

PERIODIC PROGRAM EVALUATION
MASTER'S PROGRAM
WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
2021-2024

Contents

Requirements for the study offer in UiB's system for quality assurance of the education.....	3
Brief description of the master's program in work and organizational psychology at the University of Bergen.....	3
Admission requirements and admission numbers	4
Completion, dropout and candidate production	4
Assessment of the learning environment.....	5
Requirements for the study offer in the Student Supervision Regulations.....	6
Quality assurance	6
Study plan	8
Level of the learning outcomes	1
Learning outcomes and infrastructure.....	2
Teaching and assessment forms	4
Academic content.....	5
Scope of work	7
Link to research.....	8
Internationalization	9
Practice	10
Requirements for academic environment in the Study Supervision Regulations.....	1
The size of the professional environment	1
The professional environment's educational expertise	1
Professional management	2
The professional environment's subject-specific expertise	2
International and national cooperation	2
Summary.....	3
Appendices:	6

Requirements for the study offer in UiB's system for quality assurance of the education

Brief description of the master's program in work and organizational psychology at the University of Bergen

The master's program in work and organizational psychology at UiB is a two-year master's program of 120 credits. This program restarted as a program of its own in 2021. The master's program in work and organization existed as a program of its own almost 20 years ago. However, due to the absence of any program in general psychology, the faculty wished to start a master's program in general psychology and neuropsychology at UiB. So, the master's program in work and organizational psychology was merged into the newly started master's program in general psychology. The master's program in general psychology was started with three specializations (work/Org, Sos/Cog, and biology/neuro). However, the academic staff was never satisfied with this program since the way work and organizational psychology was included was not at par with the original program. Moreover, the students also wanted a master's degree in work and organizational psychology, not in "*Psychology with a specialization in work and organization.*" Due to this, work and organizational psychology specialization was reverted to a master's program of its own again in 2021.

The master's degree in work and organizational psychology prepares students to contribute to creating better well-being, efficiency, and productivity in the workplace. There is a great demand for knowledge and expertise in leadership development, team development, organizational development, work environment work, and conflict management. The master's degree in work and organizational psychology teaches students to understand and develop employees, leaders, groups, and organizations. Through this education, the students gain knowledge about the role of a consultant, advisor, and change agent and learn about mapping and improvement measures and interventions for leader-, group-, and organizational development. There is a particular focus on developing and improving the Psychosocial work environment work, including the fair and swift prevention and management of interpersonal conflicts at work.

Admission requirements and admission numbers

The program is designed to accommodate 18 students. However, during the evaluation period the actual enrollment figures were 20 in 2021, 19 in 2022, 26 in 2023, and 24 in 2024 (see Table 1). Normally, all the enrolled students graduate within the expected time. The program received 222 applications in 2021, 202 applications in 2022, 236 applications in 2023 and 244 applications in 2024. As evident from the numbers regarding intended intake, actual intake of students and number of applications received each year, it can be inferred very clearly that the master's program in work and organization is popular.

The admission to the master's program in work and organizational psychology is based on a bachelor's degree in general psychology, work and organizational psychology, and other bachelor's degrees in UiB or from different universities and college campuses. The admission for applicants with a bachelor's degree in general psychology and other bachelor's degrees in UiB or from other universities and college campuses is based on having 90 credits of professional specialization within this part of the psychology subjects. This includes having: (i) a bachelor thesis in psychology or the equivalent of at least 10 credits, (ii) 15 credits in research methodology, (iii) a specialization of at least 20 credits in work and organizational psychology, and 7,5 credits in leadership psychology. The applicants with a bachelor's thesis in the field of work and organizational psychology - require 15 credits specialization in work and organizational psychology and 7,5 credits in leadership psychology, in addition to the bachelor's thesis. The admissions framework that has been established results in a good number of applicants and an admission that is satisfactory in terms of candidates who mainly complete their degree within the stipulated time.

Completion, dropout and candidate production

On average, 90% have completed their studies within the standard study period (four semesters), during the evaluation period. In 2021, the program admitted 20, of whom 18 graduated in normal time (four semesters), and in 2022, 19 students were admitted, of which 17 graduated in normal time. In general, the program has a low dropout rate. The credit could be given to the stringent admission criteria that help in admitting well-trained and experienced students who are highly motivated for education with good support at varied time points from the academic staff.

Table 1: Information on admission, completion and dropout rate

Year	No. of students	No. of active students (Autumn 2024)	Graduated	Dropout (%)
2021	20	-	18	2(10)
2022	19	-	17	2(10.53)
2023	26	24	-	2(7.69)
2024	24	24	-	-

Assessment of the learning environment

As mentioned before, the master’s program in work and organizational psychology started up again in 2021. So, this is the first report intended to evaluate the current master’s program comprehensively. In general, the program's academic and social learning environment is good and satisfactory. The student barometer results from 2023 report that the students are satisfied with the current master’s program.

There are several physical meeting points throughout the program. For example, lectures, seminars, supervision sessions, and group work. Here, the students meet with the subject teachers and other staff. The different courses during the master’s program also assist students in actively engaging in group work, resulting in social and academic replenishment. The students are also provided with reading rooms facilitating individual and group study opportunities. The student representatives and students are encouraged to highlight any points where they feel that master’s program needs improvements. In this regard, recently, the possibility of doing an article-based master's thesis was actively discussed among the teaching group, administration, and students.

The master’s program starts with a joint introductory course - MAPSYK301, “*Perspective in psychological science*,” which is attended by students from both the master’s program in general psychology and work and organizational psychology. Hence, after the orientation meeting, the program offers a full-day kickoff event where students are welcomed to the program and given an introduction to the program in a more formal way intended to prepare them for their future study in the domain of work and organizational psychology. This kickoff event assists the students enrolled in master’s program in work and organizational psychology to connect with each other and to develop a sense of psychological security and identification with

program and their fellow students. Similarly, the program ends with the closing event. This has been recently added to the program to give a more formal closure to their master's study. This closing event will involve students presenting their master thesis projects together with socializing and joint lunch with students and staff.

Requirements for the study offer in the Student Supervision Regulations

Quality assurance

The teaching is regularly evaluated by most lecturers and subject managers. All the courses under the master's in work and organizational psychology are based on collaborative teaching. Subject managers try to ensure the quality of the lectures. The issues related to the content and teaching activities are discussed with the academic staff regularly in the teacher meetings and other communication forums (e.g., emails), depending on the nature of the raised issue. The dialogue in the professional environment is ongoing all the time regarding the quality of the courses that are informed by input from lectures, students, external supervisors, and colleagues, based on which the program is intended to be regularly adjusted.

Online subject evaluations are carried out at the end of the course every time the course is being taught. The evaluation form has been planned carefully so that it captures the course as a whole and the individual lectures. Since the courses are based on collaborative teaching so, it is important to get individual feedback for each lecture. This specific input gathered through the course evaluation is essential and has the greatest information value. Based on such individual feedback from the students, the content and orientation of the lectures have been changed or improved as required. However, there is potential for improvement concerning the formalization of the written evaluation routines. Earlier, the evaluation report was written by the subject managers at the end of the course. The evaluation system has recently undergone a change where extensive course evaluation will be done every 3 years together with less extensive evaluations that are done each time the courses are completed. As most of the courses are based on collaborative teaching so, one natural challenge is that some of the lecturers have relatively short teaching periods. Also, at times, the course manager himself/herself has often only taught small parts of the course. Also, for the students, it is often not easy to summarize the teaching in one

evaluation towards the end of the semester. Because of this, it is perhaps the direct evaluations each individual has after their own teaching that have the greatest informational value, but they also have the least chance of being formalized in a report.

One example of quality assurance is the introduction of reflection notes in the course MAPSYK322, “*Work environment development and work conflict management*”. Based on the assessment of the subject managers and other academic staff, mandatory assignment of reflection notes was introduced to strengthen the student’s ability to actively use theory to analyze real conflict situations and to practice their ability to undertake professional reflection. This also facilitated in strengthening the teaching quality together with achieving variety in the existing teaching methods. Furthermore, the change also addresses the concern raised by students in the student barometer regarding increasing possibilities of gaining practical knowledge during their master’s education. This new work requirement assisted in bridging the gap between theory and practice.

Need for changes in the program

Based on the feedback from the Fagfelle reports, there is a need for certain changes in the program to address the challenges faced by the students. For example, the prominent feedback from the Fagfelle reports is regarding the logical placement for MAPSYK323. The student's feedback and external expert expressed concern regarding the placement of MAPSYK323 at the end of the master’s program, i.e., the last course in the fourth semester. The students expressed that having this practice-oriented course at the end of the program is demanding, especially after the submission of the master thesis. The academic staff at work and organizational psychology are actively trying to find a solution for this matter and are working on possibly shifting this course to some earlier point. The ideal situation would be to have this course in the 2nd semester following MAPSYK322 so that the whole second year of the program is dedicated to focusing on research methodology and master thesis. Additionally, as pointed out by Fagfelle report from 2023, the introductory joint course (MAPSYK301) should also include content that is more specifically tailored to the field of work and organizational psychology.

Student involvement

Students actively contribute to the programs development through course evaluations conducted each time the course is offered. The evaluation form has been planned carefully such

that students can openly express their concerns regarding possibilities for further improvement of the course from the lectures and content perspective. Feedback from the students has also been used to make changes in the courses. For example, the introduction of reflection notes in MAPSYK322 was decided to be introduced following testing it with students first during spring 2024. After students gave a positive response to this activity, the academic staff decided to introduce reflection notes in the course as a permanent work requirement. Similarly, the consistent feedback from students from previous years also resulted in increasing the number of hours for school exams from 4 to 6 hours for MAPSYK321. In general, the students are also encouraged to contact the program manager, subject manager, or academic staff with any queries or concerns. The students are informed on how and who to contact in such situations during the program's orientation meeting and course-specific information meetings. External peers also have dialogue with students in connection with the annual peer report. All of the Fagfelle evaluations that have been carried out so far are partly based on interviews with prior or current students. The program manager also regularly engages in dialogues with the academic committee. The department and the Faculty's Education Committee, where all major changes to courses and study programs are approved, also have student representatives. Student involvement can be further improved if the course and program manager can have various forms of participatory evaluation in the form of ongoing dialogue with students and necessary adjustments during the course. There is room for improvement if course and program managers can make summaries of evaluations available to students more frequently and if written evaluations midway through the semester can be used more actively. However, this must be balanced against evaluation fatigue among students.

Study plan

The study plan contains six courses, as outlined in Table 2. The first semester consists of two courses: MAPSYK301 (15 sp.) and MAPSYK321 (15 sp.). MAPSYK301 is an introductory course that intends to provide students with a thorough understanding of the different theoretical perspectives in psychology and an understanding of the scientific foundations of the subject of psychology. This is a joint course that students attend together with students from other master's programs. MAPSYK321 is a mandatory course intended to formulate basis for students to have a critical reflection on relevant theoretical perspectives and models, empirical evidence in the field,

and practical methods for leadership, teams, and organizational development. The second semester also consists of two courses: MAPSYK322 (15sp.) and MAPSYK302 (15 sp.). MAPSYK322 addresses theories and models related to the psychosocial working environment and also provides methods for analyzing, investigating and handling interpersonal conflicts at work and how to do preventive work in the psychosocial work environment. MAPSYK302 is again a joint course with a purely research orientation. This course intends to provide students with knowledge of research design and methods. In the third semester, MAPSYK345 (45 sp.) starts and stretches over to the first half of the 4th semester when students submit their master's thesis in late March/early April. Finally, the 4th semester comes to an end with the specialization course MAPSYK323 (15 sp.). In this course, students learn more about the applied side of organizational development and consulting work in organizations. This course builds on the theoretical understanding developed in the courses MAPSYK321 and MAPSYK322 and thus contributes towards the work relevance of the overall master's program.

The study plan (attachment) meets the expected standard in the opinion of the professional community. The content of the study is described in the study plan for the master's program in work and organizational psychology, which is available on UiB's website. Here, it is shown that the master's program consists of 15 ECTS introductory course, 75 ECTS mandatory courses, and 15 ECTS specialization course (see Table 2). The study plan shows a correct presentation of academic content, structure, and progression. It also clearly the requirements, learning outcomes, and forms of evaluation included in the study. The plan provides good documentation of the competence that the candidates develop during the course of study. Information about international exchange is available on the study plan website, UiB.

Table 2: Structure of master's program in work and organizational psychology

<i>Structure of master's program in work and organizational psychology</i>		
Autumn: 1st semester	MAPSYK301: <i>Perspective in psychological science</i> (15sp.) For student-active teaching modules: Submission of assignment. For group assignment module: Submit a	MAPSYK321: <i>Leadership, team and organizational development</i> (15sp.) Participation in teaching and activities in pairs and groups between sessions.

	<p>joint assignment, submit a peer review of another group's assignment, and participate in the presentation day. The subject teacher approves the work requirements.</p> <p>Assessment: 4-hour school exam Grading Scale: A-F</p>	<p>Two papers must be written: one written individually and one written together with a fellow student: Approved/Not approved.</p> <p>Students will read and provide feedback on two such assignments written by fellow students. Participation in this group activity is mandatory.</p> <p>Assessment: 6-hour school exam Grading Scale: A-F</p>
Spring:2nd semester	<p>MAPSYK322: <i>Work environment development and work conflict management</i> (15sp.)</p> <p>Participation in teaching and independent activities individually and in groups between meetings: A minimum of 80% participation in classes is required.</p> <p>Mandatory reflection note (individual): Pass/Fail Written work (group): Approved/Not approved</p> <p>Assessment: Home exam 8 days Grading Scale: A-F</p>	<p>MAPSYK302: <i>Research methods</i> (15sp.)</p> <p>Mandatory attendance for lab sessions & presentation day. Oral group presentation and submission of 4 assignments</p> <p>Assessment: Portfolio assessment (50%) & oral exam (50%) Grading: Pass/Fail</p>
Autumn:3rd semester	<p>MAPSYK345: <i>Master's thesis in work and organizational psychology</i> (45sp.)</p> <p>Assessment: Master thesis written in groups Grading Scale: A-F</p>	
Spring: 4th semester	MAPSYK345: <i>Master's thesis</i>	MAPSYK323: <i>Practical</i>

	<p><i>in work and organizational psychology</i> (45sp.)</p> <p>Assessment: Master thesis written in groups Grading Scale: A-F</p>	<p><i>development work and the role of internal and external development agent: student company</i> (15sp.)</p> <p>Teaching and participation in the practical element are mandatory: A minimum of 80% participation in the teaching is required.</p> <p>Mandatory assignment: Report & reflection notes: Should be approved in order to pass the course</p> <p>Assessment: follow up with the client, reflection note Grading: Paid/Not paid</p>
--	---	---

Level of the learning outcomes

National qualifications framework

The learning outcome descriptions in the study plan are designed in accordance with level 7 (master's) in the Qualification Framework and require advanced knowledge, skills, and general competence within the work and organizational field. All the courses that are part of the master's program have very clear learning outcomes. Additionally, the learning outcomes for each course are aligned with the overall learning outcomes of the master's program. The different courses provide different approaches to replication, analysis, and synthesis of knowledge, establishment, and consolidation of practical skills, as well as training the ability to think critically and reflect on various issues within the field of work and organizational psychology. Students acquire advanced and up-to-date knowledge within the field of work and organizational psychology in general and specialized insight into a limited area through work on the master's thesis. They gain in-depth knowledge of the subject's scientific theoretical basis and methods in the field. The program strives to ensure a good connection between learning outcomes, student-active forms of learning, and evaluation. The various themes in the courses are set up with teaching in the form of lectures and different student-oriented activities. For

example, for MAPSYK322, teaching is carried on the theme of conflict handling and the Working Environment Act, and later students work on analyzing and reflecting on a personal conflict experienced in the workplace in light of theory and the Working Environment Act. Overall, the academic community regularly reviews the course descriptions to check whether they are in accordance with the qualifications framework. The curriculum for all courses in the program and the program as such are quality-assured so that formulations and learning requirements are adapted to the master's level.

Name

The name of the study program is adequate and has not undergone any change during the given time period. The study program decided to start with the same name in 2021 as it had for its original program, which started almost 20 years before being merged into the joint master's program of general psychology.

Learning outcomes and infrastructure

Content and structure

Table 2 shows the course of study and its structure. The master's in work and organizational psychology is a higher-level discipline study and thus provides expert knowledge and relevant research-based skills. Overall, there is a good connection between the program description and the subject descriptions. A clear progression is planned in the theoretical, methodological and practical courses that lead to the overall learning outcomes at the program level.

The program starts with an introduction to different theoretical perspectives in psychology and develops an understanding of the scientific foundations of the subject of psychology (MAPSYK301). As students sometimes have very different admissions backgrounds, an introductory subject is necessary, so everyone has the foundation for more advanced work and organizational subjects. This is followed by acquiring relevant research-based expertise regarding developing leadership, leaders, teams, and organizations and how such development can best be facilitated (MAPSYK321). The knowledge gained will enable students to identify and reflect on key issues in developing leaders, teams, and organizations. During the second semester, students acquire in-depth research-based knowledge, skills, and competence in

analyzing, designing, mapping, and developing work environments in accordance with ethical standards and Norwegian legislation (MAPSYK322). This also includes in-depth knowledge of methods for analyzing and handling conflicts in the work environment and preventive work environment work. This knowledge is heavily derived from leading work and organizational psychology perspectives, theories, models, and methods in the field.

Training in research competence begins with an introduction to statistics and methods in the second semester (MAPSYK302). The course content gives students an overview and insight into research design and methods. The course also provides an introduction to research ethics, including the application of knowledge in concrete research. The knowledge gained assists in starting with the master thesis project in the second year of the program (MAPSYK345). The master thesis project gives students deeper insight into theory and empirical research in a specific area, as well as competence in developing, planning, and implementing a research project. The last leg of the master's program is a continuation and expansion of MAPSYK321 and MAPSYK322. This course gives practical experience to the students by working within the framework of the "*Student Company*," where small groups of students (2-3) are engaged by an external company to carry out a more specifically specified assignment under the guidance of a subject teacher. During this course the students receive theoretical and experience-based training in the applied side of development and consulting work in organizations. It gives students an overview of and insight into organizational development as a professional activity and key issues related to exercising the role of an internal or external change agent/organizational advisor/consultant, as well as the content of such work from preparation/mandate/assignment through practical implementation, to evaluation and learning, as well as ethical issues related to the consulting role. Overall, this practice activity yields a benefit that aligns with the program description.

Teaching in the courses in the work and organizational psychology domain is linked to professional changes and problems and specific cases (for example, working life and organizations). Course leaders regularly update the teaching content to balance basic and historical knowledge against newer research. The recommended literature for the different courses also balances textbooks that address classical theories, basic concepts, education, and professional history with newer research literature and/or literature that challenges and poses critical questions.

Infrastructure

Regarding infrastructure, the study program has satisfactory conditions in most areas. The classrooms used for teaching-oriented activities are easily accessible to the students in the Faculty of Psychology building at Christies Gate 12. The students have easy access to library services and PC rooms. Additionally, they also have access to the study or reading rooms in the same building that they can use to carry out discussions and group work for different courses. For example, students usually book and use these study rooms while working on their master's thesis. All courses actively use Mitt UiB (Canvas) for teaching activities, course progression, student dialogue, assignment submissions, and information exchange. The program and students also have access to very supportive administration. The same applies to online support and the learning platform. The students have good access to UiB's wireless network on most premises included in the teaching plan. In general, it can be concluded that the program fulfils the infrastructure-related requirements.

