Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Human Resource (HR)

Udskrevet 12. november 2026

Diplom - Human Resource (HR) - Københavns Erhvervsakademi

Institutionsnavn: Københavns Erhvervsakademi
Indsendt: 01/02-2018 08:42
Ansøgningsrunde: 2018-1
Status på ansøgning: Afslag
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype

Ny uddannelse

Udbudssted

København

Kontaktperson for ansøgningen på uddannelsesinstitutionen

Kvalitetskonsulent Helle Korshøj Bendixen, helb@kea.dk, tlf. 25145049

Er institutionen institutionsakkrediteret?

Ja

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?

Nej

Uddannelsestype

Diplom

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi

Human Resource (HR)

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry

Human Resource (HR)

Den uddannedes titel på dansk

Diplom i HR

Den uddannedes titel på engelsk

Diploma Degree Programme in Human Resource

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?
Samfundsfaglige område

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?
For at blive optaget på uddannelsen skal den studerende opfylde et af følgende adgangskrav:

· En relevant adgangsgivende eksamen mindst på niveau med en erhvervsakademiuddannelse og to års relevant erhvervserfaring efter gennemført adgangsgivende uddannelse.

Eller tilsvarende relevant uddannelse på erhvervsakademi-niveau og to års relevant erhvervserfaring efter gennemført adgangsgivende eksamen.

Der kan dispenseres efter en individuel kompetencevurdering, såfremt den studerende ikke opfylder de nævnte krav men har andre tilsvarende kompetencer i henhold til bekendtgørelsen om diplomuddannelser.

Er det et internationalt uddannelsessamarbejde, herunder Erasmus, fællesuddannelse og lign.?
Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?
Ikke relevant.

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?
Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?
Nej

ECTS-omfang
60

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte
Formålet med diplomuddannelsen i HR er at kvalificere nuværende og kommende HR-ledere, HR partnere og konsulenter samt andre HR-medarbejdere til selvstændigt at varetage opgaver inden for HR i såvel private som offentlige virksomheder og organisationer, herunder at indgå i tværfaglige og tværgående samarbejde samt selvstændigt udvikle egen HR-praksis.

Dimittenden skal kunne analysere, vurdere og anvende elementer, der indgår i HR-processer på et såvel strategisk, taktisk som operativt niveau på en reflekterende og handlingsorienteret måde.

Se uddybende beskrivelse i behovsanalysen.

Uddannelsens struktur og konstituerende faglige elementer

Uddannelsen er en deltidsuddannelse inden for forretningsdrevet HR på kvalifikationsramme 6. Uddannelsen henvender sig både til HR-ledere, HR-business partnere, HR-konsulenter og HR-medarbejdere i både den offentlige og den private sektor.

Uddannelsen omfatter to obligatoriske moduler, hvert af 10 ECTS, valgfrie moduler (5 eller 10 ECTS) samt et afsluttende afgangsprojekt (15 ECTS).

Uddannelsens profil er designet med afsæt i den dynamiske udvikling, fagområdet HR er i og står overfor. Den er tilpasset til såvel at dække det kompetencegab, behovsanalysen viser hos nuværende HR-professionelle, som de fremtidige behov for HR-kompetencer og for HR-specialister. Ifølge Deloitte Global Human Capital Trends for 2018 ”står HR over for en signifikant identitetsændring i fremtiden”. Den beskriver i alt 10 HR-tendenser, hvoraf Dansk HR’s HR-tænketank har udpeget 4 tendenser som særligt interessante:

Deloitte Global Human Capital Trends for 2018

How we redesign the organization and its leadership for the future	*How we build a new management system to empower and engage the teams*
Trend 1: The organization of the future: Arriving now	Trend 5: Performance management: Play a winning hand
Trend 2: Leadership disrupted: Pushing the boundaries	Trend 9: Diversity and inclusion: The reality gab
How we design the employee experience for engagement, productivity, and growth	*How we build a culture of continuous learning, adaptability, growth, and personal development*
Trend 4: The employee experience: Culture, engagement, and beyond	Trend 2: Careers and learning: Real time, all the time
How we leverage digital technology to design and improve work, the workplace and the workforce	*How we leverage data, cognitive technologies and AI to improve the organization and its teams*
Trend 7: Digital HR: Platforms, people and work	Trend 3: Talent acquisition: Enter the cognitive recruiter
Trend 10: The future of work: The augmented workforce	Trend 8: People analytics: Recalculating the route

Figure 4: Rewriting the rules for digital age.

Dansk HR's HR-tænketank:

Trend 1: "The organisation of the future: Agility frem for hierarkisk organisering".

Trend 6: "Leadership Disrupted: vi har brug for ledelsesmodeller som kan rumme den "digitale way to run business" – leaders who can thrive in a rapidly changing network".

Trend 7: ”Digital HR – HR must become a leader in the digital organization, dvs HR i spidsen for udvikling af digitale arbejdspladser, digital arbejdsstyrke samt sikre anvendelse af teknologi som ændrer måden mennesker arbejder sammen på”.

Trend 10: “The future of work: (Robotics, AI, sensors, cognitive computing) – redesign of almost every job!”.

Samtidig har Forbes udgivet en artikel den 19. december 2017, der viser 4 HR-tendenser, som er:

1: ”Et skifte fra medarbejderengagement til medarbejderoplevelse (”Experience”)”.

2: “Digitalisering af HR”.

3: “People Analytics” og hvordan den data- analytiske tilgang påvirke organisationen

4: ”The ‘Gig Economy’ gendefinerer arbejdsmarkedet”.

Uddannelsens opbygning, moduler og indhold er udviklet i krydsfeltet mellem ovenstående tendenser, organisationernes nuværende behov for forretningsdrevet HR og de forskellige studerendes behov for individuel kompetenceudvikling.

Det betyder, at uddannelsen giver rig mulighed for den enkelte studerende at opkvalificere sig samt specialisere sig – alt efter hvilken HR profil, opgaver og kompetencer der ønskes udviklet i forskellige organisatoriske kontekster, jf. eksempelvis Dave Ulrichs (Professor at the Ross School of Business, University of Michigan og partner i The RBL Group) HR-roller.

Dette illustreres ved nedenstående model med to eksempler til forskellige HR-profiler. Ved at kombinere de obligatoriske moduler med forskellige valgfrie moduler, kan den studerende opnå særlig kompetence inden for HR-analyse, teknologi og HR-systemer (Eksempel 1) eller processer, facilitering og udvikling (Eksempel 2).

<table>
<tr><td colspan="2">Diplom I HR</td></tr>
<tr><td colspan="2">2 obligatoriske moduler på hver 10 ECTS point, i alt 20 ECTS</td></tr>
<tr><td colspan="2">Modul 1: HR – nu og i fremtiden (10 ECTS)

Modul 2: Learning & Development (10 ECTS)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Valgfrie moduler på 5 eller 10 ECTS point, i alt 25 ECTS</td></tr>
<tr><td>Eksempel 1</td><td>Eksempel 2</td></tr>
<tr><td>HR’s forretningsforståelse (5 ECTS)</td><td>Engagement, etik, CSR og relationer (10 ECTS)</td></tr>
<tr><td>HR-dataanalyse og HR-nøgletal (10 ECTS)</td><td>HR og projektledelse (5 ECTS)</td></tr>
<tr><td>HR digitalisering, teknologi og systemer (10 ECTS)</td><td>HR som proceskonsulent (10 ECTS)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Afgangsprojekt 15 ECTS point</td></tr>
</table>

Efteruddannelsen udbydes som blended learning. Det betyder at de enkelte moduler vil indeholde aktiviteter såsom F2F-seminarer, der afholdes fra fredag kl. 17.00 til lørdag kl. 16.00, online webinarer, projekter i teams og digitale læremidler. Som en generel planlægningsmodel af et 10 ECTS modul vil arbejdsbelastningen og fordelingen af studieaktiviteter være:

Underviserinitierede aktiviteter:

- Underviserdækket i alt 60 timer, f.eks. F2F undervisning, webinarer, vejledning.

- Ikke underviserdækket i alt 150 timer, f.eks. læsning af litteratur, videoer samt undersøgelse, anvendelse og refleksion over egen praksis.

Studenterinitierede aktiviteter i alt 40 timer, f.eks. bearbejdning af pensum, videndeling i egen praksis.

Eksamen i alt 46 timer, f.eks. projektskrivning, vejledning og eksamen.

I alt bliver det 296 timer.

Uddannelsens konstituerende faglige elementer

Diplomuddannelsen i HR består af 2 obligatoriske fag af hver 10 ECTS, dvs. i alt 20 ECTS. Hertil kommer valgfrie moduler af 5 eller 10 ECTS i alt 25 ECTS og et afgangsprojekt af 15 ECTS, der afslutter uddannelsen. I alt 60 ECTS.

Uddannelsen vil blive tilrettelagt på en måde, så det ikke vil være en forudsætning for den studerende at tage de obligatoriske moduler før de valgfrie moduler.

Uddannelsens konstituerende faglige elementer er to obligatoriske moduler samt det afsluttende afgangsprojekt.

Obligatorisk modul 1: HR – nu og i fremtiden (10 ECTS)

- Klassiske HRM og HR discipliner

- HR og ledelse - HR i forretningen

- HR og strategi

- Forretningsdrevet HR, roller, opgaver og organisering

- HR tendenser - nu og i fremtiden

- HR og teknologi

- Fremtidens HR's udfordringer, roller, opgaver og organisering

- HR transformation

Obligatorisk modul 2: Learning og Development (10 ECTS)

- Strategisk forankret kompetenceudvikling - planlægning, metoder og værktøjer

- Kompetencestrategi

- Teknologi og kompetenceudvikling

- Performance, udvikling og forandringer

- Learning on Demand - individuel læring

- Organisatorisk læring og vidensledelse

- Design af større kompetenceudviklingsforløb (Talent, chef – og lederudvikling)

Det afsluttende afgangsprojekt (15 ECTS) skal dokumentere, at uddannelsens mål for læringsudbytte er opnået, og at de faglige emner som den studerende har beskæftige sig med i de obligatoriske og valgfrie moduler inddrages jf. bekendtgørelsen for §6 pkt. 3).

