet.

**7.3. HR i en global og mangfoldig verden.**

Fagmodul:	HR i en global og mangfoldig verden.
Modulstatus:	Valgfag.
Omfang:	10 ECTS-point.
Uddannelse:	Akademiuddannelse i HR.
Eksamensform:	Mundtlig eksamen med forberedelse
Faglige forudsætninger:	Som til uddannelsen.

**Formål.**

Målet med modulet er at deltagerne skal kunne håndtere HR problemstillinger i en globaliseret verden.

I modulet indgår landekulturer, international personaleledelse og mangfoldighedsledelse.

**Indhold og omfang**

Vejledende vægt i procent.

1) Landekulturer	30 %
2) International personaleledelse	40 %
3) Mangfoldighedsledelse i et internationalt perspektiv	30 %

**Mål.***1. Landekulturer.*

Målet er, at den studerende

- 1) Skal have forståelse for de krav transnationale virksomheder opererer under ved at være enten kontinentale eller globale i deres organisatoriske set-up.
- 2) Skal have forståelse for de markeds- og lovgivningsmæssige betingelser for varetagelse af specifikke HR-praksiser i forskellige geografiske enheder.
- 3) Kan fastlægge krav til lederroller og kulturel tilpasning i forbindelse med lederes jobrotationer transnationalt i globale koncerner.
- 4) Har praktisk forståelse for begrebet magtdistance i adfærdsrelationer i en kulturel kontekst.

*2. International personaleledelse.*

Målet er, at den studerende

- 1) Skal have forståelse for koncern succeskriterier i et HR perspektiv internationalt, herunder tænkningen bag strategidrivere i transnationale virksomheder.
- 2) Skal kunne forstå kommunikationen, og behovet herfor, med Internationale Corporate HR enheder. Herunder at formidle behov for indsamling af data, bearbejdning af disse samt gennemførelse af aktiviteter med udgangspunkt i dem.
- 3) Skal kunne forstå opbygningen af kommunikationsstrukturer og referenceforhold i forhold til udenlandske datterselskabers decentrale HR-funktioner.

- 4) Skal kunne deltage i udvælgelse, indstilling af lokale lederemner til koncernlederudviklingsprogrammer internationalt.
- 5) Skal kunne bidrage til integration af internationale ledere og medarbejdere i indstationering i dansk/nordiske enheder.
- 6) Skal kunne medvirke ved udstationering.

*3. Mangfoldighedsledelse i et internationalt perspektiv.*

Målet er, at den studerende

- 1) Med afsæt i organisationers internationale rekrutteringsbase og –potentiale at medvirke til en konstant opkvalificering af organisationens intellektuelle kapital og organisatoriske kompetence.
- 2) Skal kunne analysere hvorledes en international og kulturel mangfoldighed i en organisation uanset om den har karakter af selvstændig virksomhed eller er del af et større hele, kan bidrage til at skabe fornyede markedsmæssige, kunde- og brugerperspektiver.
- 3) Skal kunne afklare betingelserne hvorunder en international medarbejderstab fungerer optimalt i en fælles organisatorisk ramme.
- 4) Skal kunne opstille krav til strategiudvikling for internationalisering af medarbejderstaben, herunder hensyn til bestående kulturelle strukturer, danske medarbejdere, og etablerede rammer for produktivitet.
- 5) Skal kunne forholde sig til kulturel nivellering på corporate niveau for at sikre mindst mulig friktion i forhold til at tiltrække og fastholde meget specifikke kvalifikationer.

**Eksamen**

Mundtlig eksamen med forberedelse.

#### 7.4. Samtalen som redskab.

Fagmodul:	Samtalen som redskab.
Modulstatus:	Valgfrit modul.
Omfang:	10 ECTS points.
Uddannelse	Akademiuddannelse i Human Resources.
Eksamensform:	Mundtlig.
Faglige forudsætninger:	Som til uddannelsen

#### Formål:

Formålet med modulet er at den studerende skal kunne gennemføre konstruktive samtaler på arbejdspladsen.

#### Indhold og omfang

Vejledende vægt i procent:

1) Kommunikationsteori.	30 %
2) Coaching og samtaleteori.	25 %
3) Praktisk samtale, coaching og feedback.	30 %
4) Konflikt håndtering.	15 %

#### Mål:

##### 1. Kommunikationsteori.

Målet er at den studerende kan:

- 1) Opstille betingelser for organisationens dialogiske rum.
- 2) Gøre brug af dialogiske konsulentmetoder.
- 3) Se kommunikationstræning som organisationsudvikling.