Teaching and assessment forms

Table 2 shows that the master's program in work and organizational psychology emphasizes using a varied selection of teaching, learning, and assessment methods. A review of the courses in the program shows that the choice of working methods at the course level generally aligns with the learning outcomes at the program level and that these facilitate the student's achievement of the learning outcomes as formulated. The assessment methods in the master's program consist of school exams, take-home exams, and reflection notes. Frequently used teaching methods are lectures in combination with seminars, casework, group work, individual and group level written assignments, feedback by academic staff and fellow students, presentations, fieldwork, and work on a master's thesis. All in all, we consider that the teaching, learning and assessment methods used in the program are varied, well thought out and well adapted to the learning outcomes to be achieved.

The teaching and assessment methods have experienced some changes during the time period for which the program is being evaluated. For example, in MAPSYK322, a reflection note was introduced as a mandatory work requirement in which the students analyze and reflect on a personal conflict that they had experienced in the workplace in light of theory and the Working Environment Act. This work requirement will be assessed as approved/ not approved. This

change was tested in the spring of 2024 with good feedback from students and the academic community. Another example is from MAPSYK321, where the school exam duration was increased from 4 to 6 hours, considering the demanding nature of the questions. Also, the course was changed to have a reduced teaching load. Furthermore, the course was also made to be more traditional lecture style to increase role flexibility in the academic staff such that other staff members could also have subject responsibility.

Academic content

Academically updated study offer

The master's in work and organizational psychology is a higher-level discipline study providing expert knowledge and relevant research-based skills. There is a continuous effort to follow the latest research and development in the field of work and organizational psychology nationally and internationally, with attempts to incorporate new streams in the existing plan without consequences for the need for resources. The content of the subjects is adjusted as required, which is legitimized through new, proven knowledge. For example, discussions around the latest issues (e.g., inclusion of sustainability within organizational strategy) concerning organizational development are actively evoked for discussion during the lectures in MAPSYK321. Similarly, the latest work and organizational psychology-related behavioral issues (e.g., quiet quitting, sustainability-oriented unethical leadership practices) are offered as possible project topics for the master thesis. The professional community also teaches to provide the latest practical and professional insights in specific areas. For example, a professional from the law domain is invited to a session with students to give them up-to-date practice-oriented knowledge on the Working Environment Act in MAPSYK322.

The professionals associated with the program are active researchers who keep up-to-date in their research fields. This also involves participation in relevant national and international conferences. This is described in more detail in another point. In general, all lecturers revise their teaching in line with how research fields are moving and include the latest knowledge as it becomes available. The subject descriptions have been written to balance specificity and general terms so that it should not be necessary to make changes to easily adapt the teaching. Therefore, there will only be a need for formal changes to the extent that major changes are made in teaching.

Relevance

Candidates with a master's degree in work and organizational psychology are typically expected to work with personnel development, work environment development, leadership development, and organizational development, both in the private and public sectors and in local, national, and international organizations. Furthermore, candidates can work in personnel/HR departments, occupational health services, consulting companies, public administration and administration, and research and education. Based on the findings from the Fagfelle report from 2022, we have a clear impression that most of those who want to, get relevant work quickly after completing their studies - some even before. The study provides practical analytical competence for various types of work tasks, such as independent planning and implementation of project work, research, analysis and documentation activities, and information work. Hence, the program also qualifies for admission to PhD education for those who wish to choose an academic career path.

The different subjects on the program constantly strive to achieve balance between the theoretical as well as practical skills. For example, the theoretical knowledge acquired through MAPSYK321 and MAPSYK322 are expanded and practically utilized during MAPSYK323. Additionally, during this course students also receive theoretical and experience-based training in the applied side of development and consulting work in organizations. The student project done with an external company during MAPSYK323 profoundly adds to the work-relevance of the master's program. Similarly, the students also apply the theoretical domain-specific knowledge acquired during different courses on master's program (MAPSYK321, MAPSYK322) together with the research-oriented theoretical knowledge (MAPSYK302) in their master thesis project (MAPSYK345). The Fagfelle report from 2022 also states that the learning objectives of the individual courses also have work-relevance to varying degrees.

As mentioned before, the program also involves guidance and teaching from the professional community. For example, in MAPSYK322 specialists from organizational and work environment development, conflict management, leadership development and law are invited for sessions with students to provide them with up-to-date practice oriented knowledge on working environment. Moreover, the teaching staff also actively engage with different organizations and provide guidance on different topics related with leadership development, conflict handling etc.

The teaching staff also possesses sufficient knowledge in this regard, thus enhancing the work-relevance of the master's program.

For master's degree studies

The master's program in work and organizational psychology at UiB is an advanced level program providing knowledge on various aspects of work and organizational psychology domain. Work and organizational psychology is a broad field requiring conventional as well as advanced skillset in addressing various issues related to leadership development, team development, organizational development, work environment work, and conflict management. The subjects covered as a part of master's program provide students with advanced knowledge and ability to function in a tailored way to do research and make advanced assessments for strategic decision making for varied issues in the domain of work and organizational psychology.

Scope of work

All the courses, except one, are worth 15 credits. Most of these consist of lectures, seminars, presentations, submission of written assignments, and feedback. An overview of the scope of work for the subject-specific courses is outlined in Table 3. The Studiebarometeret's report from the year 2023 shows that, on average, students spent around 36 hours a week on self-studies and learning activities.

The program has been structured to run one course at a time. The overlap has been avoided in the program structure so that students can simultaneously focus on particular subject areas. Concentrating on one course at a time helps students by allowing possibilities for deeper learning through focusing on a single subject without the stress of balancing multiple deadlines and juggling between different thematic areas. For example, in the first year, during the second term of the autumn semester, the students mainly focus on thematic areas of leadership, team, and organizational development while during the first term of the spring semester, they focus on thematic areas of work environment work and conflict management. Such a program structure results in a more thorough and rewarding learning experience.

Table 3: Overview of scope of work

	MAPSYK321	MAPSYK322	MAPSYK345	MAPSYK323
Credits	15	15	45	15
Normalized time (hours)	400	400	1200	400
Lectures (hours)	56	65	2	18
Seminars (hours)	4	25	-	18
Field & internship (hours)	-	-	-	160
Curriculum (Pages)	1398	1493	-	745
Written assignment (number)	2	2	-	1
Assessment	School exam	Home exam	Master thesis	Reflection note

[Link to research](#)

The academic staff comprises professors, associate professors, and research fellows. Additionally, during this period, there were two professors employed in a 20% position that ended in June 2024. All staff have expertise in the field of work and organizational psychology. Furthermore, all the staff associated with the master’s program are active researchers who participate in national and international research networks and collaborations, publish regularly nationally and internationally, and contribute as editors and peers in national and international publications. The staff members also regularly supervise at all levels (bachelor, master and PhD).

In the study program, students encounter research in various ways. This includes through course leaders actively using and updating research literature in the literature on the courses. In addition, much of the teaching in the different courses in the study program is based on advanced research-based knowledge about different themes. For example, key theories and most central methods for developing leaders, teams, and organizations (MAPSYK321), understanding, analyzing, mapping, designing, and developing work environments and conflicts both at the group and individual level (MAPSYK322), developmental, preventive, and restorative perspectives within work environment work (MAPSYK322), methods for handling conflicts in the work environment (MAPSYK322), and applied organizational development (MAPSYK323).

The students are directed to use research literature actively in their studies, and a critical reading of original research is required for work on the various subjects. All the lecturers are encouraged to be up-to-date at all times in their subject area and to challenge the students to have a critical and proactive attitude towards research and practice.

The master's theses (MAPSYK345) produced in the professional environment are varied and maintain a high academic level. In the master's thesis, the academic community prioritizes student-active research by focusing on the entire research process. The academic staff is also open to encouraging and supporting interested students to publish research articles after master thesis submission. The students are also allowed to conduct research on the projects of their interest. The master's theses are usually prepared by students collaborating to write the tasks in groups of two students. Through this organization, students gain crucial collaborative experience that will be useful in a future profession.

Internationalization

As a master's student in work and organizational psychology, it is possible and academically recommended that students take part in their education in another country, and several exchange agreements may be relevant. The Faculty of Psychology has many good agreements from which students can choose. Students can travel on exchange to universities in the Nordic region, Europe, or other relevant countries, such as the USA, Canada, Australia, South Africa, or New Zealand. It is recommended that students go in exchange during the program's second semester. The students are also allowed to complete up to 15 credits as a relevant elective abroad or at another Norwegian educational institution in the fourth semester as a replacement for MAPSYK323. The faculty assists the students in finding a course offered at one of our partners that suits the academic interests and plans of the student. Work and organizational psychology is a broad field that can be combined with many different thematic areas. This allows students to expand their professional competence in various directions. The orientation meeting makes the students aware of the exchange and internationalization possibilities. Furthermore, they are provided with information about the administrative staff they should contact to explore the available opportunities. There have been three students who have utilized this option during 2024. Currently, there is little interest in exchange among the students in general. The academic administration at the Faculty of Psychology will continue to collaborate

with academic staff in the master's program to explore how the proportion of exchange students can be increased in the future.

Practice

Practice is essential to the study program, comprising 15 credits during the last semester (MAPSYK323). The elements of imparting practice-oriented knowledge are also incorporated with other courses spread over all four semesters. During practice, students receive theoretical and experience-based training on the applied side of development and consulting work in organizations. Furthermore, the students also get an overview of and insight into organizational development as a professional activity and key issues related to exercising the role of an internal or external change agent/organizational advisor/consultant, as well as the content of such work from preparation/mandate/assignment through practical implementation, to evaluation and learning, as well as ethical issues related to the consulting role. Based on learned theories and models, the student will gain insight into the different roles, methods, and approaches they can use in practice as an organizational consultant/change agent and problems associated with role delimitation (role conflict and role ambiguity), as well as ethical and professional dilemmas that can be encountered in this role. The students get practical experience with such work by working within the framework of the "*Student Company*," where external companies engage small groups of students to carry out a more specifically specified assignment under the guidance of a subject teacher for 160 hours (4 weeks). The course coordinator is responsible for coordinating internships in organizations. However, finding relevant internships is a major challenge for the subject manager. The academic staff and the supervisors specifically guiding during the practice have relevant competence and experience from the field of practice.

The course evaluations of MAPSYK323 during the time show that students are generally quite satisfied. However, the students find the work requirements of the course (report and reflection notes) demanding and less contributing to their learning. The subject managers think the major reason could be related to the course placement at the end of the program since, at this time, students feel they have completed their education and are ready for their vacation/work. However, the work requirements of the course would make more sense for the students if the course were placed at the end of the second semester. In this case, the students can take the experience from this subject when they write their master's thesis.

Requirements for academic environment in the Study Supervision Regulations

The size of the professional environment

The academic staff currently consists of four full-time professors, three full-time associate professors, and three research fellows. Additionally, during this period, two professors were employed in a 20% position that ended in June 2024. Hence, the master's program in work and organizational psychology is carried out mainly by permanent employees with high competence in the field. The professional community has broad work and organizational psychology-related competence and professional expertise that covers the courses that are now offered in the program. Most permanent employees in the program have a long tenure; the last appointment was made in 2022 to cover up for lack of resources.

Overall, the workload for the permanent employees is high but currently somewhat within acceptable limits. However, the professional community is small, and the vulnerability is significant if sick leave or similar events occur. As long as the target number of 18 students is met, these are in line with regulations, so no courses lead to a disproportionate workload. If the target number is increased, problems arise for both Mapsyk321 and Mapsyk322 when it comes to experienced-based teaching such as the use of casework, roleplays and practical training. Yet, problems in particular arise for the courses MAPSYK345 and MAPSYK323, which contain observation practice, and which must be strengthened with professional and administrative resources or reassessed concerning the organization of internships, thesis projects, work requirements, and assessment methods. This has been the case during 2023 and 2024, when the number of students registered for the master's program was 26 and 24, respectively. The joint courses of MAPSYK301 and MAPSYK302 are handled by professionals from master program in general psychology.

The professional environment's educational expertise

The permanent employees have relevant and approved educational expertise. They have approved university pedagogical education or equivalent education in pedagogy. Some of the employees also have courses in UPED in addition to what is mandatory.

Professional management

The study program is managed according to UiB's quality system. A program manager has been appointed following the guidelines. The program is subject to the Teaching Committee at the Department of Psychosocial Sciences at Faculty of Psychology, which has been appointed as the unit responsible for the program. Subject responsibility is usually distributed among the program's permanent staff. The program manager facilitates regular meetings in the academic community at least three times every semester. The meeting points could be increased as needed. For example, the academic staff has had extra meetings discussing issues related to effective resource utilization required by the faculty due to their difficult economic situation recently. Changes in the program are a result of collective assessments by academic staff. The academic staff is collectively responsible for managing the quality of the program. Additionally, changes in the program are also made based on student evaluations. Annual peer reviews/program examiner reports are also used in the work on quality development. The department and faculty have education committees where educational matters are discussed and quality-assured. Significant changes and challenges are also discussed, and the faculty board assures quality. The program manager also participates in the meetings where the issues relevant to the different programs are informally discussed among each other and vice dean of education.

The professional environment's subject-specific expertise

All permanent employees in the program have been assessed for appointment according to the tasks they are to solve within the field of work and organizational psychology. The employees in the program publish regularly in international and national journals. They all also have solid subject-specific competence that covers the themes and content of the different courses in the program. The employees' professional and research competence also covers the need for qualified supervision of master's theses in MAPSYK345. Thematically, competence includes, among others, leadership development, team development, theoretical and applied organizational development, work environment mapping and development, and conflict handling. The professional community also represents broad methodological competence.

International and national cooperation

All academic staff in the program are active researchers with a consistent research output within their respective fields of study. In general, the employees in the program publish and

collaborate with colleagues internationally and nationally, edit and contribute to books and journals used in different subjects in the master's program. The academic staff participates in national and international collaborations and networks relevant to the employees' subject competence and thus, also to the study offer and the program's further development. One of the academic staff member is an invited member of ENOP, European Network of Organizational and Work Psychologist (<http://www.eawop.org/enop>). ENOP is a network under, and the original founders of, the European Association of Work and Organizational Psychology, and consists of 2 invited professors from each country, meeting annually to work on joint efforts to raise the standard and quality of research, teaching and practice in the field. Similarly, another academic staff member is part of an international network related to work environment that involves researchers from Scandinavian countries. Additionally, the academic staff at work and organizational psychology also collaborates with STAMI - National Institute of Occupational Health.

Summary

The master's program in work and organizational psychology offers expert knowledge and relevant research-based competence in the field. During the master's program, the students gain research-based knowledge about understanding and developing individuals, groups, and organizations in a work-related context. Particular focus is placed on the role of a change agent and on mapping and intervention methods for leadership, group, and organizational development, including focusing on aspects of working environment and conflict management. The program uses varied teaching, learning and evaluation approaches that ensure a good learning outcome and good quality assurance of the competence that the candidates achieve. The program has good recruitment and throughput and is perceived as having work relevance. The attached appendices provide a comprehensive picture of what the study program entails and which learning outcomes are to be achieved. The program strives to balance theory and practice to ensure good and relevant practical training within the existing framework. Employees are well qualified for the parts of the study program they are appointed to cover.

The program is working well but requires some restructuring to enhance its quality and satisfaction among students. This would require changes that are mainly associated with the joint courses with the other master program in psychology. Firstly, the starting joint course should

have some topics specifically related to the field of work and organizational psychology. This

issue is raised in the interviews with the students during interaction with external experts responsible for evaluating the program in some specific dimension (Fagfelle reports). This will help in making the course more relevant for the students in this program. Secondly, the joint research methods course lacks relevance for master's students in work and organizational psychology. In this regard, students have also raised concerns, as reported by Fagfelle. Moreover, the joint methods course is organized in the spring semester, so the practice-oriented course needs to be pushed to be the last course in the final semester of the master's program. As mentioned before, its placement in the last semester makes the written requirements of the course less appealing and motivating to the students. The ideal program structure should be to organize MAPSYK301 and MAPSYK321 in the first semester, followed by MAPSYK322 and MAPSYK323 in the second semester. The second year of the master's program should be dedicated to the research methods course and master thesis. This seems to be a more natural structure of the program, so students can derive the maximum benefit in learning and learning experience. It should be noted that both these issues of: (i) increasing relevance of MAPSYK301 and (ii) placement of MAPSYK323 at the end of second semester have also been raised by the students during their involvement in the process of program evaluation.

Appendices:

Appendix 1: Study plan for the master's program in work and organizational psychology at UiB

Appendix 2: Course description for MAPSYK321 – Leader, team & organizational development

Appendix 3: Course description for MAPSYK322 – Work environment development and work conflict management

Appendix 4: Course description for MAPSYK323 – The student consultancy firm: Taking the role of an internal and external consultant in organizations

Appendix 5: Course description for MAPSYK345 – Master's Thesis in Work and Organizational Psychology

Appendix 6: Fagfelle report 2022

Appendix 6: Fagfelle report 2023

Appendix 6: Fagfelle report 202

Studieplan for MAPS-AOP Masterprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi, vår 2025

Omfang og studiepoeng

Masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi er eit 2-årig studieprogram (120 studiepoeng).

Namn på grad

Master i arbeids- og organisasjonspsykologi

Fulltid/deltid

Fulltid

Undervisningsspråk

Norsk og/eller engelsk

Studiestart - semester

Haut

Mål og innhald

Studieprogrammet tillet dei med bachelorgrad i psykologi med fordypning i arbeids- og organisasjonspsykologi å tileigne seg ekspertkunnskap og relevant forskningsbasert dugleik innan dette fagfeltet. Kandidatane skal fordjupe seg i aktuelle faglege perspektiv i arbeids- og organisasjonspsykologisk forskning og anvendt evidens basert praktis, samt lære relevant vitenskapsteori og forskingsmetode. I andre året av studiet skriv kandidatane ei masteroppgåve innan si retning som utgjer eit sjølvstendig bidrag til forskingslitteraturen.

Studiet gir forskningsbasert kunnskap om korleise ein kan forstå og utvikle enkeltmenneske, grupper og organisasjonar i ein arbeidsmessig samanheng. Det vil bli særskilt fokusert på rolla som endringsagent, og på kartleggings- og intervensjonsmetodar for leiar-, gruppe- og organisasjonsutvikling, herunder med fokus på arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering.

Studiet kvalifiserer for ei rekkje typar arbeid der endringskompetanse, kritisk tenking, akademisk skrivning, formidling og evna til å arbeide både sjølvstendig og i lag er etterspurde evner. Studiet legg og grunnlaget for vidare forskning, anten som ei akademisk karriere (ph.d.-studium), eller innan andre yrke der forskning inngår som ei av aktivitetane.

Læringsutbytte

Kunnskap:

Kandidaten skal ved fullført grad:

- ha avansert kunnskap innanfor teori, forskning og anvendt utviklings- og forbetningsarbeid i fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi, då med særleg vekt på arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering og i høve utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- ha inngåande kunnskap om dei vitenskaplege teoriane og metodane i denne delen av psykologifaget.

Dugleik:

Kandidaten skal ved fullført grad kunne:

- nytte sine kunnskar og evner på nye område for å gjennomføre avanserte utviklings- og forbetringstiltak og anna relevante oppgåveløysingar innan fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi.
- analysere faglege problemstillingar og forskingsspørsmål med basis i relevant teori, forskning, faghistoria og evidensbasert kunnskap.
- gjere greie for viktige og grunnleggande føringar i norske lov- og avtaleverk i høve arbeid som endringsagent innan arbeidsmiljøfeltet og anna arbeids- og organisasjonspsykologisk praksis
- analysere eksisterande teoriar, metodar og fortolkingar innanfor fagfeltet, og arbeide sjølvstendig med teoretisk og praktisk problemløysing og endringsarbeid.
- bruke relevante metodar for forskning og fagleg utviklingsarbeid på ein sjølvstendig måte.
- analysere og halde seg kritisk til ulike informasjonskjelder og nytte desse til å strukturere og formulere fagleg baserte analyser, resonnement og val av arbeidsmetodikk.
- gjennomføre eit sjølvstendig, avgrensa forskings- eller utviklingsprosjekt under rettleiing som er i tråd med gjeldande forskningsetiske normer og reglar.