Der vil blive en række valgfrie moduler af 5 eller 10 ECTS. Indledningsvis vil disse være:

HR's forretningsforståelse 5 ECTS, HR-dataanalyse og HR-nøgletal 10 ECTS, HR digitalisering, teknologi og systemer 10 ECTS, Engagement, etik, CSR og relationer 10 ECTS, Arbejdsmarked, samarbejdsformer og ansættelsesret 10 ECTS, HR og projektledelse 5 ECTS, Rekruttering, onboarding, employer branding og sociale medier 10 ECTS, HR som proceskonsulent 10 ECTS, Organisatorisk læring og videndeling 5 ECTS, HR-transformation 10 ECTS, Operationalisering og nedbrydning af strategier (5 ECTS),

Organisations-, kultur- og forandringsprocesser 10 ECTS, HR tendenser 5 ECTS, HR og Performance Management 5 ECTS, Leder- og talentudvikling 10 ECTS.

Begrundet forslag til taxameterindplacering

KEA indstiller til, at uddannelsen indplaceres på samme niveau som de øvrige samfundsfaglige diplomuddannelser.

UV-takst: 17600 kr.

BYG-takst: 2000 kr.

Forslag til censorkorps

KEA indstiller til, at uddannelsen tilknyttes censorkorpset for ledelse. Det er vores vurdering, at uddannelsen har faglige brudflader til ledel-sesområdet via bl.a. valgfag. Det er desuden parallelt til organiseringen af censorkorps for akademiuddannelserne, hvor AU i HR og AU i ledelse er tilknyttet samme censorkorps.

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 30 sider. Der kan kun uploades én fil.

Behovsanalyse_dipl.HR_KEA_jan._2018_FINAL.pdf

Kort redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse

Fagområdet HR er under hastig forandring. Der bliver i dag stillet krav om at HR i langt højere grad indgår i såvel virksomhedens strategiske udvikling som den daglige drift. En udvikling, som ifølge Deloitte har afsæt i den digitale og teknologiske udvikling, som øger gabet mellem virksomhedens potentielle og faktiske produktivitet (Deloitte, 2017, s. 3). Individer tilpasser sig relativt hurtigt til nye teknologier, hvorimod organisationer er langt mere træge i deres tilpasning. HR har i den sammenhæng en vigtigt rolle i at hjælpe virksomheden, dens ledere og medarbejdere i deres tilpasning til det konstant foranderligt arbejdsliv.

Som følge af den udvikling, er antallet af HR-funktioner på akademisk niveau øget og tilsvarende er uddannelsesniveauet blandt de HR-professionelle gradvist steget (Se behovsanalysen). Hvor mange HR-professionelle tidligere arbejdede sig op i organisationen til at sidde med HR-opgaver, er der i dag flere, der er rekrutteret på baggrund af deres akademiske uddannelse frem for kendskab til organisationen. Mange af de akademiske medarbejdere har en samfundsfaglig eller humanistisk profil, men kun et fåtal har en HR-faglig eller en HR-beslægtet uddannelse.

Det er vores vurdering, at flere af de HR-professionelle, der har arbejdet sig op igennem virksomheden vil få behov for at kvalificere sig yderligere, for at følge med udviklingen enten ved at tage en akademiuddannelse i HR og/eller ved at opnå en diplom i HR pga. det generelt øgede uddannelsesniveau inden for HR og de mere komplekse funktioner, som HR forventes at varetage. Vi kan se af vores interviewundersøgelse, at flere virksomheder bevist rekrutterer dele af deres HR-konsulenter af den vej for at sikre sammenhængen mellem HR og forretningen.

Dertil kommer, at digitalisering og automatisering af de rutineprægede og administrative opgaver i HR-funktionen vil resultere i, at denne type ”simple” opgaver udfases. Til gengæld vil der være et behov for HR profiler der har kompetencer til at drive digitaliseringen af HR og effektiviseringen af organisationens processer samt understøtte lederne i denne udvikling.

Det er desuden vores vurdering, at der er behov for efter- og videreuddannelse på diplomniveau, der i højere grad, end hvad tilfældet er i dag, matcher det niveau, som de HR-professionelle har erhvervet sig via deres fuldtidsuddannelsen og derfor kan relatere til. Et match, som vil gøre sig gældende for en meget betydelig andel af de HR-professionelle, der i løbet af deres karriere vil få behov for at efteruddannelse sig inden for HR.

Det er vores vurdering, at uddannelsens profil og indhold giver de studerende mulighed for at opnå viden, færdigheder og kompetencer inden for de centrale faglige områder, som efterspørges. Se ovenstående redegørelse for uddannelsen formål og indhold.

Underbygget skøn over det nationale og regionale behov for dimittender

KEA vurderer på baggrund af den vedlagte behovsanalyse, at der i Hovedstadsregionen og Region Sjælland er behov for efter- og videreuddannelse blandt + 3000 HR-professionelle.

Hvilke aftagere har været inddraget i behovsundersøgelsen?

I udviklingen af diplomuddannelsen i HR har KEA inddraget både centrale HR-netværk og et udsnit af offentlige og private virksomheder. Interviewene supplerer de internationale analyser, der også indgår i vores samlede analyse af behovet for en diplomuddannelse i HR.

Der er afholdt dialogmøder med:

NOCA (Network of Corporate Academies)

NOCA er et stort HR-netværk med mere end 85 medlemsvirksomheder fra både den offentlige og private sektor. NOCA faciliterer en række faglige netværk og konferencer mm. med både dansk og international perspektiv. NOCA har således et særdeles godt kendskab til udviklingen og behovet inden for HR. www.noca.dk

Se bilag 4

Dansk HR

Dansk HR er en uafhængig netværksbaseret HR-organisation for HR-direktører, HR-chefer, HR Business Partners, HR-ansvarlige og HR-konsulenter med ca. 1000 medlemmer. Dansk HR er videncenter og yder rådgivning om HR til deres medlemmer. www.danskhr.dk

Se bilag 4

CBS

Vi har desuden været i dialog med tidligere vice dekan for efter- og videreuddannelse på CBS om betydningen af en diplom i HR for udbuddet af deres HR-relaterede efter- og videreuddannelsestilbud.

Se bilag 6

Interviews med repræsentanter fra offentlige virksomheder

Fødevarestyrelsen

Sektionsleder Gry Hal.
Antal ansatte: 1500 / Antal HR-medarbejdere: 22

SKAT

Kontorchef Bente Frederiksen
Antal ansatte: 6000 / Antal HR-medarbejdere: 130 centralt og decentralt

Gentofte Kommune

HR chef Ragnhild Christensen,

Antal ansatte: 8000/Antal HR-medarbejdere: 40

Interviews med repræsentanter fra private organisationer:

Circle K

HR-chef Allan Krestensen

Antal ansatte: 340 / Antal HR-medarbejdere: 5

COOP

HR udviklingschef Morten Lauridsen

Antal ansatte: 41.000 / Antal HR-medarbejdere: ca. 75

Dansk Retursystem

HR-partner Thomass Christensen

Antal ansatte: 480 / Antal HR-medarbejdere: 6

Rosendahls

HR-chef Helle Brams

Antal ansatte: 160 / Antal HR-medarbejdere: 1

McDonalds

Director, Global Digital Employee Experience Mette Hybschmann
Antal ansatte: ca. 4000 / Antal HR-medarbejdere: 7

Teleperformance

HR-chef Anne Beth Holm Larsen (tidligere HR-konsulent hos IKEA).

Antal ansatte 90/Antal HR-medarbejdere: 2

Se bilag 3

Hvordan er det konkret sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov?
Uddannelsen er udviklet af fagkoordinator Jane Olga Melholdt-Riggelsen i samarbejde med fagkoordinator Bente Øhrstrøm. Begge fagpersoner med stor erfaring inden for HR både som undervisere og som HR-professionelle.

Uddannelsens faglige indhold og profil bygger på internationale analyser inden for HR, dialog med faglige netværk og interviewundersøgelse blandt danske HR-professionelle både inden for den private og offentlige sektor. Desuden har vi afdækket behovet via særkørsel fra Danmarks Statistik.

Beskriv ligheder og forskelle til beslægtede uddannelser, herunder beskæftigelse og eventual dimensionering.

Vi kan se af datagrundlaget fra Danmarks Statistik, at gruppen af HR-professionelle, trods udviklingen af HR-faglige fuldtidsuddannelser, fortsat er fagligt meget blandet både med hensyn til uddannelsesniveau og -baggrund. Mange HR-professionelle arbejder sig fortsat op via organisationen jf. vores interviewundersøgelse.

Desuden viser de seneste analyser fra både Cranet og Deloitte samt vores interviews af HR-professionelle, at kravene til de HR-professionelles faglighed er under hastig forandring og bl.a. kræver en større strategisk indsigt, at HR er tættere på forretningen og agerer ud fra forretningens behov samt digitalisering af HR. (Se ovenfor).

Derfor er det vores vurdering, at det er vigtigt at kunne tilbyde en sammenhængende efter- og videreuddannelse, hvor den HR-professionelle kan opnå formel kompetencegivende uddannelse inden for relevante emner, som løfter deres faglige niveau og særlige HR-viden.

Vores eksisterende akademiuddannelse i HR giver den gruppe af HR-professionelle, der har en erhvervsfaglig uddannelse eller blot en ungdomsuddannelse bag sig, mulighed for at videreuddanne sig til akademiniveau. Som udbuddet er i dag, kan disse ikke uddanne sig videre inden for HR. Det vil blive muligt med etableringen af en diplom i HR. Blandt dimittenderne fra AU i HR på KEA, er der stor interesse for at læse videre på en Diplom i HR (Se bilag 5). KEA er pt. landets største udbyder af AU i HR.

På bachelorniveau udbydes der i dag kun et begrænset antal efter- og videreuddannelser med mulighed for nedslag på HR via valgfag. Mulighederne for at oparbejde kompetencegivende HR-kompetencer er derfor begrænsede.