##### 2. Coaching.

Målet er at den studerende:

- 1) Ved hvad coaching definatorisk indeholder og indebærer.
- 2) Kan opstille scenarier for coaching som udviklingsværktøj.
- 3) Er bekendt med coachingteknikker og hvordan man lærer at coache.

##### 3. Feedback:

Målet er at den studerende:

- 1) I forbindelse med organisationens samtaleværktøjer er i stand til at instruere i feedback.
- 2) Kan udvikle og vedligeholde samtaleværktøjer til struktureret feedback.

*4. Konfliktåndtering:*

Målet er at den studerende kan:

- 1) Analysere årsagerne til konflikter.
- 2) Vurdere metoder til løsning af konflikter.

*5. Vanskelige samtaler:*

Målet er at de studerende kan:

- 1) Analysere behovet for og stille krav til gennemførelse af vanskelige samtaler.
- 2) Udarbejde samtalskabeloner for vanskelige samtaler.
- 3) Formidle strategier og teknikker for samtalen til relevante ledere og kolleger.
- 4) Formidle at samtalen er et ledelses- og diagnosticeringsværktøj ikke behandlerrolle.

**Eksamen.**

Eksamen er mundtlig og kan tilrettelægges på forskellig vis:

1. Synops. Den studerende skal udarbejde en synopsis af 5-7 siders længde, der danner grundlag for eksaminationen.
2. Assesmentopgave. Den studerende dokumenterer i praksis brugen af forskellige samtaleredskaber.
3. Gruppeopgave. Opgaven kan antage karakter af en video, et spil eller et værktøj udarbejdet med henblik på at dokumentere et eller flere af fagets hovedområder.

Der gives én samlet karakter. Ved gruppeeksamen udprøves den enkelte studerende individuelt, således at karakterdifferentiering vil kunne forekomme.

**7.5. Strategisk kompetenceudvikling**

Fagmodul:	Strategisk kompetenceudvikling
Modulstatus:	Obligatorisk modul på 2. del af HR
Omfang:	10 ECTS point
Uddannelse:	Akademiuddannelse
Eksamensform:	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i skriftligt projekt
Faglige forudsætninger:	Den strategiske HR funktion

**Formål**

Formålet med modulet er at gøre den studerende i stand til selvstændigt at planlægge, gennemføre og evaluere et strategisk kompetenceudviklingsprojekt.

**Indhold og omfang**

Vejledende vægt i procent:

Kompetencebegrebet	10 %
Afdækning af kompetencebehov	35 %
Kompetenceudviklingsaktiviteter	25 %
Effektsikring- og måling af kompetenceudviklingsaktiviteter	20 %
Styring- og ledelse af kompetenceudviklingsprojekter	10 %

**Mål***1. Kompetencebegrebet*

Den studerende skal have indsigt i de forskellige synsvinkler, der kan anlægges på kompetencebegrebet samt have forståelse for de forskellige synsvinklers praktiske implikationer.

*2. Afdækning af kompetencebehov*

Den studerende skal have forståelse for forskellige metoder til systematisk afdækning af kompetencebehov. Den studerende skal kunne foretage et begrundet valg af metode i forhold til en given organisatorisk kontekst samt kunne anvende den valgte metode i praksis.

*3. Kompetenceudviklingsaktiviteter*

Den studerende skal målrettet kunne iværksætte kompetenceudviklingsaktiviteter med henblik på at kunne dække et givet kompetencebehov.

Den studerende skal derfor have:

- Indsigt i tankesættet bag læring på jobbet samt kendskab til konkrete metoder til læring på jobbet.
- Kendskab til voksenpædagogiske grundbegreber og kunne opstille pædagogiske, didaktiske og metodiske krav til undervisnings- og kursusleverandører.
- Overblik over det formelle videreuddannelsessystem for voksne samt kendskab til kursusmarkedet.

*4. Effektsikring- og måling*

Den studerende skal systematisk kunne iværksætte aktiviteter, der sikrer effekten af igangsatte kompetenceudviklingsaktiviteter.

Den studerende skal kunne planlægge og gennemføre systematisk effektmåling af igangsatte kompetenceudviklingsaktiviteter.

#### *5. Styring og ledelse af kompetenceudviklingsprojekter*

Den studerende skal have grundlæggende kendskab til projektstyring – og ledelse med henblik på selvstændigt at kunne planlægge og gennemføre et kompetenceudviklingsprojekt.

#### **Projektarbejde**

Den studerende skal udarbejde et skriftligt projekt på 15 sider med udgangspunkt i en praktisk problemstilling inden for emnet strategisk kompetenceudvikling. Skolen fastlægger de nærmere rammer for projektet.