Generell kompetanse:

Kandidaten skal ved fullført grad kunne:

- analysere fag-, yrkes- og forskningsetiske problemstillinger innan fagfeltet
- formidle frå eige sjølvstendig arbeid og meistre uttrykksformene i psykologifaget.
- kommunisere faglege problemstillingar, analysar og konklusjonar innanfor psykologifaget, både med spesialistar og til allmenta.
- bidra til fagleg nytenking, til gode forbettringsprosessar og utviklingsprosessar hos individ, grupper og organisasjonar innanfor arbeidslivet.

Opptakskrav

For nye opptakskrav frd 2026- sjd lenger ned

Masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi byggjer på ein bachelorgrad med 90 studiepoeng fagleg fordjuping (spesialisering) innan denne delen av psykologifaget:

- Bacheloroppgåve i psykologi eller tilsvarande på minst 10 studiepoeng
- 15 studiepoeng metode (kvalitativ og kvantitativ metode)
- Ei fordjuping på minst 20 studiepoeng i arbeids- og organisasjonspsykologi og 7,5 SP leiingspsykologi.
- For søkjarar som har gjennomført ei bacheloroppgåve innan feltet arbeids- og organisasjonspsykologi er krava 15 sp fordjuping innan arbeids- og organisasjonspsykologi og 7,5 SP i leiingspsykologi, i tillegg til bacheloroppgåva

Bachelorgrader som kvalifiserer:

Bachelor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved UiB. Snittet blir rekna ut av 90 studiepoeng frå spesialiseringsemna:

- PSYKI 10 Arbeids- og organisasjonspsykologi, 30 studiepoeng
- PSYK200 Leiingspsykologi, 15 studiepoeng
- PSYK202 Metode, 15 studiepoeng
- PSYK201 Bacheloroppgåve, 15 studiepoeng
- Dei siste 15 studiepoenga frå beste resultat av gjenståande spesialisering:
 - PSYKI 14 Utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi, 15 studiepoeng
 - PSYKI 06 Personalpsykologi, 15 studiepoeng
 - PSYKI 12 Sosial og personlegdomspsykologi, 10 studipoeng + PSYK210 Nyare teoretiske, metodiske og empiriske bidrag i arbeids- og organisasjonspsykologi, 5 studiepoeng

Bachelor i generell psykologi ved UiB. Kvalifiserer viss dei har tatt PSYKI 10 og PSYK200 som valemne. Snittet blir då rekna ut av 90 studiepoeng frå:

- PSYKI 10 Arbeids- og organisasjonspsykologi, 30 studiepoeng
- PSYK200 Leiingspsykologi, 15 studiepoeng

- PSYK202 Metode, 15 studiepoeng
- PSYK250 Bacheloroppgåve i generell psykologi, 15 studiepoeng
- Dei siste 15 studiepoenga frå beste resultat av gjenstående spesialisering:
 - PSYKI 14 Utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi, 15 studiepoeng
 - PSYK207 Læring og atferdspsykologi, 15 studiepoeng
 - PSYK208 Affekt og kognisjon, 15 studiepoeng
 - PSYKI 12 Sosial og personlegdomspsykologi, 10 studiepoeng + PSYK206 Artikkellesing, 5 studiepoeng

Andre bachelorgradar ved UiB eller frå andre universitet og høgskular kan kvalifisere dersom ein har 90 studiepoeng i psykologi eller tilsvarande, og dekker resten av opptakskrava, herunder den nevnte faglege fordjupinga innan arbeids- og organisasjonspsykologi og leiingspsykologi.

Ein må også ha:

- Snittkarakter på minimum C i emna du får opptak på grunnlag av.
- Språkkrava i både norsk og engelsk for dette studieprogrammet er dekkja med generell studiekompetanse, anten på grunnlag av norsk vidaregåande skule eller på annan måte.

OBS - NYE OPPTAKSKRAV FRÅ 2026

Opptak til masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi krevjar:

1. Fullført bachelorgrad:

- Karaktersnitt blir berekna på grunnlag av heile graden
- Du må ha snittkarakter på minst C

1. Bachelorgraden må innehalde:

- Minst 80 studiepoeng psykologi
- Ei bacheloroppgåve i psykologi eller tilsvarande på minst 10 studiepoeng
- Arbeids- og organisasjonspsykologi:
 - Har du skreve ei bacheloroppgåve innan arbeids- og organisasjonspsykologi treng du 15 studiepoeng arbeids- og organisasjonspsykologi i tillegg til bacheloroppgåva
 - Har du skreve ei bacheloroppgåve innan psykologi (ikkje arbeids- og organisasjonspsykologi) treng du 20 studiepoeng arbeids- og organisasjonspsykologi i tillegg til bacheloroppgåva.
- 7,5 studiepoeng leiingspsykologi
- 15 studiepoeng med forskingsmetode (som dekker både kvalitativ og kvantitativ metode)

Søkjjarar som ikkje oppfyller kravet om minst 80 studiepoeng psykologiemne og relevant fordjupning i graden, kan ta dette som valfrie emne utanom grad. Karaktersnitt blir då

berekna på grunnlag av heile graden i tillegg til relevant fordjupning.

Tilrådde forkunnskapar

Ingen utover opptakskrava til studiet.

Innføringsemne

Ikkje aktuelt

Obligatoriske emne

- MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitskap, 15 sp
- MAPSYK321 Leiar-, team og organisasjonsutvikling, 15 sp
- MAPSYK322 Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering. 15 sp
- MAPSYK302 Forskingsmetodar, 15sp
- MAPSYK345 Masteroppgåve, 45 studiepoeng

Spesialisering

Emnet MAPSYK323 er ei spesialisering i praktisk organisasjonspsykologisk arbeid. Emnet er ikkje obligatorisk men kan etter søknad erstattas av andre relevante emne ved UiB eller andre institusjonar innanlands eller utanlands.

Tilrådde valemne

Ingen særskilte

Rekkefølge for emne i studiet

I det første semester vert det undervist i MAPSYK301 og deretter MAPSYK321. I andre semester undervisast det i MAPSYK322 og MAPSYK302.

Masteroppgåva MAPSYK345 skal skrivast i tredje og fjerde semester med innlevering seinast innan midten av mars i fjerde semester. I siste halvdel av fjerde semester vert det

undervist i emnet MAPSYK323. Dette emnet er eit valemne og kan etter søknad erstattas med andre relevante emne ved UiB eller ved andre institusjoner i inn og utland.

Krav til progresjon i studiet

Emna MAPSYK301 og MAPSYK321 og MAPSYK322 og MAPSYK302 eller tilsvarande må være greidde før ein kan gå vidare på arbeidet med masteroppgåva.

Emnet MAPSYK323 krev at ein først har greid MAPSYK301, MAPSYK321 og MAPSYK322 eller tilsvarande kurs under delstudium i utlandet.

Første år:

1. semester (haust):

- MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitskap, 15 sp
- MAPSYK321 Leiar-, team og organisasjonsutvikling, 15 sp

2. semester (vår):

- MAPSYK322 Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering. 15 sp
- MAPSYK302 Forskingsmetodar, 15sp

Andre år:

3. og 4. semester (haust og vår):

- MAPSYK345 Masteroppgåve, 45 studiepoeng

4. semester (vår)

- MAPSYK323 Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma, 15 sp

Delstudium i utlandet

Som masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi er det mogleg og faglig anbefalt at du tar deler av utdanninga di i eit anna land, og vi har fleire utvekslingsavtalar som kan vere aktuelle. Vi anbefalar at du drar ut i ditt 2. semester. Du må ta minimum 7,5 sp i metode, gjerne meir. Dei resterande studiepoenga er valfrie innanfor masterprogrammets tematikk.

Du kan og gjennomføre inntil 15 sp. som relevante valemne i utlandet eller ved ein annan norsk utdanningsinstitusjon i ditt 4. semester som erstatning for MAPSYK323 Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma.

Fakultetet hjelper deg med å finne et emnetilbud ved ein av våre samarbeidspartnarar som passer til dine faglege interesser og planar.

Arbeids- og undervisningsformer

Undervisningsforma for einskildemna som inngår i kursdelen, er omtalt i emneskildringa. Det er mellom anna forelesingar, seminar, gruppearbeid, case-arbeid, diskusjon av forskingslitteratur, skriftleg og munnleg presentasjonar, samt eit valfritt praktisk prosjektarbeid i ein organisasjon (MAPSYK323).

Vurderingsformer

Vurderingsforma for einskildemna som inngår i masterprogrammet, er nærare omtalt i emneskildringane. Det vert nytta ulike vurderingsformer som skuleeksamen og heimeeksamen.

Studentar skal skrive ei masteroppgåve på 45 studiepoeng i det andre året, som hovedregel i samarbeid med ein annan student. Ein får felles karakter på oppgåva. Det vert gitt rettleiing frå fagmiljøet på oppgåva der ein kan samle eigne data, skrive teoretisk eller basere seg på allereie innsamla data frå rettleiar eller fagmiljøet elles.

Vitnemål og vitnemålstillegg

Vitnemål blir skrive ut etter at graden er fullført.

Karakterskala

Karakterskalaen for einskildemna som inngår i masterprogrammet, er omtalt i emneskildringa. Masteroppgåva vert sensurert med karakterskalaen A-F.

Grunnlag for vidare studium

Med avlagt mastergradseksamen er ein kvalifisert for opptak til PhD-studiet (doktorgrad).

Relevans for arbeidsliv

Kandidatar med ein mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi vil typisk arbeide med personalutvikling, arbeidsmiljøutvikling, leiarutvikling og organisasjonsutvikling, både i privat og offentlig sektor, og i organisasjonar på lokalt, nasjonalt og internasjonalt nivå.

Kandidatane vil kunne arbeide i personal/HR-avdelingar, innan bedriftshelsetenester, i konsultantselskap, offentlig forvaltning og administrasjon, og innan forskning og utdanning.

Studiet kvalifiserer for vidare forskarutdanning. Studiet gjev praktisk analytisk kompetanse for ulike typar arbeidsoppgåver, som mellom anna sjølvstendig planlegging og iverksetjing av prosjektarbeid, forskings-, utgreiings- og dokumentasjonsverksemd samt informa sjonsarbeid.

Evaluering

Masterprogrammet vert kontinuerleg evaluert i tråd med retningslinjene for kvalitetssikring ved UiB. Evalueringa for einskildemna som inngår i masterprogrammet, er omtalt i emneskildringa.

Skikkavurdering og autorisasjon

Ikkje aktuelt

Programansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Administrativt ansvarleg

Det psykologiske fakultet

Kontaktinformasjon

Informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet

(<http://www.uib.no/psyfa/43960/informasjonssenteret-ved-det-psykologiske-fakultet>)

Leiar-, team og organisasjonsutvikling

Masteremne

Studiepoeng	Undervisningssemester	Emnekode	Talet på semester
15	Haust	MAPSYK321	

Undervisningsspråk	Ressursar
Norsk	Timeplan (https://tp.educloud.no/ui/timeplan/timeplan.php?id=MAPSYK321&type=course&sort=week&sem=25v&lang=no)

Emnebeskrivelse

Vel emnebeskrivelse for semester

2025 Vår (Noverande semester)

Mål og innhald

Med utgangspunkt i tonegjevande teoriar og metodar skal studentane oppnå forskingsbasert kompetanse i kva for faktorar som bør vektleggjast for å utvikle leiarar, grupper og organisasjonar. Føremålet er å gje studentane eit grunnlag for kritisk refleksjon kring relevante teoretiske perspektiv og modellar, empirien i fagfeltet, samt bruksretta metodar for leiar-, team- og organisasjonsutvikling. Vidare er det eit siktemål at studentane skal tileigne seg brei kunnskap om korleis leiings-, leiar-, team-, og organisasjonsutvikling som fagfelt har utvikla seg nasjonalt og internasjonalt.

Læringsutbyte

Kunnskap:

Ved fullført emne skal kandidaten ha:

- Inngående kunnskap om sentrale teoriar og modellar for utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- Forskingsbasert kunnskap om dei mest sentrale metodane for utvikling av leiarar, team og organisasjonar.

- Inngående kunnskap om fagetiske problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, team og organisasjonar
- Kunnskap om sentrale trekk ved utviklinga av fagfelte leiings-, leiar- team- og organisasjonsutvikling i eit nasjonalt og internasjonalt perspektiv.

Ferdigheiter:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

- Reflektere over og drøfte sentrale teoriar og modellar for utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- Reflektere over og drøfte sentrale metodar for utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- Nytte sentrale metodar innan utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- Nytte kunnskap om samanhengen mellom organisasjonsdiagnose og aktuelle OU-metodar.
- Reflektere over og drøfte sentrale moment i utviklinga av fagfelte leiings-, leiar-, team og organisasjonsutvikling, nasjonalt og internasjonalt.

Generell kompetanse:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

- Identifisere og reflektere over sentrale problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, team og organisasjonar.
- Tileigne seg forskingsbasert kompetanse som gjeld det å utvikle leiing, leiarar, team og organisasjonar, og korleis slik utvikling best kan tilretteleggjast.

Studiepoeng, omfang

15

Studienivå (studiesyklus)

Master

Undervisningssemester

Haust

Undervisningsstad

Bergen

Krav til forkunnskapar

Ingen

Tilrådde forkunnskapar

Ingen

Studiepoengsreduksjon

Ingen

Krav til studierett

Oppmelding til emnet krev opptak ved masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi.

Arbeids- og undervisningsformer

Undervisninga blir gjeven i form av fire samlingar à 2 dagar med førelesingar, diskusjonar, gruppeøvingar og studentpresentasjonar, samt eigenaktivitet individuelt og i grupper mellom samlingane .

Obligatorisk undervisningsaktivitet

Deltaking i undervisning og aktiviteter parvis og i grupper mellom samlingane.

Det skal skrivast to arbeid der eit skriftleg arbeid er individuelt og eit skal skrivast saman med ein medstudent.

Studentane skal lese og gje tilbakemelding på to slike oppgaver som er skrive av medstudentar. Deltaking i denne gruppeaktiviteten er obligatorisk.

Godkjent/ Ikkje godkjent på dei to skriftlege arbeida.

Vurderingsformer

Skuleeksamen (6 timar). Studenten skal svare på 2 av 3 oppgåver.

Karakterskala

A-F

Vurderingssemester

Haust og vår

Litteraturliste

Tilrådd litteratur skal vere klar 01.07 i haustsemesteret og 01.12 i vårsemesteret.

Emneevaluering

Studentane skal evaluere undervisninga i tråd med UiB sitt kvalitetssikringssystem.

Hjelpemiddel til eksamen

Ingen

Programansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Emneansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Administrativt ansvarleg

Det psykologiske fakultet

Kontaktinformasjon

Informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet

([https :// www.uib.no/p syfa/43960/informasjons senteret-ved-det-psykologi ske-fakultet](https://www.uib.no/p syfa/43960/informasjons senteret-ved-det-psykologi ske-fakultet))

Eksamensinformasjon

Klokkeslett for oppstart av skriftlige eksamen kan endre seg frå kl 09.00 til 15.00 eller vice versa inntil 14 dager før eksamen.

Vurderingsordning

Skuleeksamen

Trekkfrist

18.02 .2025

Eksamenssystem

Inspira

Digital eksamen

[Dette bør du vite om eksamen \(for r-studenter/eksamen-og-innleveringer\)](#)

[Institutt for samfunnspsykologi](http://s://uib.no/nb/node/43483)

Arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering

Masteremne

Studiepoeng	Undervisningssemester	Emnekode	Talet på semester
15	Vår	MAPSYK322	

Undervisningsspråk

Norsk

Ressursar

Timeplan

(<https://tp.educloud.no/ui/timeplan/timplan.php?id=MAPSYK322&type=course&sort=week&sem=25v&lang=no>)

Litteraturliste

(https://bibsyst-alma.exlibrisgroup.com/leganto/public/47BIBSYS_UBB/lists/12609510050002207?auth=SAML)

Emnebeskrivelse

Vel emnebeskrivelse for semester

2025 Vår (Noverande semester)

Mål og innhald

Med utgangspunkt i leiande arbeids- og organisasjonspsykologiske perspektiv, teoriar, modellar og metodar skal studentane oppnå inngåande forskingsbasert kunnskap, evner og kompetanse i det å analysere, utforme, kartleggje og utvikle arbeidsmiljø i samsvar med etiske standardar og norsk lovverk. I dette inngår også inngående kunnskap om metodar for analyse og handtering av konflikter i arbeidsmiljøet og førebyggjande arbeidsmiljøarbeid. I kurset lærer studentane både utviklende, førebyggjande og gjenopprettande perspektiv i arbeidsmiljøarbeidet.

Læringsutbyte

Kunnskap:

Ved fullført emne skal kandidaten ha:

- Avansert forskningsbasert kunnskap om sentrale teoriar og modellar for forståing, analyse, kartlegging, utforming og utvikling av arbeidsmiljø og konflikthandtering, både på gruppe og individnivå.
- Inngående forskningsbasert kunnskap om det utviklende, førebyggjande og gjenopprettande perspektivet innan arbeidsmiljøarbeid
- Inngående forskningsbasert kunnskap om metodar for å handtere konflikthandtering i arbeidsmiljøet
- Kjennskap til viktige føringar i norske lovverk for arbeids- og organisasjonspsykologisk praksis knytt til arbeidsmiljøarbeid.

Dugleik:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

- Reflektere over og drøfte sentrale perspektiv, teoriar og modellar for kartlegging og arbeid med å forbetre arbeidsmiljøtilhøve, herunder handtering av konflikthandtering i arbeidsmiljøet.
- Nytte sentrale metodar innan kartlegging og handtering av konflikthandtering i arbeidsmiljøet
- Nytte sentrale metodar for arbeidsmiljøarbeid innan eit førebyggjande, eit utviklingsorientert og eit gjenopprettande perspektiv, både på organisasjons-, gruppe- og individnivået.
- Planleggje og gjennomføre kartlegging med sikte på å designe og gjennomføre adekvate intervensjonar og tiltak retta mot eit betre arbeidsmiljø.

Generell kompetanse:

Ved fullført emne skal kandidaten:

- Identifisere og reflektere over sentrale problemstillingar knytt til arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering basert på arbeids- og organisasjonspsykologisk teori og forskning.
- Kunne tileigne seg ny forskningsbasert kompetanse med tanke på å utvikle sine kunnskapar og evner som psykologivitar i dette fagfeltet.
- Ha forskningsbasert kompetanse kring det å forstå, analysere, utforme, kartleggje og utvikle arbeidsmiljø, og korleis slikt arbeid best kan tilretteleggjast, i tråd med fagetiske standardar og norsk lovverk.

Studiepoeng, omfang

15

Studienivå (studiesyklus)

Master

Undervisningssemester

Vår

Undervisningsstad

Universitetet i Bergen

Krav til forkunnskapar

[PSYK110\(/studie_r/emner/psykl_10\)](#) og [PSYK200\(/studie_r/emner/psyk200\)](#) eller tilsvarande.

Tilrådde forkunnskapar

Ingen

Studiepoengsreduksjon

Ingen

Krav til studierett

Oppmelding til emnet krev opptak ved masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi

Arbeids- og undervisningsformer

Undervisninga blir gjeven i form av fem samlingar à 2 dagar med førelesingar, diskusjonar, gruppeøvingar og studentpresentasjonar, samt eigenaktivitet individuelt og i grupper mellom samlingane.