Ifølge vores afdækning er der tre uddannelser på samme faglige niveau, som har 2-3 valgfag med emner inden for HR.

- HD (O)
- Diplom i offentlig forvaltning og administration
- Diplom i ledelse

Den uddannelse som ligger fagligt tættest på diplom i HR er HD(O), der både henvender sig til den private og offentlige sektor. Vi har været i dialog med CBS, og de ser ikke et problem i etableringen af en diplom i HR (Se bilag 6 i behovsanalysen).

Uddannelsen vil på sigte give dimittenderne mulighed for at søge ind på en række efter-og videreuddannelsestilbud på kandidatniveau, hvilket ikke er muligt i dag.

Udbud af efter- og videreuddannelse på kandidatniveau

Master i læreprocesser

- Master i etik og værdier i organisationer
- Master i organisatorisk coaching og læring
- Master i konfliktmægling
- Master i organisationspsykologi

Diplomuddannelsen vil således danne bro imellem det eksisterende akademiniveau (AU i HR) og de mange muligheder på masterområdet. Uddannelsen vil desuden være det naturligt efter- og videreuddannelsesniveau for en meget stor andel af de HR-professionelle, som er beskæftigede inden for HR på tværs af de fem funktioner, som er afdækket i vores behovsundersøgelse.

Det er ikke vores vurdering, at uddannelsen vil udgøre en konkurrent til fuldtidsuddannelserne med fokus på HR, idet de er på kandidatniveau.

Der vil forventeligt over tid blive flere HR-professionelle med en HR-faglig uddannelsesbaggrund, men vores afdækning via Danmarks Statistik af den faglige sammensætning af HR-professionelle i dag viser, at der fortsat er mange, som har en alternativ baggrund. Desuden forventer vi, at de HR-professionelle med en HR-faglig uddannelse også kunne være interesserede i at tage enkeltstående moduler på diplomniveau i løbet af deres karriere for at opdatere deres viden inden for nye HR-trends.

Rekrutteringsgrundlag og videreuddannelsesmuligheder

Overordnet forventer vi bl.a. på baggrund af vores dialog med NOCA, Dansk HR, interessetilkendegivelser modtaget fra studievejleder og ønske hos egne dimittender fra AU i HR samt en række offentlige og private virksomheder, at rekrutteringsgrundlaget for uddannelsen primært vil omfatte HR-chefer, HR partnere og -konsulenter fra små og mellemstore private og offentlige virksomheder.

Vi sigter mod tre målgrupper:

1) Videreuddannelse af dimittender fra AU i HR eller tilsvarende akademiuddannelse.

2) Efteruddannelse af HR-professionelle med en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse, der ikke er HR-faglig eller HR-beslægtet uddannelse.

3) Opdatering af HR-professionelle med en mellemlang eller langvideregående HR-faglig uddannelser i form af enkelmoduler.

Omfanget af målgrupperne er afdækket i behovsanalysen.

Forventet optag på de første 3 år af uddannelsen
Vi forventer at kunne starte 2-3 moduler op per halve år af 12-20 personer. Dvs. omkring 120 studerende om året.

Derudover er der mulighed for at udbyde særligt udviklende forløb til HR-afdelinger inden for afgrænsede temaer.

Hvis relevant: forventede praktikaftaler
Ikke relevant.

Øvrige bemærkninger til ansøgningen
Ingen yderligere bemærkninger.

Hermed erklæres, at ansøgning om prækvalifikation er godkendt af institutionens rektor
Ja

Status på ansøgningen
Afslag

Ansøgningsrunde
2018-1

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil
A9 - DP i HR - KEA.pdf

Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

Indhold

Resumé og målgruppe ... 2
Behovsanalyse for ny diplom i HR ... 3
Stigende beskæftigelse inden for HR i perioden 2010-2016 ... 3
Figur 1: Antal ansatte i HR-funktioner på landsplan i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede) ... 4
Figur 2: Antal ansatte i HR-funktioner i Hovedstadsregionen og Sjælland i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede) ... 5
Figur 3: Antal ansatte i HR-funktioner Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede) ... 6
Kraftig stigning i uddannelsesniveauet blandet HR-professionelle i perioden 2010-2016 ... 6
Figur 4: Uddannelsesniveau fordelt på HR-funktioner på landsplan, 2010 (fuldtidsbeskæftigede) ... 7
Figur 5: Uddannelsesniveau fordelt på HR-funktion på landsplan, 2016 (fuldtidsbeskæftigede) ... 7
Figur 6: Uddannelsesniveau fordelt på regioner, 2010 (fuldtidsbeskæftigede) ... 8
Figur 7: Uddannelsesniveau fordelt på regioner, 2016 (fuldtidsbeskæftigede) ... 8
Mange HR-professionelle har ikke en HR-faglig uddannelse ... 9
Figur 8: HR-professionelles uddannelsesmæssige baggrund 2010, landsplan (% fuldtidsbeskæftigede) 9
Figur 9: HR-professionelles uddannelsesmæssige baggrund 2016, landsplan (% fuldtidsbeskæftigede) ... 10
Tabel 1: Estimat af rekrutteringsgrundlag for en diplom i HR ... 11
Bilag 1: Kategorisering af uddannelser ... 13
Bilag 2: Dokumentation for særkørsel ... 16
Bilag 3: Sammendrag af interviews med HR-chefer/partnere fra den offentlige og private sektor ... 19
Populationen ... 19
Bilag 4: NOCA og Dansk HR ... 22
MØDE MED NOCA ... 22
BEKRÆFTENDE MAIL FRA NOCA ... 23
MØDE MED DANSK HR ... 24
BEKRÆFTENDE MAIL FRA DANSK HR ... 25
Bilag 5: Interessetilkendegivelse fra dimittender fra AU i HR og henvendelser via studievejledningen på KEA KOMPETENCE ... 27
Bilag 6: Dialog med CBS om diplom i HR og HD(O) ... 28

Resumé og målgruppe

På baggrund af vores behovsanalyse er det vores vurdering, at der er grundlag for at etablere og udbyde en diplomuddannelse i HR i Danmark, men i særdeleshed i Hovedstadsregionen og Region Sjælland, hvor antallet af HR-professionelle er størst. Vores samlede behovsanalyse viser en tydelig tendens til, at HR-funktionen har udviklet sig i retning af et krav om at kunne løse større analytiske, strategiske og forretningsunderstøttende opgaver end tidligere. Analysen viser også, at de administrative funktioner delvist er eller forventes at blive digitaliseret eller automatiseret. De to tendenser har medført, at en større andel af de HR-professionelle er ansat på baggrund af deres akademiske uddannelse, men, som det fremgår af vores interviewundersøgelse, er der fortsat en væsentlig andel, der rekrutteres internt fra forretningen med andre typer af uddannelsesbaggrund med henblik på at sikre en god forståelse af netop forretningen i den samlede HR-opgavevaretagelse. Det gælder særlig de private virksomheder. Vores datagrundlag bekræfter, at gruppen af HR-professionelle på tværs af HR-arbejdsfunktioner uddannelsesmæssigt er en meget blandet skare, og at det fortsat er en relativt lille gruppe (10 procent i 2016), der har en HR-faglig eller HR-beslægtet uddannelse.

Vi kan blandt vores tidligere dimittender fra akademiuddannelsen i HR registrere en stor interesse for at læse videre på diplomniveau. I dag er der ikke en HR-faglig videreuddannelsesmulighed for den gruppe. Vi får desuden en del henvendelser via vores studievejledning fra HR-professionelle med både mellemlange og lange videregående uddannelser om HR-faglig efteruddannelse på diplomniveau.

Ved hjælp af vores behovsanalyse, har vi identificeret tre målgrupper for diplomuddannelsen i HR og et kundegrundlag på +3000 HR-professionelle enten til et helt uddannelsesforløb eller enkeltmoduler:

A. Administrative HR-professionelle[1], som har opnået en akademigrad i HR eller tilsvarende, der ønsker at videreuddanne sig og derigennem kunne løfte de mere komplekse opgaver, som i dag varetages af HR-funktionerne.

B. Administrative, rådgivende og analytiske HR-professionelle[2] med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, som ønsker at efteruddanne sig på diplomniveau inden for HR. Vores studievejledning oplever ofte, at denne gruppe ikke vurderer en akademiuddannelse som et tilstrækkeligt fagligt niveau. Målgruppen omfatter også administrative og analytiske HR-professionelle, der har en lang videregående uddannelser, som fagligt ligger langt fra HR-området.

C. Administrative, rådgivende og analytiske HR-professionelle med en lang videregående uddannelse, der ønsker at følge enkelmoduler for at specialisere sig eller holde sig opdateret på nye HR-trends.

[1] Betegnelsen ”administrative HR-professionelle” referer til den gruppe af HR-professionelle, der er indplaceret under DISCO-koderne ”431300 Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling” og ”441600 Almindeligt kontorarbejde inden for HR”.

[2] Betegnelsen ”administrative og analytiske HR-professionelle” referer til alle fem DISCO-koder på HR-funktioner, der danner grundlang for behovsanalysen. Dvs. ovenstående to koder samt de grupper HR-professionelle, der er indplaceret under DISCO-koderne ”121200 Ledelse inden for HR-funktioner”, ”242300 Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR” samt ”242400 Arbejde med personaleudvikling og -oplæring”

Behovsanalyse for ny diplom i HR

For at belyse grundlaget for at etablere en ny diplomuddannelse i HR, hvor HR ikke udgør et valgfag eller to som et delelement i en lederuddannelse eller en generel forvaltnings- eller erhvervsøkonomisk efteruddannelse, har vi indhentet data og faglig input fra forskellige kilder:

- Særkørsel fra Danmarks Statistik for at afdække HR-professionelles arbejdsfunktioner, uddannelsesniveau og -type samt regionale fordeling i virksomheder med mere end 10 ansatte[3]
- Interviews med HR-professionelle i offentlige og private virksomheder om HR-medarbejdernes opgaver, HR arbejdets udvikling og fremtid, det faglige indhold og behovet for en diplom i HR.
- Analyser af HR-trends fx "Rewriting the rules for the digital age", Deloitte University Press, 2017 og Cranet Analyse 2014.[4]
- Drøftelse af fagligt indhold, HR-trends og behov for en diplom i HR med NOCA og Dansk HR.
- Interesserundspørge blandt dimittender fra AU i HR på KEA.
- Registrering af forespørgsler på en diplom i HR via vores studievejledning.