Målet med projektet er, at den studerende dokumenterer evnen til at kunne anvende den gennemgåede teori i forhold til en praktisk problemstilling.

#### **Eksamen**

Det er en forudsætning for at gå til eksamen, at den studerende har udarbejdet et projekt. Karakteren gives på grundlag af en samlet bedømmelse af det skriftlige projekt og den mundtlig eksamination, der sker med udgangspunkt i projektet.

**7.6. Specialeforløb**

Fagmodul:	Specialeforløb
Modulstatus:	Obligatorisk modul på 2.del af HR
Omfang:	10 ECTS-point
Uddannelse:	Akademiuddannelse
Eksamensform:	Seminar med udgangspunkt i skriftligt gruppeprojekt
Faglige forudsætninger:	Den strategiske HR funktion og Strategisk kompetenceudvikling

**Formål**

Formålet med modulet er at give den studerende mulighed for at profilere sin uddannelse gennem fordybelse inden for temaerne organisationsudvikling og forandringsledelse. Samtidig er det formålet at den studerende opnår kendskab til de centrale begreber indenfor vidensproduktion i samfundsvidenskaberne.

**Indhold og omfang**

Vejledende vægt i procent:

Videnskabsteori	10 %
Organisationsudvikling og forandringsledelse	40 %
Selvvalgt tema	<u>50 %</u>
	100 %

**Mål***1. Videnskabsteori*

Den studerende skal med udgangspunkt i begrundet valg af videnskabelig metode kunne anvende videnproducerende begreber og herunder kunne skelne mellem filosofier, metoder og teknikker.

Den studerende skal have kendskab til og kunne anvende rapportskrivningsteknik.

*2. Organisationsudvikling og forandringsledelse*

Den studerende skal have kendskab til forskellige organisationssyn og de dertil hørende teorier, metoder og design indenfor organisationsudvikling og forandringsledelse. På denne baggrund kan den studerende analysere en given organisation og således opstille forudsætningerne for forandrings-/udviklingsprocesser i en konkret kontekst.

*3. Selvvalgt tema*

De studerende skal i mindre grupper kunne udforske, sætte sig ind i, fortolke og praksisvurdere et emne indenfor de af udbyderinstitutionen udbudte emner. De studerende skal skriftligt præsentere resultatet af arbejdet med selvvalgt tema.

**Eksamen**

Seminarrække, hvor de studerende i grupper fremlægger resultatet af selvvalgt tema. Skriftlig og mundtlig fremstilling vægter ligeligt, og der gives på baggrund af en helhedsvurdering bedømmelsen bestået/ikke bestået. I særlige tilfælde kan den studerende alternativt aflevere en individuel af-løsningsopgave, der bedømmes bestået/ikke bestået.

## 7.7. Afgangprojekt

Fagmodul:	Afgangprojekt
Modulstatus:	Obligatorisk modul på 2. del HR
Omfang:	10 ETCS point
Uddannelse:	Akademiuddannelse
Eksamensform:	Mundtlig eksamen med udgangspunkt i skriftligt projekt
Faglige forudsætninger:	De obligatoriske 1. og 2. dels moduler

### Formål

Det afsluttende eksamensprojekt har til formål at opøve den studerendes kompetence til på et teoretisk og metodisk grundlag at kunne løse praksisnære og komplekse HR problemstillinger.

### Indhold og omfang

Vejledende vægt i procent:

Metodelære	10 %
Afsluttende projekt	90 %

### Mål

#### 1. Metodelære

Den studerende skal på et erkendt videnskabsteoretisk grundlag kunne indsamle, bearbejde og sammenfatte data.

#### 2. Afsluttende projekt

At den studerende:

- Kan formulere og afgrænse problemstillingen indenfor det valgte opgavefelt.
- Kan vurdere og vælge relevant teori og metode.
- Kan anvende den valgte teori og metode i en praksisnær problemløsning
- Kan reflektere over og uddrage læring af de opnåede resultater
- Kan præsentere problemstilling, metode, problemløsning, læring og konklusion i rapportform.
- Kan præsentere og underbygge rapporten i mundtlig og visuel form.

### Eksamen

Mundtlig eksamen med udgangspunkt i skriftligt projekt. Det skriftlige projekt skal have et omfang på 35 sider og skal gennemføres indenfor centrale problemstillinger i uddannelsen, herunder specialforløbet.

Eksamen kan afholdes i seminarform med opponenter. Karakteren gives på grundlag af en samlet bedømmelse af det skriftlige projekt og den mundtlige eksamination, der sker med udgangspunkt i projektet. Hvis man opererer med opponenterollen, kan den indgå i den samlede bedømmelse.