Obligatorisk undervisningsaktivitet

Deltaking i undervisning og eigenaktivitet individuelt og i grupper mellom samlingane.

Det vert krevd minimum 80% deltaking i undervisninga.

Utarbeide eit refleksjonsnotat der ein analyserer og reflekterer over ein eigen opplevd konflikt i arbeidslivet i lys av teori og arbeidsmiljølova. Godkjent/ Ikkje godkjent på dette skriftleg arbeid.

Utarbeidinga av eitt skriftleg arbeid som kan skrivast saman med medstudent. Godkjent/ Ikkje godkjent på dette skriftleg arbeid.

Vurderingsformer

Heimeeksamen 8 dagar.

Karakterskala

A-F

Vurderingssemester

Vår

Litteraturliste

Litteraturlista vil vere klar innan 01.07 for haustsemesteret og 01.12 for vårsemeste ret.

Emneevaluering

Studentane skal evaluere undervisninga i tråd med UiB sitt kvalitetssikringssystem.

Hjelpemiddel til eksamen

Ingen

Programansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Emneansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Administrativt ansvarleg

Det psykologiske fakultet

Kontaktinformasjon

Informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet

([https :// www.uib.no/p syfa/43960/informasjonnss enteret-ved-det-psykologi ske-fakultet](https://www.uib.no/p syfa/43960/informasjonnss enteret-ved-det-psykologi ske-fakultet))

Eksamensinformasjon

Vurderingsordning

Heimeeksamen

Oppgave leverast ut

20.03.2025, 12:00

Innleveringsfrist

28.03.2025, 12:00

Trekkfrist

06.03.2025

Eksamenssystem

Inspira

Digital eksamen

[Dette bør du vite om eksamen \(for studenter/eksamen-og-innleveringer\)](#)

Institutt for samfunnspsykologi (<http://www4.uib.no/nb/node/43483>)

Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma

Masteremne

Studiepoeng	Undervisningssemester	Emnekode	Talet på semester
15	Vår	MAPSYK323	
Undervisningsspråk	Ressursar		
Norsk og engelsk	Timeplan (https://tp.educloud.no/ui/b/timeplan/tim_eplan.php?id=MAPSYK323&type=course&sort=week&sem=25v&lang=no) Litteraturliste (https://bibsyst-d.alma.exlibrisgroup.com/leganto/public/47BIBSYS_UBB/lists/12609711990002207?auth=SAML)		

Emnebeskrivelse

Vel emnebeskrivelse for semester

2025 Vår (Noverande semester)

Mål og innhald

Emnet er ei vidareføring og utviding av [MAPSYK321 \(/studier/emner/mapsyk321\)](/studier/emner/mapsyk321) (Leiar-, team- og organisasjonsutvikling) og [MAPSYK322 \(/studier/emner/mapsyk322\)](/studier/emner/mapsyk322) (Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering). I emnet får studentane ei teoretisk og erfaringsbasert skulering i den anvendte sida av utviklings- og rådgjevingsarbeid i organisasjonar. Emnet gir studentane oversikt over og innsikt i organisasjonsutvikling som fagleg aktivitet og sentrale problemstillingar knytta til utøving av rolla som intern eller ekstern endringsagent/organisasjonsrådgjevar/konsulent, samt innhaldet i slikt arbeid frå førebuing/mandat/oppdragsinngåing via praktisk gjennomføring, til evaluering og læring, samt etiske spørsmål knytt til konsulent rolla.

Med utgangspunkt i teori og modellar skal studenten få innsikt i kva ulike roller, metodar og innfallsvinklar han/ho i praksis kan gjere seg nytte av som organisasjonsrådgjevar/endringsagent og

problem knyttet til rolleavgrensing (rollekonflikt og rolleklarleik), samt etiske og faglege dilemma ein kan møte i denne rolla. Emnet skal også gi studenten praktisk erfaring med slikt arbeid ved at ein innan rammene av «Studentfirmaet» der ei gruppe studentar vert engasjert av ei ekstern verksemd til å gjennomføre eit nærare spesifisert oppdrag under rettleiing frå faglærar.

Læringsutbytte

Studenten skal ved avslutta emne ha følgjande læringsutbytte definert i kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse:

Kunnskapar

Studenten har

- Forskningsbasert kunnskap om anvendt organisasjonsutvikling
- kunnskap om ulike roller og arbeidsmetodar ein kan nytte som intern eller ekstern endringsagent/organisasjonsrådgjevar
- Kunnskapar rundt gjennomføring av eit praktisk konsulentoppdrag gitt av ein ekstern oppdragsgjevar

Dugleikar

Studenten kan:

- Inngå og gjennomføre eit oppdrag med ekstern oppdragsgjevar, herunder utarbeide mandat og oppdragsbeskriving
- Reflektere over og drøfte ulike aspekt knytt til rolla og arbeidsmetodar som organisasjonsrådgjevar i praksis, med utgangspunkt i sine erfaringa i "Studentfirmaet"
- Identifisere og reflektere over etiske problem og dilemma i rolla som intern eller ekstern endringsagent/organisasjonsrådgjevar

Generell kompetanse

Studenten kan:

- Gjennomføre aktivitetar eller oppdrag overfor eksterne bedrifter, tilsvarande det som vart gjennomført i "Studentfirmaet"

Studiepoeng, omfang

15

Studienivå (studiesyklus)

Master

Undervisningssemester

Vår

Undervisningsstad

Bergen

Krav til forkunnskapar

[MAPSYK321 \(/studier/emner/mapsyk321\)](/studier/emner/mapsyk321) og [MAPSYK322 \(/studier/emner/mapsyk322\)](/studier/emner/mapsyk322) eller til svarande.

Tilrådde forkunnskapar

Ingen

Studiepoengsreduksjon

Ingen

Krav til studierett

Oppmelding til emnet krev opptak ved masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi.

Arbeids- og undervisningsformer

Undervisninga vert gitt i form av 5 førelesingar à 3 timar.

Det vil bli gitt eit seminar om rettleiingsarbeid over 12 timar.

Det vil bli gitt inntil 6 timar rettleiing i grupper (,a seks studentar) knytt til arbeidet i studentfirmaet. Ulike grupper med ulike oppdrag får rettleiing saman av faglærar.

Praksis i «Studentfirmaet»

Studentane skal her arbeide samen i grupper på 2-4 studentar med eit praktisk utviklingsarbeid etter oppdrag frå ei gitt verksemd. Ansvaret for å skaffe og koordinere praksisopphold i vil ligge hos emnenansvar lig. Arbeidet er berekna til ca 4 vekers fulltids

arbeid. Oppdragsgjevarar for studentfirmaet vil variere frå gjennomføring til gjennomføring, og vil vere basert på reelle førespurnader frå offentlege og private verksemder, i all hovudsak frå Bergensregionen. Emneansvarlig vil før kvar gjennomføring ta kontakt med aktuelle verksemder basert på det nettverk faglærarane har frå tidlegare gjennomføringer og frå kjennskap til eigne tidlegare studentar, samt frå kjennskap gjennom universitetet sin alumni-organisasjon. Eventuelle utgifter til sjølve oppdraget vert dekkja av oppdragsgjevar. Studentar kan ikkje ta imot noko form for kompensasjon frå oppdragsgjevar, ei heller ta på seg andre oppdraget i etterkant av oppdraget så lenge dei er student ved UiB. Typiske oppdrag vil kunne vere:

- Kartleggings- og evalueringsoppgåver
- Utgreiingsoppgåver
- Kortvarig utviklingsbistand innan leiing og samarbeid
- Førelesingar om ulike organisasjonspsykologiske tema
- Kurs/seminar innan ulike organisasjonspsykologiske tema o.a.

Undervisningsformer og omfang av organisert undervisning

Undervisninga vert gitt i form av 5 førelesingar à 3 timar.

Det vil bli gitt eit seminar om rettleiingsarbeid over 12 timar.

Det vil bli gitt inntil 6 timar rettleiing i grupper (a' seks studentar) knytt til arbeidet i studentfirmaet. Ulike grupper med ulike oppdrag får rettleiing saman av faglærar.

Ansaret for koordinering av praksisopphold i organisasjoner vil ligge hos emneansvarlig .

Obligatorisk undervisningsaktivitet

Undervisninga og deltaking i praksiselementet er obligatorisk.

Det vert stilt krav om minimum 80% deltaking i undervisninga.

Studentane skal gjennomføre oppdraget i samsvar med oppdragsgjevars tilfredsstilling. Studentane som arbeidar saman på oppdraget skriv i fellesskap ein rapport (1000-2000 ord) som dokumenterer korleis sjølve oppdraget og det praktiske arbeidet vart utført. Rapporten godkjennast av praksisrett leiar.

I etterkant skal det skrivast eit refleksjonsnotat som dokumenterer det utførte arbeidet.

Dei obligatoriske aktivitetane (oppdrag i henhold til bestilling/rapport og refleksjonsnotat) må vere godkjende for å få bestått emne.

Vurderingsformer

Emneansvarleg følgjer opp oppdragsgjevarane for ei kort munnleg evaluering av oppdraget. Om oppdragsgjevar er misnøgd med gjennomføring av oppdraget, vil denne bli beden om å utarbeide ei skriftleg klage på studentane sitt arbeide. Emneansvarleg vil vurdere om arbeidskravet er tilfredsstilt basert på studentanes rapport, saman med eventuell klage og annan innhenting av informasjon.

Eksamen har form av eit refleksjonsnotat der eige prosjektarbeid vert presentert fagleg og der rammer og eigen gjennomføring vert kritisk drøfta (inntil 6000 ord).

Refleksjonsnotat frå studentane vert utarbeida i samarbeid mellom dei studentane som også har arbeida saman på oppdraget og det vert gitt ein felles vurdering på arbeidet. Notatet skal innehalde ei skildring av oppdraget frå mandat i den arbeidsprosess som er nytta, fram til ei kritisk fagleg analyse og drøfting av praksisopphaldet og oppdraget som er utført. Medan den obligatoriske rapporten dokumenterer sjølve tenesta og det arbeid som oppdragsgjevar har motteke, skal ein i refleksjonsnotatet skildre den arbeidsprosess som ein har nytta, vurdere dei rammerein har hatt for oppdraget, vurdere og drøfte dei val ein har tatt undervegs, samt evaluere kvalitet og nytte av det utførte oppdraget ut frå teori og faglege standardar.

Refleksjonsnotatet skal også innehalde refleksjon over eige læringsutbyte.

Karakterskala

Greidd/ ikkje greidd

Vurderingssemester

Vår

Litteraturliste

Litteraturlista vil vere klar innan 01.07 for haustsemesteret og 01.12 for vårsemeste ret.

Anbefalt litteratur presenterer sentrale teoriar, perspektiv, metodar og drøftingar som omhandlar anvendt organisasjonsutvikling og rolla som konsulent/organisasjonsrådgjevar, herunder etiske problemstillingar og faglege dilemma i slikt arbeid.

Emneevaluering

Emnet vert evaluert i tråd med Det psykologiske fakultet sine rutinar for deltakande evaluering og UiB sitt kvalitetssikringssystem.

Hjelpemiddel til eksamen

Ingen

Programansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Emneansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Administrativt ansvarleg

Det psykologiske fakultet

Kontaktinformasjon

Informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet

(<https://www.uib.no/p/syfa/43960/informasjons-senteret-ved-det-psykologiske-fakultet>)

Eksamensinformasjon

Vurderingsordning

Refleksjonsnotat

Innleveringsfrist

04.06.2025, 13:00

Trekkfrist

21.05.2025

Eksamenssystem

Inspira

Digital eksamen

Dette bør du vite om eksamen([/for-studenter/eksamen-og-innleveringer](#))

Institutt for samfunnspsykologi(<https://uib.no/nb/node/43483>)

Masteroppgåve i arbeids- og organisasjonspsykologi

Masteremne

Studiepoeng	Undervisningssemester	Emnekode	Talet på semester
45	Haust	MAPSYK345	2

Undervisningsspråk

Norsk eller engelsk.

Ressursar

Timeplan

(https://tp.educloud.no/ui/b/timeplan/tim_eplan.php?id=MAPSYK345&type=course&sort=week&sem=25v&lang=no)

Emnebeskrivelse

Vel emnebeskrivelse for semester

2025 Vår (Noverande semester)

Mål og innhald

Arbeid med masteroppgåva skal gje studentane djupare innsikt i teori og empiri på eit avgrensa område, samt kompetanse i det å utvikle, planleggje og gjennomføre eit forskingsprosjekt.

Gjennom arbeidet med eit forskingsprosjekt skal studentane utvikle sine evner til ei kritisk handsaming av avgrensa problemstillingar ved hjelp av vitenskaplege metodar. I denne forskingspraksisen vert det og lagt stor vekt på oppgåveløysing gjennom samarbeid studentane imellom. Det vert stilt krav til ei skriftleg framstilling i tråd med gjeldande standard for vitenskapelig forskingsformidling.

Læringsutbyte

Studenten skal ved avslutta emne ha følgjande læringsutbyte definert i kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse:

Kunnskapar

Studenten kan...

- analysere forholdet mellom tema, forskingsspørsmål og forskingsdesign.
- grunngje val av forskingsdesign gitt problemstillingar og rammefaktorar som tid og økonomi.
- demonstrere breidd og fordjuping i kunnskapar innanfortemaområdet.

Ferdigheitar

Studenten kan...

- utvikle, planleggje og gjennomføre eit avgrensa forskingsprosjekt, og formidle resultat frå prosjektet.
- gje ei klar og presis skriftleg framstilling av forskingsarbeidet.
- vurdere og grunngje bruk av forskingsdesign.
- vite kva konklusjonar som kan trekkjast frå analysen
- meistre å utforme ein akademisk tekst i samsvar med APA-standarden, korrekt bruk av kjelder, korrekt presentasjon av referansar og bruk av relevante litteraturlitabasar.

Generell kompetanse

Studenten kan...

- reflektere over forskarrolla i innsamling og bruk av data.
- reflektere over etiske forhold i høve til bruk og tolking av eigne data, kjelder og sitering.
- reflektere over forfattarskap og medforfattarskap i vitenskapleg arbeid.

Studiepoeng, omfang

45

Studienivå (studiesyklus)

Master

Undervisningssemester

Haust og vår

Undervisningsstad

Bergen

Krav til forkunnskapar

- [MAPSYK301 \(/studier/emner/mapsyk301\)](/studier/emner/mapsyk301) Perspektiv i psykologisk vitskap
- [MAPSYK321 \(/studier/emner/mapsyk321\)](/studier/emner/mapsyk321) Leiar-, team og organisasjonsutvikling
- [MAPSYK322 \(/studier/emner/mapsyk322\)](/studier/emner/mapsyk322) Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering
- [MAPSYK302 \(/studier/emner/mapsyk302\)](/studier/emner/mapsyk302) Forskingsmetodar

Tilrådde forkunnskapar

Ingen

Studiepoengsreduksjon

Ikkje aktuelt

Krav til studierett

Oppmelding til emnet krev studierett ved masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi.

Arbeids- og undervisningsformer

Mastergradsoppgåva skal skrivast i tråd med APA-standard, med enten halvanna eller dobbel linjeavstand og med mindre figurar og tabellar inne i teksten heller enn på slutten. Omfanget bør være mellom 16.000 og 20.000 ord, men kan være kortare om alt det naudsynte er dekket. Forord, samandrag, referanseliste og appendiks kjem i tillegg. Oppgåva skal skilje seg frå artikkelformen ved at innleiinga har ein breiare gjennomgang av litteraturen og ein meir omfattande presentasjon av bakgrunn og problemstillingar enn det som kjenneteiknar artikkelformen. Likeeins skal diskusjonen vere meir inngåande enn det som er vanleg for artikkelformen. Oppgåva kan skrivast på norsk eller engelsk. Det skal vere eit samandrag på norsk og på engelsk, kvart på om lag 200 ord.

Som hovudregel skal studentene skrive masteroppgave parvis. Forfatarane skal medverke med likeverdig innsats i arbeidet.

Rettleiinga er regulert gjennom ein nærare spesifisert rettleingsavtale. Delar av rettleiinga kan bli gitt i grupper.

Obligatorisk undervisningsaktivitet

Det må skrivast ei rettleingskontrakt. Frist for å levere kontrakt blir gitt i mittuib.

Vurderingsformer

Innlevering av mastergradsoppgave i tråd med APA-standarden, med enten halvanna eller dobbel linjeavstand og med mindre figurar og tabellar inne i teksten heller enn på slutten. Omfanget bør være mellom 16.000 og 20.000 ord, men kan være kortare om alt det naudsynte er dekket. Forord, samandrag, referanseliste og appendiks kjem i tillegg. Oppgåva skal skilje seg frå artikkelforma.

Oppgåva kan skrivast på norsk eller engelsk. Det skal vere eit samandrag på norsk og på engelsk, kvart på om lag 200 ord.

Som hovedregel skal studentene skrive masteroppgave parvis.

På den skriftlege masteroppgåva blir det sett ein felles karakter for alle kandidata r.

Karakterskala

A-F

Vurderingssemester

Vår

Litteraturliste

Ingen

Emneevaluering

Studentane skal evaluere undervisninga i tråd med UiB sitt kvalitet ssikringssystem.

Hjelpemiddel til eksamen

Ikkje aktuelt

Programansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Emneansvarleg

Institutt for samfunnspsykologi

Administrativt ansvarleg

Det psykologiske fakultet

Kontaktinformasjon

Informasjonssenteret ved Det psykologiske fakultet

([https :// www.uib.no/p syfa/43960/informasjons senteret-ved-det-psykologi ske-fakultet](https://www.uib.no/p syfa/43960/informasjons senteret-ved-det-psykologi ske-fakultet))

Eksamensinformasjon

Vurderingsordning

Masteroppgåve

Innleveringsfrist

04.04.2025, 13:00

Trekkfrist

07.03.2025

Eksamenssystem

Inspira

Digital eksamen

Dette bør du vite om eksamen(</for-stud enter/eksam en-og-innleveringer>)

Institutt for samfunnsps ykologi(<https://uib.n o/nb/ node/43483>)

Fagfellerapport for Masterprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Fakultet, UiB, 2022

Bestilling

For 2022 har fagmiljøet formulert denne bestillingen:

«Vi ønsker først en vurdering av programmets arbeidsrelevans (utfra studieplan), og så gjennom intervjuer hvorvidt tidligere studenter finner utdanningen relevant for nåværende jobb» .

Etter en nærmere avklaring med fagmiljøet ble de presisert at rapporten skal ta utgangspunkt i studieplanen for 2021. Samtidig ble jeg oppfordret til å mene noe om den gjeldende studieplanen også (2022), og vurdere om den svarer på mulige forslag til forbedringsområder.

Vedlagt bestillingen var en oversikt over tidligere studenter som hadde samtykket i å bli kontaktet, et forslag til en intervjuguide, studieplan 2021, en oppsummering som ble gjort i fjor over en delvis kartlegging av tidligere studenter på masterprogrammet og hva de jobbet med, og tidligere fagfellerapporter.

Fjorårets fagfellerapport tok også for seg arbeidsrelevans men da for de to fagretningene Sosial og kognitiv psykologi og Adferd og nevrovitenskap. Samtidig er det momenter fra fjorårets rapport som er relevant for årets rapport som drøfting av begrepet «arbeidsliv» og henvisninger til NIFU-rapporten «Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler» (Støren & al. 2019). Jeg anbefaler derfor å lese fjorårets rapport særlig for å få en påminnelse om innholdet i NIFU-rapporten.