De forskellige kilder er indarbejdet i nedenstående analyse og understøttet af bilag, hvori dokumentation og tekniske forhold er beskrevet.

Bilag 1: Kategorisering af uddannelser som HR-faglige, HR-beslægtede eller anden uddannelse
Bilag 2: Dokumentation for særkørsel via Danmarks Statistik, december 2017
Bilag 3: Opsamling på telefoninterviews med HR-professionelle i offentlige og private virksomheder
Bilag 4: Tilbagemeldinger fra NOCA og Dansk HR
Bilag 5: Opgørelse af interessetilkendegivelse fra dimittender fra AU i HR og henvendelser hos studievejledningen i perioden november 2017-januar 2018.

Stigende beskæftigelse inden for HR i perioden 2010-2016

Overordnet set er der en positiv udvikling i antallet af fuldtidsbeskæftigede HR-professionelle over perioden 2010-2016.[5] Samlet er antallet af fuldtidsbeskæftigede HR-professionelle øget med 26 procent i opgørelsesperioden. Væksten har primært fundet sted inden for arbejdsfunktionerne "Arbejder med analyse og rådgivning inden for HR" og "Almindeligt kontorarbejde inden for HR". Førstnævnte er den markant største gruppe, hvor antallet efter et dyk i 2011 kun er gået frem og alene omfatter knap 5000 fuldtidsbeskæftigede i 2016 (Se figur 1). Det reelle antal af HR-professionelle vil være højere, da en andel af medarbejderne ikke er fuldtidsansatte. Når vi har alligevel har valgt at opgøre data i antal fuldtidsbeskæftigede og ikke antal beskæftigede, er det for at få en mere konservativ, men også mere retvisende pejling på udviklingen inden for HR.

[3] Data bygger på virksomhedernes lovpligtige indberetninger af arbejdsfunktioner. Det er dog ikke lovpligt for virksomheder med under 10 ansatte.

[4] Cranet projektet er et internationalt HRM forskningsprojekt. Det undersøger og evaluerer løbende HRM-strategi og -praksis i ca. 50 lande og danner dermed et solidt afsæt for udvikling, forskning og benchmarking, som muliggør systematiske komparative analyser af HRM i private og offentlige virksomheder. Cranet projektet repræsenteres i Danmark af CBS Executive, CBS og NOCA, hvortil en lang række danske virksomheder bidrager med viden til projektet

[5] Fuldtidsbeskæftigelse: På basis af samtlige betalte løntimer dannes fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere ved at dividere det samlede timetal i en måned med 160,33. Antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i referencekvartalet er opgjort som et gennemsnit af antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i kvartalets tre måneder.

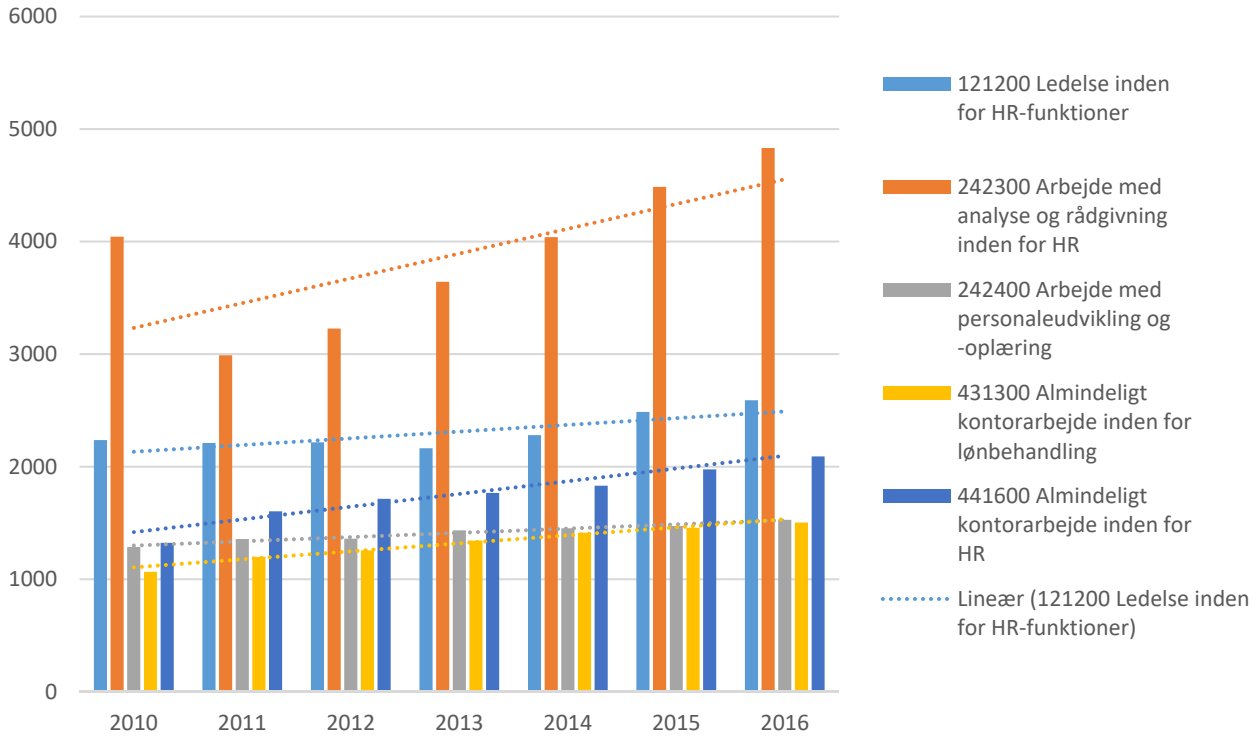
Det skal i den sammenhæng også bemærkes, at HR-branchen er relativt konjunkturfølsom, og at virksomhederne var præget af finanskrisen i 2010. En del af væksten må derfor tilskrives den generelle opgang i økonomien i perioden. En del af forklaringen på den opadgående kurve kan derfor være et udtryk for, at HR-funktionen er på vej til at genetablere sig på det niveau, hvor den lå før finanskrisen.

Det ændrer dog ikke ved, at det absolutte antal af HR-professionelle, som kunne være potentielle studerende på en diplom i HR, er øget væsentligt i perioden, og som vi har afdækket via data og interviews har deres uddannelsesmæssige niveau ændret sig markant over perioden 2010-2016.

Det er vanskeligt at afdække niveauet for HR-professionelle før 2010, idet DISCO-koderne for HR-funktionerne var anderledes før 2010. Data kan derfor ikke direkte sammenlignes. Vi kan derfor ikke sige, om antallet i dag ligger højere eller lavere sammenholdt med niveauet før finanskrisen.

Det vi kan forholde os til er, om antallet og deres uddannelsesmæssige baggrund kan danne grundlag for en diplom i HR.

Figur 1: Antal ansatte i HR-funktioner på landsplan i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede)



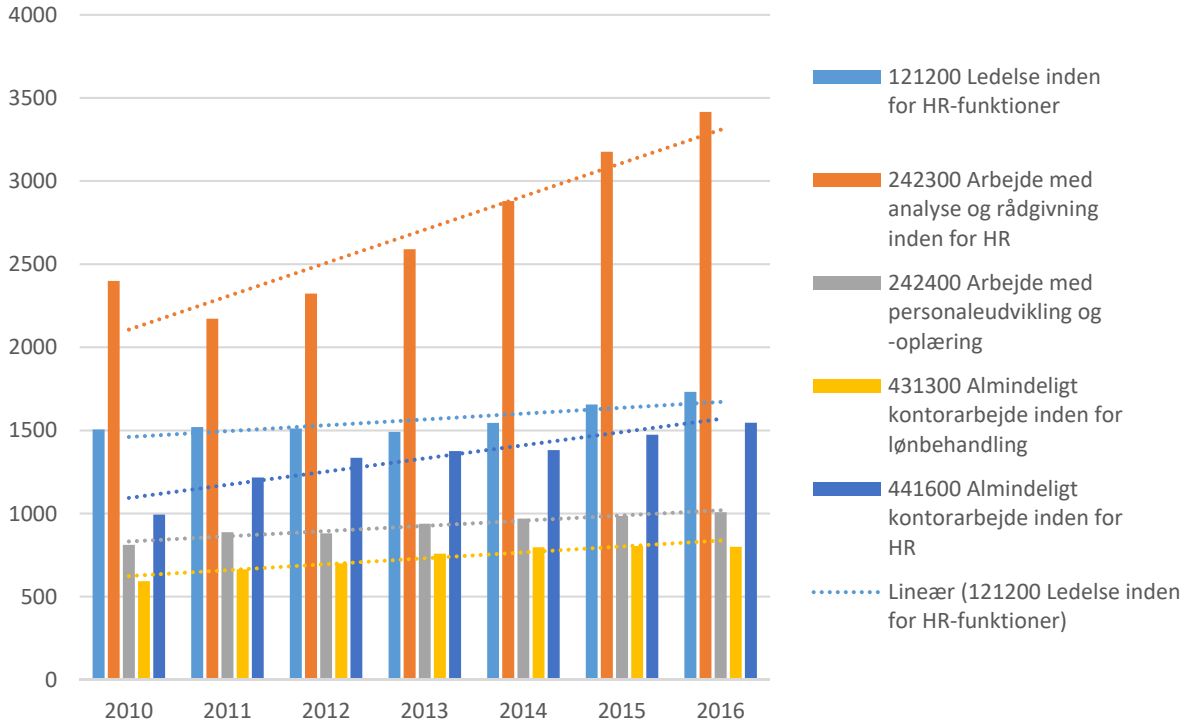
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik den 18.12.2017.

I vores samtaler med NOCA og Dansk HR bekræfter de billedet af, at HR generelt er i vækst, og at det særligt er inden for de mere komplekse HR-arbejdsfunktioner, at der sker en positiv udvikling, hvorimod deres forventning er, at de administrative funktioner i nogen grad vil blive automatiseret (Se bilag 4). Derfor er det også deres vurdering, at det er de mere akademiske funktioner, der også fremover vil være i vækst.

Fordelt på regionerne viser data, at Hovedstadsregionen har langt flere HR-professionelle sammenholdt med resten af landet. Idet vi forventer at tiltrække studerende fra hele Sjælland er de to regioner samlet i en opgørelse. Herudover har vi lavet en samlet opgørelse af tallene for Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland (Se figur 2 og 3).

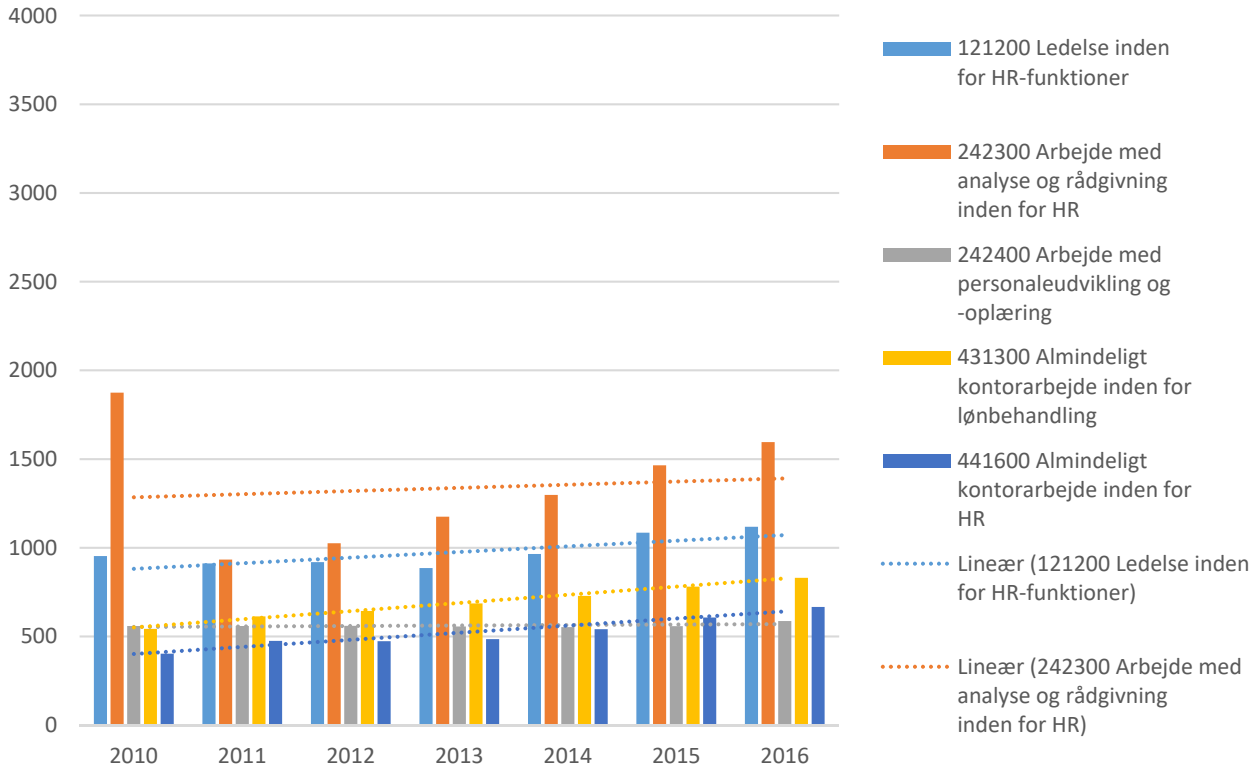
Antallet af HR-professionelle er øget med 34,9 procent i Hovedstadsregionen og Region Sjælland i perioden 2010-2016. Det vil sige, at den regionale vækst har været højere end på landsplan. I antal fuldtidsstillinger er det en vækst på 2200 personer på tværs af arbejdsfunktioner. Sammenholdt med resten af Danmark vil det sige, at 67,8 procent af alle HR-professionelle i 2016 er beskæftiget i Hovedstadsregionen og Region Sjælland. I antal 8503 fuldtidsbeskæftigede. Afhængigt af deres uddannelsesniveau og -baggrund vil denne gruppe udgøre rekrutteringsgrundlaget for en diplom i HR.

Figur 2: Antal ansatte i HR-funktioner i Hovedstadsregionen og Sjælland i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik den 18.12.2017.

Figur 3: Antal ansatte i HR-funktioner Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland i perioden 2010-2016 (fuldtidsbeskæftigede)

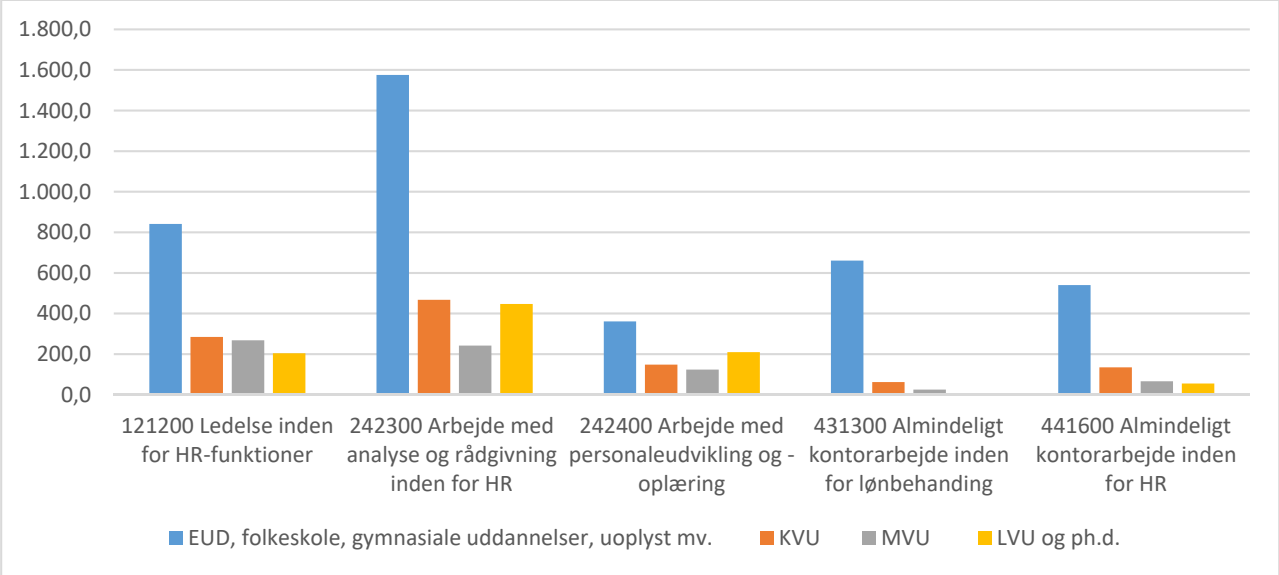


Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik den 18.12.2017.

Kraftig stigning i uddannelsesniveauet blandet HR-professionelle i perioden 2010-2016

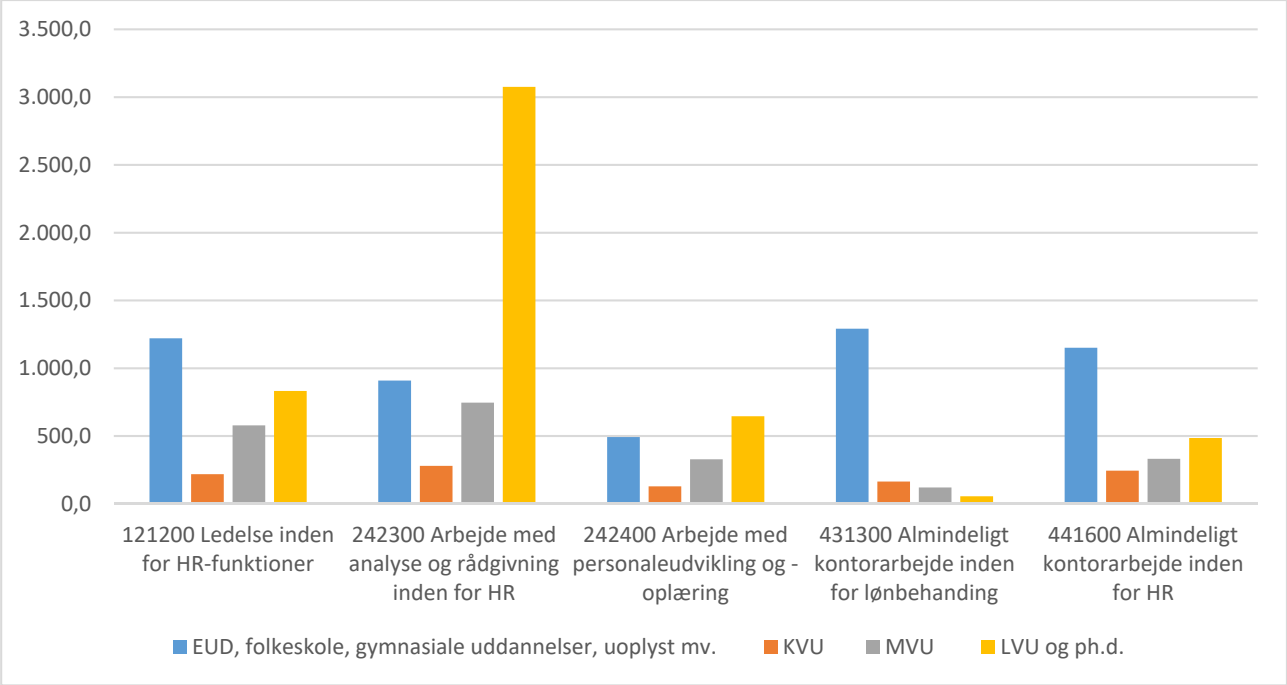
Over perioden 2010-2016 er der som tidligere nævnt også sket et markant skifte i de HR-professionelles uddannelsesniveau (Se figur 4 og 5). Hvor de fagudlærte dominerede alle fem kategorier af arbejdsfunktioner inden for HR i 2010, så er billedet betydeligt anderledes i 2016, hvor HR-professionelle med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er øget meget kraftigt i antal inden for alle kategorier med undtagelse af kategorien "Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling". Ligeledes er antallet af HR-professionelle med en faglært uddannelse (EUD, folkeskole eller gymnasial uddannelse) faldet væsentligt på landsplan.