Bakgrunn

Begrepet arbeidsrelevans har fått stadig større oppmerksomhet i sektoren. Stortingsmelding nr. 16 (2020 - 2021) Utdanning for omstilling: Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning som ble vedtatt i Stortinget 2021 gir en del råd og føringer for å utdanne kandidater som møter arbeidslivets kompetansebehov. I rapporten defineres begrepet relevans som at «studentene forberedes på hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeids- og samfunnslivet, både slik disse arenaene er i dag og slik de kan bli i fremtiden» (s. 13). I en verden og et arbeidsliv med voldsomme endringer understreker rapporten at vi skal utdanne kandidater til både dagens arbeidsliv og fremtidens endrede arbeidsliv med jobber som enda ikke finnes. Det legges vekt på at i tillegg til å *gifagspesifikke* kunnskaper bør studieprogrammene gi studentene *generiske* ferdigheter som vil hjelpe dem til å håndtere arbeidslivet. Generiske ferdigheter beskrives som «nøkkelferdigheter som går på tvers av ulike fag og utdanninger, som skriftlig og muntlig formuleringssevne, grunnleggende digital kompetanse, evne til samarbeid, problemløsning, selvstendighet og ansvar. Inn under de generiske ferdighetene faller i tillegg evne til selvstendig refleksjon og kritisk tenkning, evne til omstilling, innovasjon og

entreprenørskap, men også evne til å forstå og tilpasse seg usikkerhet og risiko» (s. 7). Rapporten peker på viktigheten av *samspill* mellom høyere utdanning og arbeidsliv særlig for å utvikle generiske egenskaper og for sammen å skape den fremtiden vi ønsker.

World economic forum oppsummerte videre i sin [Future of Jobs 2020 report](#) at noen ferdigheter er særlig sentrale for å mestre fremtidens arbeidsliv og disse er oppsummert i Figuren nedenfor. Ved utvikling og videreutvikling av studieprogram kan det være hensiktsmessig å vurdere hvordan en kan fremme disse ferdighetene. En vurdering av et studieprograms arbeidsrelevans bør dermed vurdere om det bidrar til å utvikle studentenes fagspesifikke kunnskap så vel som relevante generiske ferdigheter.



Når det gjelder hvilke læringsformer som er særlig egnet til å fremme arbeidslivsrelevans fremheves i St.m. 16 å ha professor II-stillinger, forelesere fra arbeidslivet, arbeidslivspaneler som gir innspill og råd om studier sett fra et arbeidslivsperspektiv, mer arbeidsrelevante oppgaver i undervisningen, formidle det akademiske med flere referanser til problemer hentet fra virkeligheten, mer bruk av studentaktive læringsformer og praksis med god kvalitet (s 16-17). Jeg vil se til de rådene som er gitt i begge de beskrevne rapportene når jeg vurderer studieplanen og studentens uttalelser om arbeidslivsrelevans.

Hvilket arbeidsliv sikter studieprogrammet mot?

I studieretningsbeskrivelsen står det at kandidatene skal være relevante for jobber innen «personalutvikling, arbeidsmiljøutvikling, leiarutvikling og organisasjonsutvikling, både i privat og

offentleg sektor, og i organisasjonar på lokalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. Kandidatane vil typisk kunne arbeide i personal/HR-avdelingar, innan bedriftshelsetenester, i konsultentselskap og innan forskning og utdanning.

Studiet kvalifiserer for vidare forskarutdanning. Studiet gjev praktisk analytisk kompetanse for ulike typar arbeidsoppgåver, som mellom anna sjølvstendig planlegging og iverksetjing av prosjektarbeid, forskings-, utgreiings- og dokumentasjonsverksemd samt informasjonsarbeid».

Denne rapportens vurdering av arbeidslivsrelevans vil ta utgangspunkt i den ovennevnte studieretningsbeskrivelsen av hva som er relevant arbeid for studieprogrammet. Det må samtidig ikke ses på som manglende måloppnåelse om studenter får andre typer jobber som oppleves som meningsfulle for studenten.

Hvor jobber de tidligere studentene - Instituttets undersøkelse

Instituttet har samlet inn data fra 82 tidligere studenter. Det meste av data er selv meldt inn av kandidatene omtrent ett år etter avsluttede studier. Instituttet presiserer at en må ta høyde for noe unøyaktighet i målemetoder og sortering, og at det er relativt lav svarprosent som kan ha systematiske feilkilder. Allikevel gir dette datamaterialet et visst inntrykk av hvor studentene har fått jobber.

Tabell 1 viser frekvensen av ulike arbeidsroller fordelt på de ulike studieretningene i masterprogrammet. Arbeidsrollen «rådgiver» og «HR -rådgiver » er hyppigst rapportert blant studentene fra studieretningen ARBORG (til sammen 61%). De andre oppgitte rollene faller stort sett innen området ledelse eller HR/organisasjon og et par studenter har startet opp en forskerkarriere. Selv om en må ta høyde for begrensningene i undersøkelsen, så indikerer resultatene at kandidatene fra studieretningen innen arbeids- og organisasjonspsykologi stort sett får jobber som er i samsvar med de arbeidsrollene studieprogrammet sikter mot. Dette er igjen en indikasjon på at studieprogrammet er arbeidsrelevant.

Arbeidsroller	ARBORG	ATFNEV	SOSKOG
Rådgiver	12		11
Miljøterapeut		1	6
Studieveileder			3
Stipendiat	2	7	3
Lærer			3
Produktutvikler		1	3
Vitenskapelig assistent		1	2
Organisasjonsrådgiver	1		2
Tilkallingsvakt			1
Trainee	2		1
Lektor			1
Leder	1		1
Rekrutteringskonsulent	2		1
Selvstendig næringsdrivende	1		
HMS-ansvarlig	1		

HR-rådgiver	8		
Forsker		1	
Prosjektleder	2		
PA for adm. dir.	1		
Totalt	33	11	38

Tabell 1. Arbeidsroller fordelt etter studieretning

Selv om studentene ser ut til å havne i relevante arbeidsroller, betyr det ikke nødvendigvis at de opplever innholdet i utdanningen som relevant for jobbene de har gått inn i. I den videre vurderingen av arbeidsrelevans er det derfor nødvendig å vurdere om innholdet i studieprogrammet forbereder studentene til å kunne håndtere sine nåværende og fremtidige arbeidsroller, samt høre hva tidligere studenter selv tenker om studieprogrammets arbeidsrelevans.

Vurdering av studieplan

I studieplanen, versjon 2021 beskrives studieprogrammets mål som

«å gje deg forskingsbasert kunnskap om korleis ein kan forstå og utvikle enkeltmenneske, grupper og organisasjonar i ein arbeidsmessig samanheng. Det vil bli særskilt fokusert på rolla som endringsagent, og på kartleggings- og intervensjonsmetodar for leiar-, gruppe og organisasjonsutvikling».

Læringsutbyttebeskrivelsen er som følger:

Kunnskap:

Ved fullført emne skal kandidaten ha:

Forskningsbasert kunnskap om sentrale teoriar og modellar for utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar.

Inngåande kunnskap om fagetiske problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar, med spesiell vekt på konsulentrolla i høve til det.

Inngåande kunnskap om dei sentrale brukte metodane for utforming, etablering, kartlegging og utvikling av leiarar, grupper, team og arbeidsmiljø.

Kjennskap til viktige føringar i norske lovverk for organisasjonspsykologisk praksis.

Dugleik:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

Reflektere over og drøfte sentrale teoriar og modellar for utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar.

Reflektere over og drøfte sentrale metodar for utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar.

Nytte sentrale metodar innan utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar. Reflektere over og drøfte ulike etiske, faglege og praktiske aspekt ved rolla som konsulent og endringsagent.

- Planleggje og gjennomføre kartlegging med sikte på å designe og gjennomføre adekvate utviklingsprogram.

Generell kompetanse:

Ved fullført emne skal kandidaten kunne:

Identifisere og reflektere over sentrale problemstillingar knytt til utvikling av leiarar, grupper og organisasjonar.

Tileigne seg forskingsbasert kompetanse med omsyn til å kartleggje og utvikle leiarskap, leiarar, grupper og organisasjonar.

Identifisere og reflektere over konsulentens betydning, rolle og moglege konsekvensar for organisasjonen og organisasjonsmedlemmane.

Tileigne seg ny forskingsbasert kompetanse med tanke på å utvikle sine kunnskapar og evner som psykologivitar i dette fagfeltet .

Identifisere og utvikle relevante organisasjonspsykologiske problemstillingar og forskingsprosjekt .

Vurdere kvalitet og relevans av eksisterande organisasjonspsykologisk forskning.

En generell vurdering er at studieplanen i hovedsak er rettet mot fagdisiplinen og i noe mindre grad mot direkte anvendelse av faget i en arbeidssammenheng og mot mer generiske ferdigheter.

Kunnskapsmålene omfatter både teori, modeller, metoder og fagetiske/juridiske tema relatert til utvikling og kartlegging av ledere, grupper og organisasjoner. Disse kunnskapsområdene vurderes som stort sett dekkende for kunnskapsbehov for arbeidsrollene studieretningen sikter mot. Imidlertid er lite nevnt om kunnskap knyttet til rollen som rådgiver eller konsulent i virksomheter utover fagetiske problemstillinger.

Angående **ferdighetsmål** så handler tre av fem læringsmål om å «reflektere over og drøfte». Dette er nyttige ferdigheter i de tiltenkte arbeidsrollene for kandidatene, men det kan virke noe vel passivt.

Sentrale ferdigheter kan i tillegg handle om å ta refleksjonene og drøftingene et hakk videre og kunne bruke disse analysene mer praktisk i rådgivning av ledere/medarbeidere og implementering av prosesser i organisasjoner. To av læringsmålene kan sies å angå anvendelse av fagområdet , «Nytte sentrale metodar innan utvikling og kartlegging av leiarar, grupper og organisasjonar» og «Planleggje og gjennomføre kartlegging med sikte på å designe og gjennomføre adekvate utviklingsprogram».

Igjen så vurderes dette som nyttige ferdigheter. Imidlertid så er de ganske sterkt vinklet mot disiplinferdigheter og mindre mot generiske ferdigheter. Ingenting nevnes om hvilke ferdigheter en organisasjonskonsulent eller rådgiver trenger for å *lykkes* med kartleggingen og utviklingen i organisasjonene. Kan det for eksempel tenkes at noen av de ferdighetene som fremheves i den ovennevnte rapporten fra World Economic Forum kan være relevante, særlig «leadership and social influence», «creativity, originality and social initiative» og «resilience, stress tolerance and flexibility»?

Jeg oppfatter de **generelle kompetansemålene** som i overkant orientert mot teori og disiplin og i mindre grad relatert til praktisk anvendelse i en arbeidssituasjon. Begrepene «identifisere og reflektere» og «tilegne seg» er mye brukt og jeg vurderer det som viktig kompetanse. Samtidig mener

jeg dette er en noe passiv tilnærming og læringsmålene kunne vært supplert med kompetansemål som handler om å kunne samarbeide med ulike aktører i arbeidslivet, kunne ha påvirkningskraft, kunne bidra med konstruktive og kreative løsninger sammen med organisasjonene og å få gjennomslagskraft.

Konklusjonen min angående studieplanen fra 2021 er at den med fordel kan revideres slik at læringsmålene blir noe mer vinklet i retning anvendelse av kunnskap i en arbeidssituasjon og generiske ferdigheter .

Jeg har også lest gjennom studieplanen til det nylig opprettede masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi (2022) for å se om den i større grad inkluderer mål knyttet til arbeidsrelevans. Det er imidlertid ikke store endringer angående arbeidsrelevans og flere av ferdighetsmålene er fremdeles noe «passive» idet de handler mye om å analysere og redegjøre for og læringsmålene tar i liten grad for seg generiske kunnskaper. Mine vurderinger av 2021 studieplanen endres dermed ikke i særlig grad. Et viktig unntak er det generelle kompetansemålet «bidra til fagleg nytenking, til gode forbetningsprosesser og utviklingsprosesser hos individ, grupper og organisasjoner innanfor arbeidslivet» som er både mer aktivt mål og viser til generiske ferdigheter. Dette generelle kompetansemålet kunne vært reflektert noe mer i kunnskaps- og ferdighetsmålene.

Vurdering av emnebeskrivelser

MAPSYK301 [Perspektiv i psykologisk vitenskap](#) | [Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

Emnet skal gi studentene en inngående forståelse i de ulike teoretiske perspektivene i psykologien og gi en forståelse for de vitenskapsteoretiske fundamentene for psykologifaget. Dette emnet kan oppfattes som et innføringsemne på masterstudiet og danner dermed et grunnlag for de andre emnene. Læringsmålene er ikke knyttet til arbeidsrelevans, utover relevans for de som skal inn i en forskerkarriere. Dette er kanskje heller ikke ønskelig for dette emnet siden en vil forvente at arbeidslivsrelevansen i større grad vil dekkes av emner med et noe mer anvendt perspektiv.

MAPSYK321 [Leiar-, team og organisasjonsutvikling](#) | [Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) (tidligere Organisasjons- og lederutvikling)

Et hovedmål for emnet er at studentene skal ha et grunnlag for kritisk refleksjon om «relevante teoretiske perspektiv og modellar, empirien i fagfeltet, samt bruksrette metodar for leiar-, team- og organisasjonsutvikling». Det er også et mål at studentene skal «tileigne seg brei kunnskap om korleis leiings-, leiar-, team-, og organisasjonsutvikling som fagfelt har utvikla seg nasjonalt og internasjonalt». Således er målsetningene for emnet sterkt disiplinforankret og i liten grad relatert til en praktisk arbeidshverdag. Det er stort overlapp mellom emnets- og studieprogrammets læringsutbyttebeskrivelser og dermed er mine vurderinger av studieprogrammets arbeidsrelevans gyldige også for dette emnet. Imidlertid er det noe mer fokus på å lære seg å bruke kunnskapen i en arbeidslivssituasjon: «Nytte sentrale metodar innan utvikling av leiarar, team og organisasjonar» og «Nytte kunnskap om samanhengen mellom organisasjonsdiagnose og aktuelle OU-metodar». Tematisk sett synes det å være svært relevant for en arbeidsrolle som organisasjonsrådgiver eller konsulent. Imidlertid kunne det vært inkludert læringsmål som inneholdt nærmere beskrivelse av

hvilke generiske ferdigheter en ser for seg vil være relevante. For eksempel så beskriver emnebeskrivelsen at undervisningsformene inkluderer «forelesingar, diskusjonar, gruppeøvingar og studentpresentasjonar». Dersom gruppeøvelsene består i å utvikle relevante generiske ferdigheter, kunne dette vært nærmere reflektert i læringsutbyttebeskrivelsen.

MAPSYK322 [Arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

(tidligere Team- og arbeidsmiljøutvikling). Emnet tar for seg teorier og modeller relatert til arbeidsmiljø og også metoder for analyse og håndtering av konflikter og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Læringsutbyttebeskrivelsen inkluderer ferdighetsmål om å bruke sentrale metoder innen kartlegging og håndtering av konflikter og arbeidsmiljøarbeid og å planlegge og gjennomføre kartlegginger relatert til arbeidsmiljøintervensjoner og tiltak. Tematisk sett synes dette emnet også å være svært relevant for en jobb som organisasjonskonsulent eller rådgiver. Men på samme måte som for MASPSYK₃₂₁ kunne en også inkludert læringsmål som tar for seg hvilke generiske ferdigheter en ønsker å utvikle hos studentene som kan hjelpe dem til å mestre tiltenkte fremtidige arbeidsroller.

MAPSYK302 [Forskningsmetodar Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#). Emnet er et klassisk metodeemne med mål om at studentene skal lære seg forskningsdesign- og metode. Det er knyttet opp til en ren forskningsorientering. Et slikt emne bør kanskje ikke vris for mye på for å øke arbeidsrelevans, men læringsmål kunne kanskje inkludert et ferdighetsmål om at studentene skal kunne bruke sin kunnskap i forskningsdesign og metode som rådgivere i arbeidslivet ved for eksempel formidling av forskningsresultater og valg av design for datainnsamlinger.

MAPSYK345 [Masteroppgåve i arbeids- og organisasjonspsykologi Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) I likhet med metodeemnet er masteroppgaven først og fremst en introduksjon til forskning og er dermed selvsagt svært relevant for en fremtidig rolle som forsker. Det nevnes også i emnebeskrivelsen at det blir lagt stor vekt på oppgaveløsning gjennom samarbeid mellom studentene. Dette kunne kanskje også vært reflektert i et læringsmål om samarbeidsferdigheter relatert til prosjekt- og teamarbeid? Videre så kunne en ha supplert med et generelt kompetansemål om hvordan studentene kan bruke den kunnskapen de opparbeider seg gjennom masteroppgaven i en annen arbeidshverdag enn kun forskerrollen. Her er det kanskje flere generiske ferdigheter som kan være relevante, som analytiske ferdigheter, løse komplekse problemstillinger, prosjektstyring og skriftlig fremstilling på høyt nivå.

MAPSYK323 [Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#) I dette emnet lærer studentene mer om den anvendte siden av utviklings- og rådgivningsarbeid i organisasjoner. De får også praktisk erfaring gjennom «studentfirmaet» der de blir engasjert av en ekstern virksomhet til å gjennomføre et oppdrag. Flere av læringsmålene knyttes opp til en praktisk hverdag som rådgiver/konsulent. Dermed fremstår dette emnet som svært arbeidsrelevant. Det bygger også videre på den teoriforståelsen som er utviklet i

emnene MASPSYK321 og MASpSYK322 og bidrar dermed til at også disse emnene blir mer arbeidsrelevante enn det fremgår fra emnebeskrivelsene.

Konklusjon angående emnebeskrivelser

Det enkelte emne inkluderer i varierende grad læringsmål som vurderes som arbeidsrelevante. Dersom en ser på emnene som en helhet endrer dette inntrykket seg noe siden det svært arbeidsrelevante emnet MASPSYK323 i stor grad handler om å lære seg å anvende kunnskapen fra flere av de andre emnene. Hovedinntrykket er dermed at studieprogrammet fremstår som arbeidsrelevant, men en kan med fordel endre på eller legge til noen læringsmål som handler om å utvikle generiske ferdigheter som er særlig relevante for de tiltenkte arbeidsroller. Undervisningsmetodene er beskrevet relativt generelt og på samme måte på tvers av emner. Det kunne kanskje vært nyttig å ta en gjennomgang av undervisningsmetodene for å vurdere om de er treffer godt nok angående arbeidsrelevant. En kunne blant annet sett på anbefalingene fra St.ru. 16 som jeg har oppsummert ovenfor og vurdert om en kan endre på noe i retning av disse.

Samtaler med tidligere studenter

Jeg har hatt samtaler med til sammen seks tidligere studenter, to som var ferdige i 2017, to i 2018, en i 2019 og en i 2021. Jeg brukte en lett modifisert utgave av intervjuguiden jeg fikk tilsendt fra fakultetet.

Veien ut i arbeidslivet:

To av studentene startet etter avsluttet utdanning i trainee/graduate stillinger med relevant innhold og en tredje gikk rett inn i en annen type relevant stilling innen kompetanseutvikling av ansatte. Disse studentene mente det var ganske ukomplisert å få relevante jobber. De tre andre studentene begynte i noe mindre relevante jobber, innen NAV systemet. En av disse har nå en mer relevant jobb mens en annen har valgt seg en annen karrierevei. Disse har strevd noe mer med å finne seg til rette i relevante jobber. Dette har hatt ulike årsaker, både at de ikke har trivdes i typisk relevante jobber (eks rekruttering) og har valgt en annen retning eller at de har hatt problemer med å få relevante jobber. Noen mener det er lettere å få relevante jobber i Oslo enn andre steder og andre mener at masterprogrammet ikke er godt nok kjent blant arbeidsgiverne og kunne vært markedsført bedre. Samtalene med disse seks studentene viser dermed at halvparten gikk ut i relevante jobber og gir dermed et noe mer nyansert inntrykk enn instituttets undersøkelse som indikerte at studentene får relevante jobber.