Figur 4: Uddannelsesniveau fordelt på HR-funktioner på landsplan, 2010 (fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, december 2017

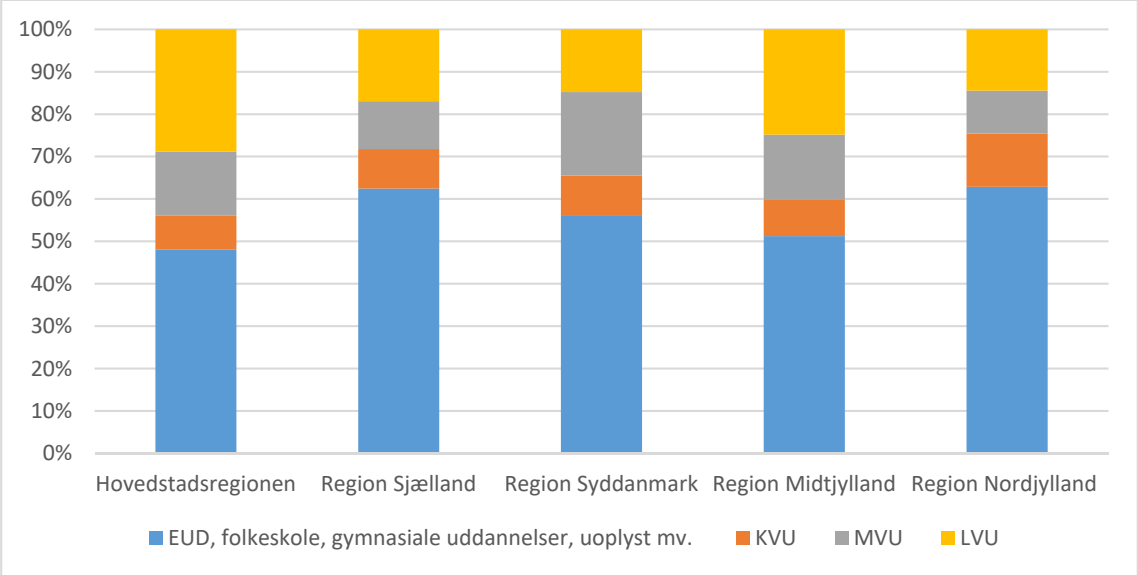
Figur 5: Uddannelsesniveau fordelt på HR-funktion på landsplan, 2016 (fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, december 2017

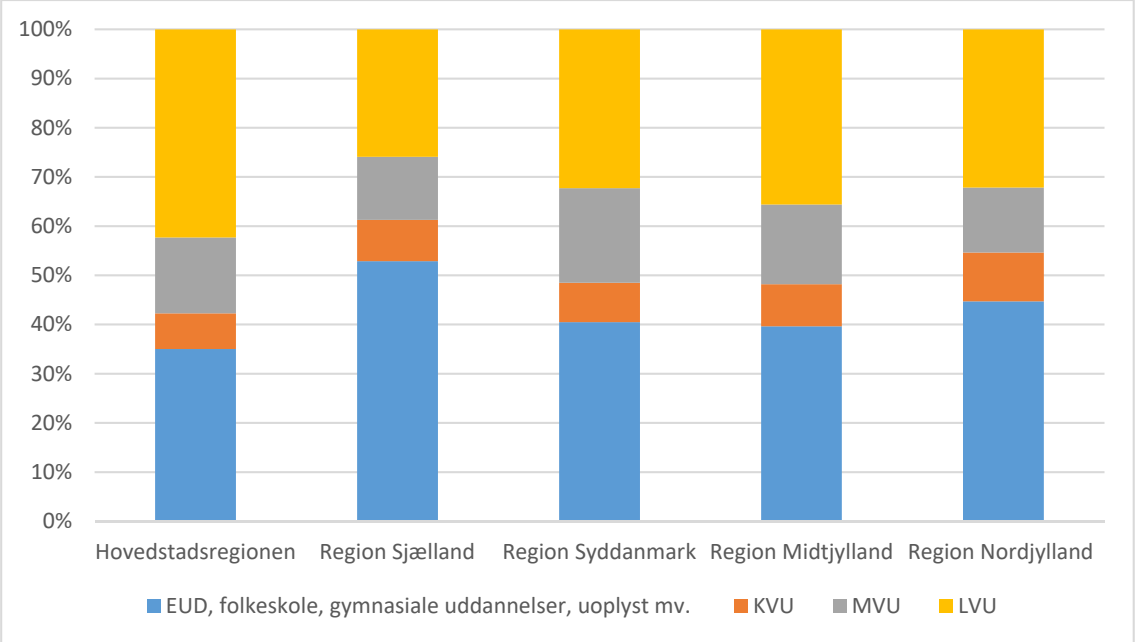
Hvis vi ser på de HR-professionelles uddannelsesniveau fordelt på landets fem regioner, tegner der sig samme udvikling på tværs af landet (Se figur 6 og 7). Dog er udviklingen mest markant i Hovedstadsregionen. Vi kan dog konkludere, at der er tale om en generel udvikling på tværs af landet.

Figur 6: Uddannelsesniveau fordelt på regioner, 2010 (fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, december 2017

Figur 7: Uddannelsesniveau fordelt på regioner, 2016 (fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, december 2017

Den stigende kompleksitet i HR-funktionen og det generelt stigende uddannelsesniveau tilsiger, at efter- og videreuddannelsessystemet skal understøtte muligheden for, at HR-professionelle kan efteruddanne sig på et højere niveau, end tilfældet er i dag. En diplom i HR vil give HR-professionelle, der har en faglig uddannelse[6] eller en kort videregående uddannelse mulighed for at opnå mange af de mere abstrakte og komplekse kompetencer, som vil være krævet i en moderne HR-funktion, og det vil danne bro til mange af de masteruddannelser, der eksisterer på HR-området (se ansøgning under sammenhæng med eksisterende

[6] Forudsat at de tager en AU i HR først.

uddannelser). Tilskyndelse til også at udbyde en diplom i HR møder vi også i form af et stigende antal henvendelser hos vores studievejledning fra HR-professionelle, der efterspørger efter- og videreuddannelse på diplomniveau og den betydelige interesse vores dimittender fra akademiuddannelsen i HR har udvist for en diplom i HR (Se bilag 5).

Mange HR-professionelle har ikke en HR-faglig uddannelse

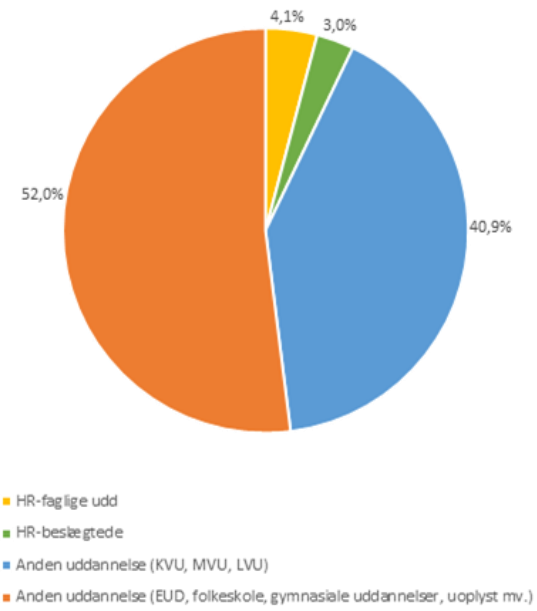
Til trods for at uddannelsesniveauet generelt er steget blandt de HR-professionelle, hvor de med en lang videregående uddannelse ikke umiddelbart synes at være i målgruppen for en diplom i HR, så viser data også, at de har mange forskellige faglige baggrunde. Fx en større gruppe af humanister, erhvervssproglige og naturvidenskabelige kandidater. Der er med andre ord mange faglige veje til at arbejde med HR. Det er derfor vores forventning, at mange af de HR-professionelle, der har en faglig baggrund, der ligger et stykke væk fra HR, uanset deres uddannelsesniveau over tid vil få behov for efteruddanne sig inden for HR.

Vi har derfor udarbejdet tre uddannelseskategorier og foretaget en fremstilling af kategorierne i henholdsvis 2010 og 2016 (Se figur 8 og 9):

- HR-faglige uddannelser på tværs af uddannelsesniveau
- HR-beslægtede uddannelser på tværs af uddannelsesniveau
- Andre uddannelser (KVU, MVU og LVU)
- Andre uddannelser (EUD, folkeskole, gymnasiale uddannelser, uoplyste mm.)

Se bilag 1 over kategorisering af uddannelser.

Figur 8: HR-professionelles uddannelsesmæssige baggrund 2010, landsplan (% fuldtidsbeskæftigede)



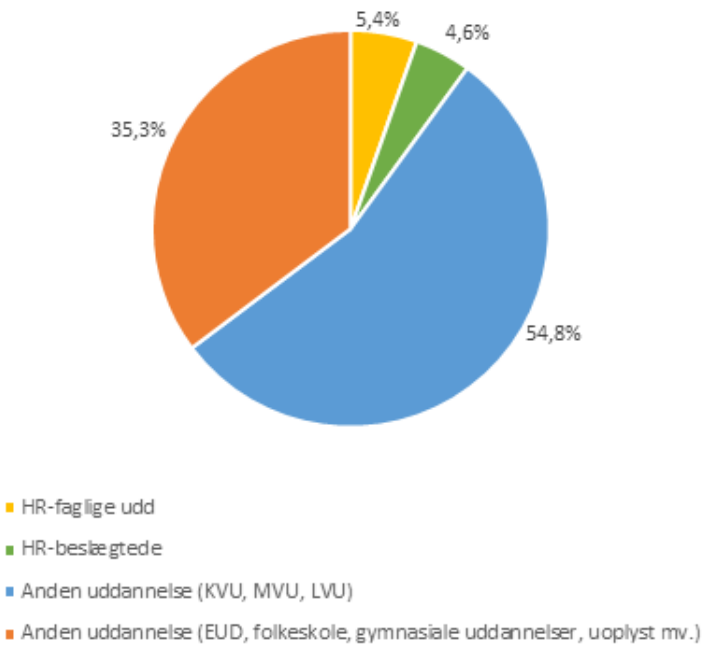
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik den 18.12.2017.

Andelen af personer med en HR-faglig uddannelsesbaggrund er øget beskedent fra 4,1 procent til 5,4 procent på landsplan fra 2010 til 2016. Lægger vi hertil gruppen af HR-professionelle, der har en HR-beslægtet uddannelser udgør de i 2010 7,7 procent og er øget til 10 procent i 2016.

I gruppen af HR-professionelle med en HR-faglig eller en HR-beslægtet uddannelse indgår uddannelser på forskelligt niveau. Fx den historiske merkonom i HR, den eksisterende akademiuddannelse i HR, diplom i ledelse, HD (O), HA(psyk.), cand.soc. i HRM og kandidatuddannelsen i arbejdslivsstudier.

I gruppen af HR-beslægtede uddannelser indgår cand.merc.-uddannelsen, som en betydelig faglig gruppering. Når vi har inkluderet cand.merc.-uddannelsen i gruppen af HR-beslægtede uddannelser, er det fordi at der på flere af landets universiter udbydes en cand.merc.-uddannelse med en HRM-linje eller en strategi- og organisationslinje. Det er ikke muligt at isolere data på linje-niveau og data omfatter derfor alle typer af cand.merc.-dimittender – både cand.merc. dimittender med særlig HR-viden og uden særlig HR-viden.[7]

Figur 9: HR-professionelles uddannelsesmæssige baggrund 2016, landsplan (% fuldtidsbeskæftigede)



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik den 18.12.2017.

På baggrund af data kan vi i 2016 konstatere, at 90 procent af de HR-professionelle på landsplan har en uddannelsesmæssig baggrund, der ikke er HR-faglig eller HR-beslægtet.

Af den samlede gruppe af HR-professionelle har 35,3 procent en folkeskoleeksamen eller en erhvervsuddannelse eller en gymnasial uddannelse i 2016 i modsætning til 52 procent i 2010. Det er i 2016 i alt 3767 fuldtidsbeskæftigede. De er umiddelbart målgruppen for vores eksisterende efter- og videreuddannelsesudbud på akademiniveau AU i HR og på sigt diplomuddannelsen i HR. I Hovedstadsregionen og Region Sjælland udgør denne gruppe samlet set 3139 fuldtidsbeskæftigede. Heraf kan det forventes at ca. 10 procent har en HR-faglig eller en HR-beslægtet uddannelse. Et groft estimat for antallet af potentielle studerende vil

[7] Vi har ikke inkluderet cand.merc.jur. og cand.jur. i kategorien af beslægtede uddannelser, selvom vi ved at mange HR-afdelinger har en jurist ansat. Vi inkludere dem ikke, fordi uddannelserne ikke nødvendigvis giver en særlig HR-profil. Det vil være et valg på individuelt niveau i modsætning til linjerne på cand.merc.-uddannelsen, hvor de studerende aktivt vælger en HR-faglig profil.

derfor være ca. 2800 opgjort i fuldtidsbeskæftigede. Dertil kommer at virksomheder med færre end 10 ansatte ikke er forpligtede på at indrapportere til Danmarks Statistik om deres arbejdsfunktioner. Antallet kan derfor være højere.

I 2016 viser opgørelsen, at 54,8 procent af de HR-professionelle har en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse, der ikke er HR-faglig eller HR-beslægtet. Det svarer til 5850 fuldtidsbeskæftigede. Opdeler vi gruppen i HR-professionelle med en kort eller mellemlang videregående uddannelse og dem med en lang videregående uddannelse, fordeler de sig 25/75. Det vil i absolutte tal være hhv. 1476 og 4375 fuldtidsbeskæftigede. Igen skal vi huske på, at virksomheder med under 10 ansatte ikke som udgangspunkt indgår i data, og at der er tale om fuldtidsbeskæftigede og ikke antal personer beskæftigede med HR. Dertil kommer, at HR-området er karakteriseret ved en stor underskov af selvstændige HR-konsulenter, der ofte bistår de mindre virksomheder med løsninger af HR-opgaver. Antallet må derfor forventes at være højere i virkeligheden.

De HR-professionelle, som har en kort eller mellemlang videregående uddannelse, vil være potentielle studerende på en diplom i HR. Der vil forventeligt også være et mindre antal af HR-professionelle med en lang videregående uddannelse, som vil søge ind på en diplomuddannelse i HR, men vores forventning er at denne gruppe primært vil tage enkeltmoduler inden for specifikke områder, hvor de ønsker at opdatere deres faglige viden.

Vi har ikke mulighed for at kombinere data over HR-professionelle fordelt på regioner og vores kategorier af i, hvilken grad de har en HR-faglig uddannelse (Uddannelseskode). Men antaget at ca. 10 procent inden for hvert gruppering af uddannelsesniveauerne har en HR-faglig eller HR-beslægtet uddannelse og derfor ikke umiddelbart er omfattet af målgruppen for efteruddannelse inden for HR, kan vi give et groft estimat på, hvor store grupperne er i Hovedstadsregionen og Region Sjælland.

Tabel 1: Estimat af rekrutteringsgrundlag for en diplom i HR

Uddannelsesniveau	Hovedstadsregionen (Antal fuldtidsbeskæftigede HR-professionelle)	Region Sjælland (Antal fuldtidsbeskæftigede HR-professionelle)	Samlet estimat af HR-professionelle uden HR-faglige eller HR-beslægtet uddannelse	Målgruppe
EUD, folkeskole, gymnasiale uddannelse, uoplyst mv.	2703,0	432,7	2824,83	AU i HR og på sigt Diplom i HR
KVU	446,8	65,2	460,8	Diplom i HR
MVU	850,8	78,8	845,6	Diplom i HR
LVU	1620,1	118,1	1643,8	Primært enkeltmoduler på diplom i HR og evt. et mindre antal for hele uddannelsen

Som angivet indledningsvist i behovsanalysen arbejder vi med tre målgruppe for diplomuddannelsen i HR.

A. Administrative HR-professionelle[8], som har opnået en akademigrad i HR eller tilsvarende, der ønsker at videreuddanne sig og derigennem kunne løfte de mere komplekse opgaver, som i dag varetages af HR-funktionerne. Der er fra KEA dimitteret ca. 10 styk om året i de seneste tre år. Aktivitetsniveauet ligger dog noget højere, da mange også her følger enkelmoduler.

B. Administrative, rådgivende og analytiske HR-professionelle[9] med en kort- eller mellemlang videregående uddannelse, som ønsker at efteruddanne sig på diplomniveau inden HR. Ca. 1300 fuldtidsbeskæftigede. Vores studievejledning oplever ofte, at denne gruppe ikke vurderer en akademiuddannelse som et tilstrækkeligt fagligt niveau. Målgruppen omfatter også administrative og analytiske HR-professionelle, der har en lang videregående uddannelser, som fagligt ligger langt fra HR-området. Det er vanskeligt at estimere, men et bud vil være 10 procent af den samlede gruppe af HR-professionelle med en lang videregående uddannelse, der ikke er HR-faglig eller HR-beslægtet. Det giver ca. 160 fuldtidsbeskæftigede.

C. Administrative, rådgivende og analytiske HR-professionelle med en lang videregående uddannelse, der ønsker at følge enkelmoduler for at specialisere sig eller holde sig opdateret på nye HR-trends. Det kan potentielt være hele gruppe af HR-professionelle med en lang videregående uddannelse. 1738,2 fuldtidsbeskæftigede i Hovedstadsregionen og Region Sjælland.

Samlet giver det et forsigtigt estimat på ca. 1500 potentielle studerende til en fuld diplom i HR og potentielt ca. 1700 studerende til at læse enkelmoduler på uddannelsen. Hertil kommer et ukendt antal HR-professionelle blandt små og mellemstore virksomheder, som vi ikke kan afdække ved hjælp af data fra Danmarks Statistik.

På lidt længere sigt forventer vi desuden at udbyde uddannelsen som blended learning, hvormed det geografiske grundlaget for uddannelsen øges.

Derudover vil vi fortsat udbyde akademiuddannelsen i HR til den fortsat store gruppe af HR-professionelle med en erhvervsfaglig uddannelse, folkeskole eller gymnasial uddannelse bag sig. Denne gruppe vil efter endt uddannelse og yderligere erhvervserfaring på akademiniveau kunne søge ind på diplomuddannelsen i HR og derigennem få mulighed for yderligere videreuddannelse inden for HR, hvilket de ikke umiddelbart har i dag.

[8] Betegnelsen ”administrative HR-professionelle” refererer til den gruppe af HR-professionelle, der er indplaceret under DISCO-koderne ”431300 Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling” og ”441600 Almindeligt kontorarbejde inden for HR”.