Oppfattes studiet som relevant for nåværende jobb?

Samtlige studenter opplever at det de lærte på studiet var relevant for jobben. De opplevde teoriene og modellene som nyttige og to fortalte at de bruker teoriene og modellene direkte for å løse arbeidsoppgavene. Flere mener de har lært seg en måte å tenke på som gjør at de forstår- og kan analysere prosesser i organisasjoner bedre enn mange andre, de har lært seg å reflektere, være

nysgjerrig og samtidig kritisk. Også masteroppgaven opplevdes som nyttig og en av studentene mente at en del av de prosjektene som ble gjennomført i arbeidsrollen var nesten å betrakte som mini-masteroppgaver. Å gjøre masteroppgaven sammen med medstudenter ble også beskrevet som nyttig og relevant fordi de fikk erfaring med samarbeid i team. Utstrakt bruk av gruppearbeid ble også beskrevet som nyttig for læring om gruppedynamikk og samarbeidstrening. Imidlertid var det flere som etterlyste en enda tydeligere praktisk vinkling i undervisningen. Studiet oppfattes av noen som i overkant teoretisk mens andre foreslår at en burde innføre praksis i studiet eller i det minste mer bedriftsbesøk. Begrunnelser for dette var delvis å lære seg flere direkte relevante verktøy og delvis å bygge et kontaktnett i arbeidslivet for lettere å få relevantjobb. Et par av studentene oppgir at de skulle ønske de hadde hatt noe mer inngående innføring i arbeidsrett mens en annen mente at studiet med fordel kunne vært vinklet noe mer i retning positiv psykologi og en mente at emnet generell psykologi gjerne kunne vært erstattet med noe mer relevant for arbeids- og organisasjonspsykologi.

En konklusjon fra samtalene med studentene er at de generelt sett opplever studieprogrammet som veldig relevant for de tiltenkte arbeidsrollene, men det kunne hatt en enda sterkere praktisk orientering. En observasjon er at flere av studentene oppgav at de hadde opparbeidet seg noen generiske ferdigheter som var svært nyttige.

Konklusjoner

En generell konklusjon er at masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi er arbeidsrelevant, men noen justeringer kan med fordel vurderes som oppsummert nedenfor:

Vurdere å innføre mer praksis.

Vurdere hvilke genereriske ferdigheter som er mest relevante å utvikle for studentene og inkludere disse i læringsutbyttebeskrivelser.

Vurdere undervisningsmetoder med tanke på i enda større grad å **bli** arbeidsrelevante.

Vurdere å bytte ut emnet «perspektiv i psykologisk vitenskap» med et direkte arbeidsrelevant emne som for eksempel praksis og/eller arbeidsrett.

Vurdere enda tettere samarbeid med relevant arbeidsliv i videre utvikling av studieprogrammet både for å sikre fremtidig arbeidsrelevans og for å markedsføre studiet mot fremtidige arbeidsgivere.

Stavanger 14.11.22

Gro Ellen Mathisen

Fagfellerapport for Masterprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Fakultet, UiB, 2023

Bestilling

For 2023 har fagmiljøet formulert denne bestillingen:

Basert på egen vurdering av studieplanen, og via intervju med tidligere studenter på programmet (evt. sisteårsstudenter)

- 1. I hvilken grad oppleves en rød tråd i masterprogrammet som en helhet (både innhold og kronologi av kurs)?*
- 2. Masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi deler noen emner med andre masterprogram ved UiB (MAPSYK301, MAPSYK302). Vi ønsker en vurdering av hvorvidt disse emnene passer inn i vårt program, basert på innhold og kronologi.*

Vedlagt bestillingen var en oversikt over tidligere studenter som hadde samtykket i å bli kontaktet, studieplan 2023, samt emnebeskrivelser av de to masteremnene MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitenskap, MAPSYK302 Forskningsmetodar

Innledning

Studieplanen beskriver målet med og innholdet i masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi som følger :

«Studieprogrammet tillet dei med bachelorgrad i psykologi med fordypning i arbeids- og organisasjonspsykologi å ti/eigne seg ekspertkunnskap og relevant forskningsbasert dugleik innan dette fagfeltet. Kandidatane skal fordjupe seg i aktuelle faglege perspektiv i arbeids- og organisasjonspsykologisk forskning og anvendt evidens basert praksis, samt lære relevant vitenskapsteori og forskningsmetode. I andre året av studiet skriv kandidatane ei masteroppgåve innan si retning som utgjer eit sjølvstendig bidrag til forskningslitteraturen.

Studiet gir forskningsbasert kunnskap om korleisein kan forstå og utvikle enkeltmenneske, grupper og organisasjonar i ein arbeidsmessig samanheng. Det vil bli særskilt fokusert på rolla som endringsagent, og på kartleggings- og intervensjonsmetodar for Jeiar-, gruppe- og organisasjonsutvikling, herunder med fokus på arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering».

Sammenfattet har studieprogrammet som hovedmål å gi en fordypning/ekspertkunnskap innen fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette omfatter både forskning og «anvendt evidensbasert praksis» innen fagområdet. I tillegg er det et uttrykt mål at studentene skal lære relevant vitenskapsteori og forskningsmetode. Disse to hovedmålene gjenspeiles i læringsutbyttebeskrivelsen om kunnskap med følgende kunnskapsmål:

«Kandidaten skal ved fullført grad:

- ha avansert kunnskap innanfor teori, forskning og anvendt utviklings- og forbedringsarbeid i fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi, då med særleg vekt på arbeidsmiljøarbeid og konflikthandtering og i høve utvikling av leiarar, team og organisasjonar.*

- *ha inngående kunnskap om dei vitenskaplege teoriene og metodane i denne delen av psykologifaget.»*

Ferdighetsmålene gjenspeiler også stort sett de to hovedmålsetningene til studiet der de fire første ferdighetsmålene er særlig relatert til anvendelse av fagområdet arbeids- og organisasjonspsykologi mens de tre siste er mer rettet mot vitenskapsteori og forskningsmetode:

«Kandidaten skal ved fullført grad kunne:

- *nytte sine kunnskapar og evner på nye område for å gjennomføre avanserte utviklings- og forbedringstiltak og anna relevante oppgåveløysingar innan fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi.*
- *analysere faglege problemstillingar og forskingsspørsmål med basis i relevant teori, forskning, faghistoria og evidensbasert kunnskap.*
- *gjere greie for viktige og grunnleggande føringar i norske lov- og avtaleverk i høve arbeid som endringsagent innan arbeidsmiljøfeltet og anna arbeids- og organisasjonspsykologisk praksis*
- *analysere eksisterande teoriar, metodar og fortolkingar innanfor fagfeltet, og arbeide sjølvstendig med teoretisk og praktisk problemløysing og endringsarbeid.*
- *bruke relevante metodar for forskning og fagleg utviklingsarbeid på ein sjølvstendig måte.*
- *analysere og ha/de seg kritisk til ulike informasjonskjelder og nytte desse til å strukturere og formulere fagleg baserte analyser, resonnement og val av arbeidsmetodikk.*
- *gjennomføre eit sjølvstendig, avgrensa forskings- eller utviklingsprosjekt under rettleiing som er i tråd med gje/dande forskingssetiske normer og reg /ar.»*

De generelle kompetansemålene er relativt brede og flere av dem retter seg ikke spesifikt mot arbeids- og organisasjonspsykologi. De er i noe større grad rettet mot den anvendte delen av fagområdet siden forskningskompetanse ikke er et uttrykt mål. Imidlertid er flere av delmålene absolutt relevante også i en forskningspraksis:

«Kandidaten skal ved fullført grad kunne:

- *analysere fag-, yrkes- og forskingssetiske problemstillingar innan fagfeltet*
- *formidle frå eige sjølvstendig arbeid og meistre uttrykksformene i psykologifaget.*
- *kommunisere faglege problemstillingar, analyser og konklusjonar innanfor psykologifaget, både med spesialistar og til allme nta.*
- *bidra til fagleg nytenking, til gode forbedringsprosessar og utviklingsprosessar hos individ, grupper og organisasjonar innanfor arbeidslivet.»*

Med utgangspunkt denne gjennomgangen av studieplanen vil jeg nå gå gjennom innholdet og kronologien i de ulike emnene og vurdere om det finnes en «rød tråd i masterprogrammet som helhet ». Denne røde tråden bør selvsagt gjenspeile hovedmålsetningene i studieprogrammet. Det betyr at emnene bør ta for seg tema innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi og *relevante* tema innenfor vitenskapsteori og forsk ningsmetode.

I tillegg til mine egne vurderinger har jeg også sendt de to spørsmålene som skulle vurderes til tidligere studenter og fakultetet har sendt spørsmålene til nåværende st udent er. Henvendelsen og studentenes svar ble sendt via e-mail. Jeg fikk svar fra 6 tidligere studenter (sendte til 15, en påminnelse) og 1 nåværende student (ukjent hvor mange henvendelsen ble sendt til). Studentenes svar er gjengitt ordrett i Vedlegg 1. Jeg har fjernet tekst som ikke er relevant for spørsmålene samt tekst som kunne identifisere studenter.

Spørsmål 1: I hvilken grad oppleves en rød tråd i masterprogrammet som en helhet (både innhold og kronologi av kurs)?

Som nevnt i introduksjonen er hovedmålet til studieprogrammet å gi en fordypning/ ekspertkunnskap innen fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette omfatter både forskning og «anvendt evidensbasert praksis» innen fagområdet. I tillegg er det et uttrykt mål at studentene skal lære relevant vitenskapsteori og forskningsmetode. Jeg vil først presentere hvordan jeg selv vurderer denne «røde tråden» og deretter vil jeg gjengi hvordan studentene har oppfattet grad av rød tråd.

Studieprogrammet består av fem obligatoriske emner:

MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitenskap, 15 sp

MAPSYK321 Leiar-, team og organisasjonsutvikling, 15 sp

MAPSYK322 Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering. 15 sp

MAPSYK302 Forskningsmetodar, 15 sp

MAPSYK345 Masteroppgåve, 45 studiepoeng

I tillegg er det et ikke-obligatorisk spesialiseringsemne: MASPSYK323 Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma.

Emnenes rekkefølge er som i listen over, dvs at studiet starter med MAPSYK301 og deretter MAPSYK321 i første semester. Deretter kommer MAPSYK322 og MAPSYK302 i andre semester. Masteroppgaven skrives i tredje og fjerde semester. I tillegg går det ikke-obligatoriske emnet MASPSYK323 i fjerde semester som kan byttes ut med andre relevante emner ved UiB eller andre institusjoner.

Ut fra navnene på emnene synes det å være en naturlig kronologi gjennom studiet. Studiet starter med et mer overordnet og generelt emne om perspektiver i psykologisk vitenskap for deretter å gå mer spesifikt inn i arbeids- og organisasjonspsykologien med de to emnene Leiar-, team og organisasjonsutvikling og Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering. Så kommer emnet forskningsmetoder som en forberedelse til masteroppgaven som gjennomføres i tredje og fjerde semester. Det ikke-obligatoriske emnet som kommer helt på tampen av studiet vil kunne fungere som nyttig opplæring i å bruke det studentene har lært i løpet av studiet i en mer praktisk sammenheng. Jeg vil nå gå nærmere inn på innholdet i de ulike emnene for å vurdere den røde tråden i henhold til studieplanens læringsmål.

MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitenskap

Målet med emnet er å

«gje studentane ei inngåande forståing for nokre av dei overgripande teoretiske perspektiva i psykologi, og korleis dei verkar på analysenivå og forståing . Nokre av perspektiva er biologisk/evolusjonært perspektiv, kognitivt perspektiv og sosialt/kulturelt perspektiv. Emnet skal gje studentane ei nyansert forståing av korleis perspektiva er i) nedfelt i konkret psykologisk forskning i dag, ii) integrert med forklaringsnivå, og iii) har samfunnsrelevans. Emnet har som mål å gje studentane inngåande kunnskap om psykologi som vitenskap, gje eit kvalifisert oversyn over forskingsdisiplinar i faget og gje ei djup forståing for dei vitenskapsteoretiske fundamenta for psykologifaget. Studentane skal samstundes bli kjende med den forskinga og deiforskningsgruppene som er knytt til masterstudiet».

Dette emnet er en kombinasjon av innføring til de ulike perspektivene innen psykologifaget og vitenskapsteori. Opptakskravet til studieprogrammet er en bachelorgrad eller tilsvarende innen arbeids- og organisasjonspsykologi og det kan derfor forventes at studentene allerede har grunnleggende kunnskaper om de ulike perspektivene innenfor psykologi. Det kan dermed stilles et spørsmål om det blir for mye gjentakelser fra bachelornivå. På masternivå vil det kunne forventes at de ulike perspektivene innen psykologi kan spisses noe mer i retning det spesifikke området innen psykologi masterprogrammet handler om, altså i dette tilfellet arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette kan gjøres ved at eksempler i undervisningen og pensumlitteratur inneholder både mer generell litteratur og litteratur innen det mer spesifikke fagområdet. Jeg har lest gjennom pensumlisten til emnet og den er delt inn i følgende tema:

- *Introduksjon til emnet og innledning til psykologi som vitenskapelig fagfelt*
- *Psykologifagets relevans for samfunnsutfordringer*
- *Bruk av teorier i psykologifaget*
- *Aktuelle problemer og mulige løsninger for psykologiforskning*
- *Perspektiver på tekning*
- *Perspektiver på hvordan vi bør ta beslutninger*
- *Evolusjonsperspektivet på individ- og gruppeprosesser.*

Temaene er relevante som en introduksjon til vitenskapelig og kritisk tenkning. Dermed dekker dette emnet godt studieprogrammets mål om å «*lære relevant vitenskapsteori*». Imidlertid inneholder ingen deler av litteraturen spesifikt organisasjons- og arbeidspsykologi. Det er tre perspektiver som reflekteres i pensumlisten: tenkning, beslutning, og evolusjonsperspektivet. Disse er relevante for arbeids- og organisasjonspsykologi, men dekker et relativt snevert område. Det kan synes som disse perspektivene endrer seg noe fra år til år avhengig av hvem som underviser i temaet (et perspektiv som ser ut til å ha vært undervist tidligere er Sosialpsykologiske perspektiver på ledelse). Kanskje emnet ville blitt enda mer relevant for de ulike masterprogrammene i psykologi om en passet på å alltid inkludere ett perspektiv som er særlig relevant for hver av de ulike programmene? Et annet grep kan være å inkludere litteratur fra fagområdet som en del av de ulike perspektivene.

Et spørsmål er om å begynne et masterstudium i arbeids- og organisasjonspsykologi med et emne som ikke omhandler dette fagområdet vil være utfordrende med tanke på at studentene tidlig skal se den røde tråden i studieprogrammet. En risiko i så måte kan være at starten på studiet blir noe demotiverende.

Konklusjonen angående dette emnet er at det ser ut til å være en naturlig start på masterprogrammet, særlig når det gjelder vitenskapsteori. Imidlertid er det mulig å gjøre noen endringer i delen om de ulike perspektivene på psykologi som vitenskap for å hjelpe studentene til å se en rød tråd mellom disse og arbeids- og organisasjonspsykologi.

MAPSYK321 Leiar-, team og organisasjonsutvikling,

Målet med dette emnet er ifølge emnebeskrivelsen:

«Med utgangspunkt i tonegivende teoriar og metodar skal studentane oppnå forskningsbasert kompetanse i kva for faktorar som bør vektleggjast for å utvikle leiarar, grupper og organisasjonar. Føremålet er å gje studentane eit grunnlag for kritisk refleksjon kring relevante teoretiske perspektiv og metode/leiar, empirien i fagfeltet, samt bruksretta metodar for leiar-, team- og organisasjonsutvikling. Vidare er det eit siktemål at studentane skal tileigne seg brei kunnskap om korleis leiar-, /leiar-, team-, og organisasjonsutvikling som fagfelt har utvikla seg nasjonalt og internasjonalt.

Undervisningen gis i samlinger som består av forelesninger, diskusjoner, gruppeøvelser og studentpresentasjoner. Læringsmålene handler i hovedsak om å få kunnskap om- og reflektere over

sentrale teorier og modeller for utvikling av ledere, team og organisasjoner. Pensum består av en kombinasjon om klassiske verka la Thorsrud og noe nyere forskningslitteratur. Dette emnet ser dermed ut til å kunne fungere fint tidlig i studieprogrammet for å få en innføring i relevant litteratur og starte opp en refleksjon om temaene. Ut fra emnebeskrivelsen er det uklart hva som skjer i gruppeøvelsene, men disse vil trolig kunne være viktige for å demonstrere tema innen eksempelvis teamutvikling og dermed også bidra til at studentene blir kjent og skaper et godt samarbeidsklima seg imellom. Dermed kunne det tenkes at dette ville vært et veldig bra emne å starte studiet med der studentene i på studieprogrammet samles i en egen gruppe og får undervisning og øvelser i tema som både er midt i kjernen tematisk sett for studieprogrammet og studentene får bli kjent med hverandre fra starten av.

MAPSYK322 Arbeidsmiljøarbeid og konflikthåndtering

Målet med emnet er ifølge emnebeskrivelsen:

«Med utgangspunkt i leiande arbeids- og organisasjonspsykologiske perspektiv, teoriar, metode/er og metodar skal studentane oppnå inngåande forskingsbasert kunnskap, evner og kompetanse i det å analysere, utforme, kartleggje og utvikle arbeidsmiljø i samsvar med etiske standardar og norsk lovverk. I dette inngår også inngåande kunnskap om metodar for analyse og handtering av konflikter i arbeidsmiljøet og førebyggjande arbeidsmiljøarbeid. I kurset lærer studentane både utviklende, førebyggjande og gjenopprettande perspektiv i arbeidsmiljøarbeidet sam arbeidsklima».

Som for MASPSYK321 undervises MASPSYK322 i samlinger som består av forelesninger, diskusjoner, gruppeøvelser og studentpresentasjoner. Jeg har ikke tilgang til pensumlitteratur eller timeplan for dette emnet, så min vurdering må her gjøres kun gjennom emnebeskrivelsen. De to emnene MASPSYK321 og MASPSYK322 tar for seg noen av de mest sentrale områdene innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi både som vitenskapelig- og som anvendt fagområde. Hvilket som bør komme først og sist av de to emnene er ikke innlysende, men god ledelses-, team-, og organisasjonsutvikling vil være en viktig forutsetning for god styring av arbeidsmiljø og forebygging og håndtering av konflikter. I tillegg vil MASPSYK321, som tidligere nevnt, kanskje i størst grad inkludere gruppeøvelser som danner grunnlag for godt samarbeid mellom studentene. Dette taler dermed for at den rekkefølgen som er i dag er hensiktsmessig. Uansett vil det være viktig at de emneansvarlige for de to emnene er i god dialog for å sikre at linjer trekkes mellom emnene.

MAPSYK302 Forskingsmetodar

Dette er et tradisjonelt metodeemne med følgende mål:

«Emnet skal gje studentane oversyn over og innsyn i forskingsdesign samt forskingsmetodar. Emnet gjev også ei innføring i forskingsetikk, inklusive det å nytte kunnskapen i konkret forskning. Emnet har som mål å gjere studenten betre i stand til å ta forskingstrategiske avgjerder knytt til val av tema, forskingsspørsmål, design, metodar, etiske problemstillingar og analysetilnærmingar i psykologisk forskning.»

Emnet dekker studieprogrammets mål om å lære relevant forskningsmetode. Blant de obligatoriske studentaktivitetene er en individuell oppgave som skal være innenfor valgt spesialisering. Dette emnet ivaretar dermed både det generelle målet om innføring i forskningsmetode samt bidrar til å anvende metoden til forskning innenfor den spesifikke fagretningen. Emnet bidrar derfor til den «røde tråd» i studieprogrammet.

MAPSYK345 Masteroppgåve

Masteroppgaven gjennomføres i tredje og fjerde semester og blir en naturlig forlengelse av de forutgående emnene og den «røde tråden» er tydelig her. Det er ikke lagt opp til annet arbeid enn masteroppgaven i tredje semester. I fjerde semester skal masteroppgavearbeidet kombineres med emnet MASPSYK323 eller et annet selvvalgt emne som godkjennes av instituttet. Se min kommentar om dette nedenfor.

MASPSYK323 Praktisk utviklingsarbeid og rollen som intern og ekstern utviklingsagent: studentfirma.

Emnet bygger på de to emnene MASPSYK321 og MASPSYK322 og har som mål at studentene får

«ei teoretisk og erfaringsbasert skulering i den anvendte sida av utviklings- og rådgjevningsarbeid i organisasjonar. Emnet gir studentane oversikt over og innsikt i organisasjonsutvikling som fagleg aktivitet og sentrale problemstillingar knytta til utøving av rolla som intern eller ekstern endringsagent/ organisasjonsrådgjevar/konsulent, samt innholdet i slikt arbeid frå førebuing/mandat/oppdragsinngåing via praktisk gjennomføring, til evaluering og læring, samt etiske spørsmål knytt til konsulentrolla.....Emnet skal også gi studenten praktisk erfaring med slikt arbeid ved at ein innan rammene av «Studentfirmaet» der ei gruppe studentar vert engasjert av ei ekstern verksemd til å gjennomføre eit nærare spesifisert oppdrag under rettleiing frå faglærar.»

Emnet kombinerer teori og praksis innen fagområdet og studentene får anledning til å praktisere sine ervervede kunnskaper og ferdigheter i en reell organisatorisk situasjon gjennom et prosjekt/en oppgave med varighet på omkring fire ukers fulltidsarbeid. Dette emnet er en naturlig videreføring av de to noe mer teoretiske emnene i arbeids- og organisasjonspsykologi og plasseringen sent i studieprogrammet er derfor rent faglig logisk. Det vil imidlertid kunne bli hektisk for studentene å ha dette emnet i samme semester som de skal levere masteroppgaven. Dersom emnet kommer etter innlevering av masteroppgaven vil studentene kanskje oppleve at det kommer på et tidspunkt der de opplever seg som ferdige med studiet. Det kunne derfor kanskje vært mer hensiktsmessig å plassere dette emnet i tredje semester og reservere fjerde semester kun til masteroppgaven.

Studentenes vurdering av den «røde tråd»

Flertallet av studentene opplever at det var en god sammenheng og en rød tråd gjennom studiet. En student (2022) påpeker at det var noe unødvendig overlapp mellom MASPSYK321 og MASPSYK322 og en annen mener foreleserne bør sette seg inn i hvilke forkunnskaper studentene har fra før. Det var et par studenter som ikke så hvordan MASPSYK301 hang sammen med resten av programmet (se også nedenfor). De fleste opplever kronologien av kurs som logisk. En student påpeker at det å ha emnet MASPSYK323 etter innlevering av masteroppgave er lite hensiktsmessig da studentene føler seg ferdig med studiet på det tidspunktet og mange allerede har begynt å jobbe.

Konklusjon angående «den røde tråd»

Den overordnede konklusjonen er at det finnes en rød tråd i studiet både kronologisk og innholdsmessig. Enkelte grep kan imidlertid gjøres for at sammenhengen skal bli enda mer tydelig:

Studiet kan starte med MASPSYK321 for å få en umiddelbar opplevelse av at studentene er på et studium om arbeids- og organisasjonspsykologi og at de gjennom gruppeøvelser blir kjent med hverandre og kan skape et godt samarbeidsklima
MASPSYK301 kan justeres en del for å øke relevansen for studentene innen arbeids- og organisasjonspsykologi. Dette gjelder særlig perspektivene og pensumlit t erat uren.
Vurdere å endre plasseringen av MASPSYK323 til tredje semester og heller utsette leveringsfristen til masteroppgaven til noe lengre ut i fjerde semester.

Spørsmål 2: Vurdering av om emnene MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitenskap og MAPSYK302 Forskingsmetodar passer inn i studieprogrammet, basert på innhold og kronologi.

Jeg har gitt min vurdering av disse emnene ovenfor og har ikke mer å tilføye. Nedenfor kommer derfor bare en oppsummering av studentenes oppfatning av spørsmålet.

MASPSYK301:

Studentene har delte meninger om i hvilken grad emnet passer inn i studieprogrammet. Noen mener at det er nyttig som en del av en vitenskapelig skoleing og noen mener også at det var gunstig å ta emnet i en større gruppe for å skape bånd mellom studenter på tvers av fagretningene. Andre ser ikke helt nytteverdien av emnet og mener det med fordel kunne vært inkludert flere temaer innenfor studieprogrammets fagområde inn i emnet evt byttet ut hele eller deler av emnet med andre emner som arbeidsrett eller praksis. Det er få kommentarer angående kronologisk plassering av emnet og disse er positive.

MASPSYK302:

Studentene er fornøyd med den kronologiske plasseringen av emnet. Det synes som de stort sett mener innholdet er relevant, men en student kommenterer på at de fikk undervisning i en annen type statistikkprogramvare enn den som de skulle bruke til masteroppgaven.

Konklusjon angående emnene MASPSYK 301 og MASPSYK302

MASPSYK301 kan med fordel enten tilpasses til å være noe mer direkte relevant for masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi eller helt eller delvis byttes ut med et annet og mer relevant emne (se også min konklusjon over til første spørsmål). Ved å delvis bytte ut emnet, kan delen om vitenskapsteori og kritisk tenkning beholdes og delen om perspektiver i psykologien byttes ut. Det vil da være rom for å ta inn mer direkte relevante perspektiver på arbeids- og organisasjonspsykologi eller dele emnet i to og ta inn et mindre emne i for eksempel arbeidsrett (som ble etterspurt av tidligere studenter både i år og i fjor) eller et noe mer spesialisert emne innen arbeids- og organisasjonspsykologi evt. praksis.

MASPSYK302 synes å være et relevant emne som kommer til riktig tid i studiet. Det vil imidlertid være viktig å passe på at verktøyene som det gis opplæring i er i samsvar med de verktøy som forventes at studentene bruker til masteroppgaven.

Stavanger, 22.11.23

Gro Ellen Mathisen

Vedlegg 1. Svar fra studentene

Spørsmål 1: I hvilken grad oppleves en rød tråd i masterprogrammet som en helhet (både innhold og kronologi av kurs)?	Masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi deler emnene MAPSYK301 Perspektiv i psykologisk vitenskap Universitetet i Bergen (uib.no) og MAPSYK302 Forskningsmetodar Universitetet i Bergen (uib.no) med andre masterprogram ved UiB. Hvordan synes du disse emnene passet inn i masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi, basert på innhold og kronologi.	Årstall ferdig med graden
<p>Jeg opplever at emnene vi har gir mening opp mot masterprogrammet, samtidig som at det nok kan virke litt tilfeldig og meningsløst for noen. Det hadde vært fint om emneansvarlige og andre forelesere var klar over hvilken kunnskap vi allerede har, for lettere å se sammenhenger i fagområdet vårt. Dermed vil jeg si at det ikke er en veldig rødtråd, men det er kanskje en lyserosa en.</p>	<p>Jeg synes det er viktige emner med tanke på at vi tar en akademisk utdanning, og dermed er de relevante for masterprogrammet. I både MAPSYK301 og MAPSYK302 hadde det vært interessant å inkludere mer av temaer innenfor vårt fagområde, for å understreke relevansen .</p>	<p>Nåværende student</p>
<p>I stor grad en rød tråd og en helhet i oppbygningen av masteren .</p>	<p>mapsyk301 kan jeg huske at var en fin start på masterstudi et. Veldig nyttig å etablere bånd og utveksle erfaringer og kunnskap på tvers av retningene. Mapsyk302 var ikke optimalt ettersom statistikkprogrammet som ble brukt her ikke er det samme som vi på arborg blir «beordret» til å bruke til masteroppgaven (spss). Ellers fint å gjennomføre med de andre retningene .</p>	<p>2021</p>
<p>Opplevde at det var en rød tråd igjennom kurset fra start til slutt, der vi så på problemstillinger gjennom rollen som konsulent og fikk viktige innspill fra folk i næringslivet. Føler at fagene kom i riktig rekkefølge og bygget videre på det vi hadde lært tidligere.</p>	<p>Mapsyk302 var naturlig å ha rett før masteroppgaven, ettersom det ga oss tyngden og tryggheten vi trengte til å gjennomføre kvalitative og kvantitative undersøkelser under masteroppgaven. MAPSYK301 fungerte i hovedsak som et innføringsfag i psykologi på masternivå . Dette ble litt for generelt for meg. Skulle ønske det i større grad var relevant for jobber . Det kunne for eksempel vært erstattet med et fag i arbeidsrett for oss som gikk arbeidspsykologi. Savnet mer arbeidsrett i faget .</p>	<p>2021</p>
<p>Jeg opplevde at både innholdet og kronologien i masterutdannelsen var hensiktsmessige. Vi fikk veldig mye nyttig og dagsaktuelt fagstoff inn i forelesningen e.</p>	<p>301 og 302 opplevdes kanskje som noe mindre relevante direkte for vår retning, ettersom de også var delt med andre retninger. Men allikevel opplever jeg at det er viktige fag som vi må gjennom for å kunne reflektere rundt psykologien som vitenskap generelt, og bruken av ulike forskningsmetoder spesifikt. For meg</p>	<p>2022</p>

	har disse fagene også vært med på å bygge opp metodisk, kritisk tenkning og sunn akademisk fornuft/ kildekritikk .	
301 som startfag var veldig nyttig. Den modulbaserte modellen la opp til mye gruppearbeid som gjorde oss kjent med medstudenter, så vel som å "tvinge" litt struktur på begynnelsen av året. Det eneste vi opplevde som krevende var å gjennomføre praksis helt på slutten av studieløpet. Flere av oss hadde allerede fått jobb og savnet den følelsen av at å levere masteren var det siste vi gjorde. Fokuset vårt var helt borte på slutten da vi var utmattet etter innspurten på skrivingen.	Jeg opplevde ikke noe problem med å ha disse fagene i fellesskap. For min del var det positivt å ha fokus som gikk på psykologien som helhet, og ikke bare spisset inn på organisasjonspsykologi. Igjen var jeg veldig for opplegget i 301 og hadde savnet modulbaserte oppsett tidligere i studieløpet. 302 var også fint å gjøre som en gruppeinnsats, og jeg følte det kom på en fin tid. Det eneste vi opplevde som krevende var å få kontakt med de andre studentene når vi ble satt i grupper- ikke alle sjekket student-epost og vi følte oss tvunget til å bruke våre private sosiale medier til å kommunisere	2022
Jeg liker rekkefølgen på fagene! Spesielt å ha metode (302) like før masteroppgaven (345), og praksis (323) helt til sist . 321 passer også perfekt første semester mens vi fortsatt er «usikre» og trenger å bli bedre kjent og mer komfortable, siden han har det ekstra relasjonelle fokuset. Vil også si at jeg opplevde en god rød tråd i studieprogrammet, hvis vi ser bort ifra 301.	MAPSYK301 husker jeg helt ærlig veldig lite fra. Dette er nok litt fordi det er lenge siden, men jeg tror også det er mye fordi en del av pensum føltes unødvendig fagmessig. MAPSYK302 passer perfekt inn kronologisk sett, og siden faget er såpass generelt er det kjekt at vi tar det sammen med flere :) Jeg husker det som et vanskelig fag, da! Likevel glad jeg ble «har dened», fordi vi endte opp med å gjøre enda vanskeligere ting i masteroppgaven (multilevel modeling, faktoranalyse, R...). Ønsker til sist å si at helt siden bacheloren har jeg ønsket meg mer praksis. Fagene i masteren var riktignok hakket mer praktisk orientert enn i bacheloren, men til tross for dette og de 15 studiepoengene vi faktisk fikk med praksis, synes jeg fortsatt ikke det er nok. Det ville ha vært fantastisk om 301 ble fjernet, og hele siste semester ble satt av til praksis . Nå som jeg er uti arbeidslivet opplever jeg virkelig at jeg egentlig aldri har lært noe annet enn forskning på UiB.	2023
Fagene som ikke er direkte relatert til arbeids- og organisasjonspsykologi oppfatter jeg som MAPSYK301 og MAPSYK302. Alle andre fag var direkte relatert til faget som mastergraden omfattes av. Den røde tråden var dermed god, men jeg undrer meg fortsatt over at vi brukte tid på faget MAPSYK301. Fagene MAPSYK321 og 322 overlappet hverandre, da det i det ene faget handlet om organisasjonsutvikling, og i det andre teamutvikling. Dette oppfattes på mange måter som overlappende temaer, men det	Den røde tråden var dermed god, men jeg undrer meg fortsatt over at vi brukte tid på faget MAPSYK301. På en side var faget fornuftig, fordi det la grunnlaget for kritisk tenkning og kildevurdering . Jeg har noen tanker om at dersom det er behov for dette, så bør det komme i løpet av bachelorgraden. Foreleserne virket som om de var klar over at studentene ikke oppfattet faget som veldig nyttig, og forsterket dermed mitt inntrykk av at det var "unødvendig" . Nå mener jeg ikke det fullt og helt, men det var kanskje ikke nødvendig med 15 studiepoeng i det. At faget MAPSYK302 kom i andre semester var fornuftig, da det er forholdsvis tett på eget arbeid med	2022

<p>er noe jeg forstår at UiB har endret i dagens utdanningsprogram.</p> <p>Sett i lys av dette virket kronologien hensiktsmessig og fornuftig, og noe jeg er takknemlig for å ha vært en del av.</p> <p>Det må også nevnes at Olav Kjellevoid Olsen gjorde fagene ekstra interessante med sin innfallsvinkel og med sitt engasjement. Ved å benytte teorien som skal læres direkte på studentgruppen for å skape psykologisk trygghet og samhold ble læremiljøet det beste jeg noensinne har opplevd.</p>	<p>masteroppgaven. Kanskje det faget faktisk kunne vært tatt sist i andre semester.</p> <p>Så, spesifikt til ditt andre spørsmål. MAPSYK301 sammen med andre studieprogram var for såvidt uproblematisk. Fagets art gjør det uproblematisk å blande fagretningene, vi kan ikke velge hvem vi skal arbeide med senere i arbeidslivet uansett. Utfordringen, nå som det er fysisk, antar jeg må være å skape engasjement i en vesentlig større studentgruppe i et fag det virker som om foreleserne ikke egentlig har tro på selv.</p> <p>MAPSYK302 sammen med andre grupper er også uproblematisk. Det er mye praktisk tilnærming, og vi har bare godt av å se forskjellige metoder, og hva de kan benyttes til. Dette er et emne med kunnskap som er helt nødvendig for å jobbe med selve masteroppgaven etterpå.</p> <p>Oppsummert vil jeg tenke at når man er kommet til en mastergrad, så bør fagene spisses innenfor den graden. Da mener jeg refleksjonsemnet 301 med fordel kan fjernes eller reduseres, og øke fag som er relatert til masteremnet, psykologiske tankesett rundt organisasjon og dens funksjon.</p> <p>Faget MAPSYK323 står oppført som et valgemne, men oppfattes som et obligatorisk. Det var en "selvfølge" at man skulle ta det, alternativ var ikke lett å finne ut av. Jeg mener likevel at emnet er nyttig, og så lenge masteroppgaven ikke er 60 poeng, så kan det like gjerne gjøres obligatorisk.</p>	
---	--	--

Fagfellerapport for Masterprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Fakultet, UiB, 2024

Bestilling

For 2024 har fagmiljøet formulert denne bestillingen:

- *I hvilken grad opplever du at din bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi forberedte deg til å gjennomføre en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi?*
- *Potensielt utvalg: Studenter som har avsluttet sin mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi ved UiB, eller som går på siste året av mastergraden.*

Innledning

Bachelorprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi består av de tre innføringsemnene Innføring i psykologi og psykologiens historie ([PSYK111](#), 15 stp), Sosial- og personlegdomspsykologi ([PSYK112](#), 10 stp) og Innføring i metode ([PSYK113](#), 5 stp) som alle kommer i første semester. Videre inneholder studiet emnene Utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi ([PSYK114](#), 15 stp, 2. semester) og Examen philosophicum (10 stp, 4. semester) som også er å anse som innføringsemner som ikke er direkte relatert til arbeids- og organisasjonspsykologi. Det vil si at noe over et år av studieprogrammet inneholder emner som ikke er arbeids- or organisasjonspsykologi.

Studieprogrammet har videre et metodeemne på 15 stp ([PSYK202](#)).

Et semester av studiet (30 stp) er satt av til utenlandsopphold eller [valgfrie emner](#). Studentene kan velge blant en stor mengde valgemner der noen av dem er i slektskap med arbeids- og organisasjonspsykologi (for eksempel Innføring i operativ psykologi og menneskelige faktorer i operative situasjoner ([PSYK117](#)) og Organisasjonsteori ([GOV112](#))). Jeg har ikke oversikt over hvilke emner studentene kan studere i utvekslingssemesteret.

Resten av emnene er klart innenfor fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi: Personalpsykologi ([PSYK106](#), 15 stp, 2. sem), Arbeids- og organisasjonspsykologi ([PSYK110](#), 30 stp., 3. sem.), Nyare teoretiske, metodiske og empiriske bidrag i arbeids- og organisasjonspsykologi ([PSYK210](#), 5 stp., 4. sem.), Leiingspsykologi ([PSYK200](#), 15 stp., 6. sem.). I tillegg kommer bacheloroppgaven på 15. stp. som skrives innen et tema relevant for arbeids- og organisasjonspsykologi. Totalt sett er dermed 80 studiepoeng av bachelorprogrammet klart rettet mot arbeids- og organisasjonspsykologi. Dersom en legger til det sentrale verktøyemnet metode på 15 stp er over halvparten av studieprogrammet direkte relevant (95 stp) mens de resterende emnene er enten innføringsemner eller støtteemner.

Etter å ha lest gjennom overskriftene til emnesammensetningen i studieprogrammet er min vurdering at dette ser ut til å være et solid og relevant fundament til videre masterstudium i arbeids- og organisasjonspsykologi. Min oppgave er imidlertid å høre studentenes oppfatning og jeg har derfor vært i dialog med sisteårsstudenter på masterprogrammet og tidligere studenter ved masterstudiet som også har fullført bachelorprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi.

I hvilken grad opplever tidligere og nåværende studenter at bachelorprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi forberedte dem til å gjennomføre mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi?

For å få innsikt i spørsmålet formulerte jeg følgende spørsmål til studentene.

- a) I hvilken grad opplever du at din bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi forberedte deg til å gjennomføre en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi?
- b) Hvilke emner mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?
- c) Er det noen emner som du mener ikke hadde noen relevans videre til masterstudiet? I så fall hvilke?
- d) Er det noen emner fra bachelorprogrammet som har innholdsmessig for stor overlapp med masterprogrammet? I så fall hvilke og hvilke tema overlapper for mye?
- e) Er det noen emner du skulle ønske fantes på bachelorprogrammet som ville hjulpet deg i overgangen til masterstudiet? I så fall, hvilket innhold skulle de hatt?
- f) Hvilke læringsformer mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?

Spørsmålene ble sendt på e-post til alle studentene på siste år av masterprogrammet og til ni studenter som har fullført studieprogrammet. En vennlig påminnelse ble sendt etter en uke og jeg mottok totalt seks svar, tre fra nåværende studenter og tre fra tidligere studenter. Alle svarene er samlet i Vedlegg 1.

a) I hvilken grad opplever du at din bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi forberedte deg til å gjennomføre en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi?

Samtlige svarte positivt på spørsmålet og at de følte seg godt forberedt til masterprogrammet. En av respondentene mente bredden i studieprogrammet som inkluderer basalfag var en fordel mens en annen syntes omfanget av basalfag ble for stort.

b) Hvilke emner mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?

Emnene som ble oppfattet som mest relevante var Arbeids- og organisasjonspsykologi (5 studenter), Personalpsykologi (4 studenter), Leiingspsykologi (3 studenter), Metodefag (3 studenter), Sosial- og personlegdomspsykologi (2 studenter), Bacheloroppgaven (1 student) og Nyare teoretiske, metodiske og empiriske bidrag i arbeids- og organisasjonspsykologi (1 student). Ut fra svarene kan vi konkludere at studentene opplever emnene innen arbeids- og organisasjonspsykologi som mest relevante i tillegg til metodeemnene.

c) Er det noen emner som du mener ikke hadde noen relevans videre til masterstudiet? I så fall hvilke?

Emnene som ble oppfattet som mindre relevante var Utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi (3 studenter), Ex.phil. (3 studenter), Metodiske og empiriske bidrag i arbeids- og organisasjonspsykologi (2 studenter), Metode (2) og Innføring i psykologi og psykologiens historie (1 student). En av studentene mente alle emnene var relevante.

d) Er det noen emner fra bachelorprogrammet som har innholdsmessig for stor overlapp med masterprogrammet? I så fall hvilke og hvilke tema overlapper for mye?

Respondentene mente at det i liten grad var noe uheldig overlapp mellom bachelor- og masterprogrammet. De mente at masterprogrammet var en fin fordypning av emner på

bachelorprogrammet. En av respondentene mente imidlertid at emnet Leiingspsykologi kunne vært spart til masterprogrammet siden det overlapper en del med emnet Leiar-, team og organisasjonsutvikling (MAPSYK321).

e) Er det noen emner du skulle ønske fantes på bachelorprogrammet som ville hjulpet deg i overgangen til masterstudiet? I så fall, hvilket innhold skulle de hatt?

De fleste studentene ville likt å ha flere emner innen arbeids- og organisasjonspsykologirelaterte områder (som arbeidsrett, konflikthåndtering, psykometri/måleinstrumenter brukt i arbeidslivet, arbeidsmiljøutvikling) og to av studentene mener praksis allerede på bachelorstudiet ville vært nyttig. En student mener å ha et modulbasert emne på bachelornivå ville gitt en god forberedelse til masterprogrammet.

f) Hvilke læringsformer mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?

Her kommer det frem at studentene har ulike preferanser angående læringsformer. Tre av studentene mente seminarer har vært særlig nyttig og to studenter la vekt på erfaringsbasert læring, mens tre la vekt på bacheloroppgaven og veiledningen av denne som særlig relevant. I tillegg ble det nevnt at selvstudium og forelesninger var relevant.

Konklusjon

En generell konklusjon er at både nåværende og tidligere studenter alt i alt vurderer bachelorprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi som en god forberedelse for å gjennomføre masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi. Flere kunne gjerne sett at det var noen flere emner om arbeids- og organisasjonspsykologitema til fordel for de mer generelle psykologiemnene. Metodeemnene ble stort sett oppfattet som en god forberedelse, men jeg får et inntrykk av at de kanskje ble noe kompliserte og vektla i noe stor grad matematikk. Dette må imidlertid undersøkes nærmere før det kan trekkes noen konklusjoner siden det bare ble nevnt av et par studenter. En svakhet med denne kartleggingen er at vi fikk svar fra kun seks studenter og det kan hende deres svar ikke er representative for de fleste andre studenters oppfatninger.

Stavanger, 25.11.2024

Gro Ellen Mathisen

Vedlegg 1: Studentenes svar på spørsmålene

a) I hvilken grad opplever du at din bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi forberedte deg til å gjennomføre en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi?

Nåværende studenter:

1. Jeg opplevde at det var en stor fordel å ha gått bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi før jeg begynte på tilsvarende master. Jeg vil si at jeg i høy grad følte meg forberedt.
2. Jeg opplever på en side at mange av teoriene vi lærte om på bachelorstudiet gikk igjen i masterstudiet, bare mer i dybden. I enkelte emner på master ble vi fortalt at toppkarakterer tildeles dem som klarer å bruke teori lært i emnet, supplert med teori fra bachelorstudiet. Grunnleggende arborg-kunnskap har derfor vært nyttig, for eksempel om jobbkrav/ressurser, stressmodeller etc. Samtidig er det også veldig mye vi ikke har fått bruk for, når det gjelder hva vi lærte i mange av innføringsemnene. Jeg er klar over at det å lære det grunnleggende kan være viktig for å gå videre, så jeg mener ikke at alt det er unyttig. Jeg mener likevel at omfang og studiepoeng kunne vært kuttet ned på. Litteraturen i innføringsemnene var altfor omfattende, og vi fikk bare bruk for noen deler av det til eksamen.
3. Jeg opplever at min bachelorgrad i arbeids og organisasjonspsykologi forberedte meg godt til å gjennomføre en mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi.

Tidligere studenter:

1. (2022) Jeg opplevde ikke at hoppet fra bachelorgraden til mastergraden var særlig utfordrende, og følte meg godt forberedt til å starte på masteren. Om noe, følte jeg heller at vi var overveldet av metodefagene på bachelor-nivå, som viste seg å være mer relevante i sin fulle kompleksitet når vi kom til mastergraden. Jeg opplevde at bachelorgraden var fint strukturert for meg som var interessert i å både ha litt bredde og kunnskap innen basalpsykologien, så vel som fordypningen i arbeids- og organisasjonspsykologi. Jeg var blant et fåtall som valgte å ikke ta utvekslingssemester og brukte heller tiden til å ta valgfag innen administrasjon- or organisasjon på SV-fakultetet, så jeg følte også jeg fikk god tid på å fortsette i bredden på organisasjonsforståelsen.
2. (2022) Bachelorgraden forberedte meg på den måten at den grunnleggende kunnskapen var på plass slik at man kunne bygge videre på den i mastergraden. Det var flere emner som kom opp igjen på masteren, og da kjente man allerede til rammeverkene og teoriene slik at man kunne bygge videre på dem istedenfor å starte med blanke ark.
3. (2023) Jeg synes at mastergraden følte som en naturlig forlengelse av bacheloren. Jeg merket godt at jeg var bedre forberedt enn klassekameratene mine som kom fra andre studier, så det har nok hjulpet godt på å ha den bacheloren på forhånd.

b) Hvilke emner mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?

Nåværende studenter:

1. Jeg vil si arbeids- og organisasjonspsykologi, personalpsykologi og ledelsespsykologi
2. Masterstudiet er etter mitt syn todelt; på den ene siden har vi de generelle emnene som alle på master i psyk tar, disse er MAPSYK301 og MAPSYK302. På den andre siden har vi arborgemner, som er alle de andre. (Evt. kan en tredje kategori være det metodiske). Jeg mener det er to forskjellige ting å vurdere hva som er relevant for masterstudiet etter disse to kategoriene. Det er mye som kan være relevant for de generelle emnene, mens arborgemner på bachelor var veldig nødvendig og nyttig for arborg sine masteremner. Jeg vurderer her relevans for arborgemner, da det er disse jeg anser som viktigst i møte med arbeidslivet.
Emner jeg anser som mest relevant: Sosial- og personlegdomspsykologi (PSYK112, 10 studiepoeng), Personalpsykologi (PSYK106, 15 studiepoeng), Arbeids- og organisasjonspsykologi (PSYK110, 30 studiepoeng), Leingspsykologi (PSYK200, 15 studiepoeng), Bacheloroppgåve (PSYK201, 15 studiepoeng). Ellers har metodeemnene vært til en viss grad relevant for masterens metodeemner. Samtidig mener jeg mye var nytt på metodeemnet på master. Jeg har aldri følt meg godt nok rustet for metode, særlig i møte med bachelor- og masterskriving.
3. Metodefagene og arbeids og organisasjonspsykologi.

Tidligere studenter:

1. (2022) 106 personalpsykologi og 110 arbeids- og organisasjonspsykologi var de mest relevante fagene. Jeg ville nok også sagt det samme om PSYK200 ledelsespsykologi dersom det ikke forsvant litt i fokuset på bachelorskrivingen og kom midt i korona-utbruddet i Norge. I min senere tid har jeg sett tilbake på faget om artikkelforståelse (PSYK210) som mer relevant enn det opplevdes på tiden. Vi var ganske overveldet av å måtte presentere i dette faget, kanskje også på grunnlag av at vi ikke tidligere hadde hatt erfaring med å holde presentasjoner i våre fag på UiB.
2. (2022) I synkende rekkefølge: ledelsespsykologi (PSYK200), personalpsykologi (PSYK106), metode (PSYK202), sosial- og personlighetspsykologi (PSYK112).
3. (2023) Deteringen tvil om at 30-poengs-faget om arbeids- og organisasjonspsykologi var det som gjorde at jeg var bedre forberedt på masteren enn klassekameratene mine som kom fra andre studier. Metodefaget var også viktig, ettersom jeg føler metodefaget på masteren bygget veldig direkte videre på det. Om jeg ikke hadde hatt metode på bacheloren, ville det også ha vært 4 år eller noe sånt siden sist jeg hadde et matte-fag da jeg møtte på den kompliserte statistikken til masteren - og det ville ikke ha vært bra.

c) Er det noen emner som du mener ikke hadde noen relevans videre til masterstudiet? I så fall hvilke?

Nåværende studenter:

1. PSYK114, utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi var et veldig stort fag som jeg mener ikke trengs på en bachelor som allerede har som hensikt å spesialisere seg innen et viss fagområdet. I tillegg synes jeg at metodefagene som kommer med også er altfor avanserte og kunne heller fokusert på et mye mindre området, med mer utdypning slik at lærdommen blir større.
2. Følgende emner mener jeg er mindre relevant, selv om de selvfølgelig kan være nyttige i noen tilfeller de og: Innføring i psykologi og psykologiens historie (PSYK111, 15 studiepoeng), Innføring i metode (PSYK113, 5 studiepoeng), Utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi

(PSYK114, 15 studiepoeng), Metode (PSYK202, 15 studiepoeng), Nyare teoretiske, metodiske og empiriske bidrag i arbeids- og organisasjonspsykologi (PSYK210, 5 studiepoeng), Ex.phil(10 studiepoeng). Det aller minst relevante er etter mitt syn exphil.

3. Jeg må innrømme at de fleste emnene oppleves som noe relevant, men at de fag-spesifikke emnene (f.eks., personalpsykologi) er de jeg henter mest fra under master-skrivingen.

Tidligere studenter:

1. (2022) For meg, ble metodefagene på bachelornivå komplekse og krevende, til tross for at jeg hadde god matematisk forståelse og endte opp med å ha god kontroll på kvantitativ metode og regresjonsanalysen vi bruke både til bacheloroppgave og masteroppgave. Jeg tror mye av problemet var komplekse lærebøker som fokuserer for mye på matematikken som ligger bak de analysene vi gjennomførte i digitale programmer – og det ble en «aha»-opplevelse når man opplevde den anvendte metodikken under selve oppgaveskrivingen. Jeg har også reflektert tilbake på faget PSYK114 med utvikling, biologisk og kognitiv psykologi – dette er kjent blant studentene på fakultetet som å være et særs krevende fag som mange har problemer med å gjennomføre. Siden jeg valgte å ta tittelen med «Master i psykologi med spesialisering i arbeids- og organisasjonspsykologi» er jeg takknemlig for å ha fått denne spredte kunnskapen om menneskelig fungering, men jeg tror flere medstudenter som var mest opptatt av spesialiseringen ikke så relevansen av faget.
2. (2022) PSYK114: utviklings-, kognitiv og biologisk psykologi. Exphil.
3. (2023) Exphil!!!! Vi hadde også et lite fag som het et eller annet med «nyere teoretiske utviklinger» eller noe sånt, og det også følte meningsløst uten at jeg helt husker nok til å forklare hvorfor. Mulig det var flere fag jeg oppfattet mindre relevant, men de har jeg nok fortrenget nå.

d) Er det noen emner fra bachelorprogrammet som har innholdsmessig for stor overlapp med masterprogrammet? I så fall hvilke og hvilke tema overlapper for mye?

Nåværende studenter:

1. Nei, men å starte med perspektiv i psykologisk vitenskap på masteren var ikke motiverende. Dette minnet veldig om en god blanding av de tidligere emnene vi har hatt i metode og innføringsfag på bachelornivå. Det var ikke særlig nyttig.
2. Som sagt vil man alltid få bruk for grunnleggende arborg-teori, men jeg synes ikke overlappene var for store. Det er på master jeg føler jeg virkelig har lært.
3. Heldigvis ingenting som har alt for stor overlapp.

Tidligere studenter:

1. (2022) Jeg ville vurdert å spare ledelsespsykologien til masterprogrammet, da det overlapper en del med MAPSYK 321. Ellers ingen kommentarer på dette
2. (2022) Jeg synes ikke det var veldig mye overlapp mellom bachelor og master, det var mest at man bygget videre på kunnskapen man hadde fått i bachelorforløpet. Men husker jeg synes at det var veldig mye repetisjon av Freud og hans teorier (som for øvrig ikke er så veldig relevante for praksis i ArbOrg i dag) på bachelorstudiet.
3. (2023) Kommer ikke på noe her. Masteren følte som en naturlig utvikling. Selv om det er samme fagfelt, gikk alt dypere ned, det ble undervist på en annen måte, og emnene ble diskutert på en mer komplisert måte. Overgangen til blokkfag istedenfor å ta fagene parallelt

bidro til dette, ettersom jeg føler det gjorde at jeg fikk fordypet meg desto mer i hvert av emnene.

e) Er det noen emner du skulle ønske fantes på bachelorprogrammet som ville hjulpet deg i overgangen til masterstudiet? I så fall, hvilket innhold skulle de hatt?

Nåværende studenter:

1. Jeg skulle ønske det var mer praksis. Noen fag kunne blitt byttet ut med tanke på at de fleste som går arborg har som ønske å bli tettere knyttet til næringslivet. På det planet blir vi utkonkurrert av andre bachelorgrader som tilsvarende på BI og HK. Jeg kunne godt tenkt meg å ha flere emner som omhandler arbeidsrett, konflikthåndtering eller mer om arbeids- og organisasjonspsykologi generelt.
2. Jeg skulle gjerne sett at vi hadde mindre om innføringsemnene, og mer om arborg konkret. For eksempel kunne vi lært mye mer om organisasjonsutvikling på bachelor - på master var dette et svært emne jeg lærte enormt mye av. De aller fleste sitt favoritemne på master, slik jeg har hørt. På master skulle jeg gjerne hatt mer om eksempelvis rekruttering, da dette er typisk noe man arbeider med etter masterstudiet
3. Jeg skulle ønske vi hadde mer om psykometri og instrumenter som blir brukt i arbeidslivet. Dette hadde hjulpet flere studenter med å forstå vitenskapelig prosess og kunne blitt kombinert med metode fag.

Tidligere studenter:

1. (2022) Jeg opplevde det første faget på masternivå – MAPSYK301 som en revolusjonerende måte å lære på og å samarbeide med kullet siden det var modulbasert. Både for klassefølelsen og det logiske oppsettet som guidet oss gjennom komplekse temaer skulle jeg gjerne ha hatt et lignende fag på bachelornivå. Jeg tror det er en stor utfordring for mange som kommer rett fra videregående å tilpasse seg de første årene på bachelorstudiet i psykologi fordi man raskt går over til store andeler egenstudie og forelesning når man har blitt lært på gruppenivå 13 år frem til den tid. Jeg ville anbefalt å kjøre et modulbasert fag som en introduksjon til vitenskapelig forskning, der man sammen gikk gjennom de mer krevende områdene, for eksempel fra metode og artikkellesing, og å ha det i begynnelsen av andre året på studiet.
2. (2022) Kanskje et fag hvor man får mer forsmak på masterprogrammet og dets temaer, sånn at man ser mer hva det handler om? Jeg synes at bacheloren og masteren var veldig forskjellige fra hverandre, og jeg synes at masteren var mye mer interessant og spennende enn bacheloren. På den ene siden må man ha noen grunnleggende fag som innføring i psykologi/psykologihistorie, men på den andre siden blir det lettere å komme seg igjennom studieforløpet hvis man vet hva som kommer etterpå. Kanskje man kunne hatt et lite fag som går mer over på ledelsesutvikling, arbeidsmiljøutvikling, organisasjonsutvikling eller lignende? Kunne f.eks. hatt noen grunnleggende endringsteorier slik som Levins endringsmodell, så er man bedre forberedt til masteren.
3. (2023) Kommer egentlig ikke på noe som kunne ha forberedt meg bedre på masteren tror jeg, men det er noe jeg savner likevel: Praksis. Etter min mening har arbeids- og organisasjonspsykologi et langt mer arbeidslivsrettet preg enn f.eks generell psykologi. Likevel mangler studiet nettopp arbeidslivet. I masteren får vi 15 studiepoeng praksis helt på slutten, men det kommer så seint og er så kortvarig at utbyttet føles minimalt. Jeg har blitt forberedt

på en doktorgrad, ikke HR- og konsulenttjenester. Det synes jeg ikke er riktig for dette studiet, det burde ha vært en balanse.

f) Hvilke læringsformer mener du var mest relevante for å forberede deg til masterstudiet?

Nåværende studenter:

1. Jeg skulle ønske vi hadde mye mer praksis. Det vi lærte mest av vil jeg tro var seminarer relatert til eksamen og fagstoff.
2. Her har jeg ikke noe konkret svar, da jeg har mine foretrukne læringsformer uavhengig av studie. Generelt har kvaliteten på undervisningen variert veldig, og dette har gått utover læringen.
3. Seminargrupper, kollokvier, erfaringsbasert læring og veiledning samtaler under bachelor skrivingen.

Tidligere studenter:

1. (2022) Masterskrivingen, til tross for at den var krevende, opplevdes mer overkommelig etter å ha skrevet en bacheloroppgave i lignende format, og jeg ville sterkt anbefale å fortsette å ha en bacheloroppgave som en del av graden. Som nevnt ser jeg også på forståelsen av vitenskapelige artikler som verdifull (fag PSYK210) og kunne hatt fordel av mer av denne typen veiledning gjennom studiet da mye baseres på å tolke omfattende forskning.
2. (2022) Erfaringsbasert læring (særlig de intensive dagene med erfaringsbasert læring i grupper). Selvstudium og akademisk skriving (gruppeoppgaver + bacheloroppgave med tilhørende veiledning).
3. (2023) Måten jeg har pleid å studere på og som alltid har funket bra, er å delta på forelesninger, renskrive og sortere notater, lese pensum, og løse tidligere eksamensoppgaver. Seminargrupper var jeg med på første måneden av bacheloren, men så sluttet jeg og har aldri deltatt på det igjen. Når det kommer til kildemateriale, artikler og fagstoff, har jeg brukt google scholar i tillegg til oria. Nettsiden bora.uib.no har også vært nyttig for å finne tidligere eksamensoppgaver og inspirasjon til problemstillinger, hypoteser etc. i eget arbeid.