[9] Betegnelsen ”administrative og analytiske HR-professionelle” refererer til alle fem DISCO-koder på HR-funktioner, der danner grundlang for behovsanalysen. Dvs. ovenstående to koder samt de grupper HR-professionelle, der er indplaceret under DISCO-koderne ”121200 Ledelse inden for HR-funktioner”, ”242300 Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR” samt ”242400 Arbejde med personaleudvikling og -oplæring”

Bilag 1: Kategorisering af uddannelser

Overblik over kategorisering af de mange uddannelsesbaggrunde, som viser sig blandt de HR-professionelle, der indgår i særkørslen fra Danmarks Statistik under de fem udvalgte arbejdsfunktioner inden for HR. Den fulde oversigt over uddannelseskoder i afdækningen kan rekvireres.

DISCO-koderne er følgende:
- 121200 Ledelse inden for HR-funktioner
- 242300 Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR
- 242400 Arbejde med personaleudvikling og –oplæring
- 431300 Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling
- 441600 Almindeligt kontorarbejde inden for HR

Uddannelses-kode	Uddannelsesnavn	Niveau /type
HR-faglige uddannelser		
3770	3770 Erhvervsdiplom Human resource development HRd	Historisk. Efteruddannelse. Nogenlunde på niveau med **diplom**.
3826	3826 Merkonom i personaleadministration	Historisk. Efteruddannelse. Forgængeren for **AU**-uddannelserne.
3833	3833 Merkonom i personaleudvikling	Historisk. Efteruddannelse. Forgængeren for **AU**-uddannelserne.
3844	3844 Akademiuddannelse i human ressource	Eksisterende. Efteruddannelse på **AU**-niveau
5716	5716 HA(psyk.) erhvervsøkonomi-psykologi, bach.	Eksisterende. **BA**
5717	5717 Erhvervsøkonomi og psykologi, cand.merc.(psyk)	Eksisterende. **Kandidat**overbygning til HA(psyk.)
5779	5779 Human resource management, cand.soc.	Eksisterende. **Kandidat**overbygning til andre HA'er og andre BA'er end HA
6424	6424 Arbejdslivsstudier, kand.	Eksisterende. **Kandidat**uddannelse
5724	5724 Organisation, HD-2.del	Eksisterende efteruddannelser på **diplomniveau**
8854	8854 Organisationspsykologi, master	Eksisterende. Efteruddannelse på **kandidat**niveau.
8863	8863 Arbejdsmarked og personaleforhold, master	Historisk. Efteruddannelse på **kandidat**niveau.
HR-beslægtede uddannelser		

3755	3755 Erhvervsdiplom Lederuddannelse	Historisk. Efteruddannelse. Nogenlunde på niveau med **diplom.**
3809	3809 Merkonom i administration	Historisk. Efteruddannelse. Forgængeren for **AU**-uddannelserne.
3825	3825 Merkonom i organisation	Historisk. Efteruddannelse. Forgængeren for **AU**-uddannelserne.
3840	3840 Akademiuddannelse i ledelse	Eksisterende. Efteruddannelse på **AU**-niveau.
5119	5119 Offentlig administration, prof.bach.	Eksisterende. **MVU**. Der er ikke umiddelbart noget særligt fokus på HR.
5703	5703 Erhvervsøkonomi, cand.merc.	Cand.merc. har et højt antal af linjer, hvoraf to af disse omfatter HRM samt Strategi og organisation. Det er ikke muligt at isolere linjen ud af de mange linjer. Det er derfor meget usikkert hvor mange af de personer, som fremgår af statistikken, som har opnået kompetencer inden for HRM.
6920	6920 Psykologi (RUC), cand.mag.	Eksisterende. **Kandidat**uddannelse
7153	7153 Psykologi, bach.	Eksisterende. **BA**
7155	7155 Psykologi, c.psych.	Eksisterende. **Kandidat**uddannelse
8519	8519 Diplomuddannelse i ledelse	Eksisterende. Efteruddannelse med mulighed for 2-3 valgfag inden for HR. **Diplom**
8600	8600 Diplomuddannelse i offentlig og administration	Eksisterende. Efteruddannelse med mulighed for 2-3 valgfag inden for HR med fokus på den offentlige sektor. **Diplom**
8801	8801 Voksnes læring og kompetenceudvikling, master	Eksisterende. Efteruddannelse på **kandidat**niveau
8848	8848 Business administration (MBA), master	Eksisterende. Efteruddannelse på **kandidat**niveau
8849	8849 Ledelsesudvikling, master	Eksisterende. Efteruddannelse på **kandidat**niveau
8850	8850 Offentlig administration (MPA), master	Eksisterende. Efteruddannelse på **kandidat**niveau
8855	8855 Offentlig organisation og ledelse (MPM), master	Eksisterende (AU og SDU). Efteruddannelse på **kandida**tniveau

8916	8916 Public governance (MPG), master	Eksisterende (AAU) Efteruddannelse på **kandidat**niveau
8931	8931 Offentlig ledelse (MPG), master	Eksisterende (AAU) Efteruddannelse på **kandida**tniveau
Andre uddannelser (KVU, MVU og LVU)		
Alle øvrige koder på følgende niveauer: LVU, MVU og KVU.		
Andre uddannelser (EUD, folkeskole, gymnasiale uddannelser, andre, uoplyst mm.)		
Alle øvrige koder på et lavere niveau end MVU.		

Bilag 2

Dokumentation af særkørsel

DANMARKS STATISTIK

18. december 2017

Journalnummer
2017 – 0559
Kontakt hos Danmarks Statistik:
JDN, Jens Ødum Nielsen
Kundeoplysninger
KEA, Kea Kvalitet
Kontaktperson:
Helle Korshøj Bendixen

Databearbejdning af
JDN

Beskrivelse og levering

Opgavebeskrivelse / titel

Udvalgte DISCO-koder fordelt på uddannelse
Der ønskes en analyse af udvalgte DISCO-koder fordelt på højest fuldførte uddannelse og regioner. De ønskedes oplysninger er antal fuldtidsbeskæftigede og antal beskæftigede.
DISCO-koderne er følgende:
- 121200 Ledelse inden for HR-funktioner
- 242300 Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR
- 242400 Arbejde med personaleudvikling og –oplæring
- 431300 Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling
- 441600 Almindeligt kontorarbejde inden for HR

Der ønskes tre analyser i alt:
1. analyse opdeles DISCO-koder på regioner
2. analyse opdeles DISCO-koder på uddannelseskoder på 4-cifrede AUDD-koder
3. analyse opdeles DISCO-koder på regioner og overordnet uddannelsesniveau

For overordnet uddannelsesniveau anvendes følgende kategorier:
- Folkeskole, gymnasiale uddannelser, uoplyst mv. (hovedgruppe 05, 10, 15, 20, 25, 35 og 90)
- Erhvervsfaglig (hovedgruppe 29, 30 og 39)
- KVU (hovedgruppe 40)
- MVU (hovedgruppe 50)
- Bachelor (hovedgruppe 60)
- LVU og Ph.d. (hovedgruppe 70 og 80)

Nærmere beskrivelse af hovedgrupperne og uddannelseskoderne kan findes her:
http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disced-15--hovedomraade--fuldfoerte-uddannelser

Analyserne ønskes for hvert år i perioden 2010-2016. Data tages fra Beskæftigelse for Lønmodtagere, som er nærmere beskrevet her: http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/kvartalsvis-beskaeftigelse-for-loenmodtagere

Leverede filer

Data.xlsx
Dokumentation.pdf

Datagrundlag

Anvendte registre

BFL 2010 – 2016
Højest fuldførte uddannelse 2010 – 2016

Dataafgrænsning

Data er afgrænset til personer, der arbejder med følgende DISCO-koder:
- 121200 Ledelse inden for HR-funktioner
- 242300 Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR
- 242400 Arbejde med personaleudvikling og –oplæring
- 431300 Almindeligt kontorarbejde inden for lønbehandling
- 441600 Almindeligt kontorarbejde inden for HR

Datakonstruktion

Data for højest fuldførte uddannelse er pr. 1. januar det pågældende år.

Datakontrol og kommentarer

Datakontrol

Det er ikke muligt at kontrollere data mod offentliggjort statistik grundet afgrænsningen til bestemte DISCO-koder.

Databrud

Der er ikke konstateret databrud.

Diskretion

Der er foretaget diskretion. I et kryds mellem x variable skal der være mindst 3 observationer, før det kryds kan opdeles yderligere med en ekstra variabel.
Tabel 1 er en aggregering af tabel 3 for at undgå mulighed for at regne tilbage og dermed beregne graden af fuldtid for grupper med under 3 beskæftigede.
Af samme grund er mellemtotaler også udeladt, men det samlede antal beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede er oplyst for hvert år. Det er sikret, at der for hvert år i hver tabel er mindst to celler med uoplyst fuldtidsbeskæftigelse, så man ikke kan regne tilbage.
Tabel 4 oplyser de diskretionerede uddannelser fra tabel 2.

Kontaktoplysninger og generel information

Kontaktoplysninger

Spørgsmål til leverancen kan ske ved at rette henvendelse til
Jens Ødum Nielsen på e-mail JDN@dst.dk eller på tlf.: 3917 3397

Om særkørsler og standardprodukter

I DST Consulting afvikles særkørsler på baggrund af officiel statistik. Herudover udbydes en lang række varierede standardprodukter. I Betalingsdatabanken www.dst.dk/bdb er der let adgang til data døgnet rundt. Find mere information om produkter og ydelser på

http://www.dst.dk/da/tilsalg eller kontakt en konsulent på e-mail Consulting@dst.dk eller på tlf.: 39 17 35 44.

Om officiel statistik

Statistikbanken ® www.statistikbanken.dk indeholder officiel statistik, som beskriver samfundsmæssige forhold i Danmark.
Danmarks Statistiks produktion dækker over mere end 220 statistikker, som er grupperet i 12 emner. Statistikkerne er bl.a. beskrevet i kvalitetsdeklarationer og statistikprogrammet. Find mere information på www.dst.dk/da/kvalitetsdeklarationer og i statistikprogrammet http://www.dst.dk/pubomtale/19014.

Bilag 3: Sammendrag af interviews med HR-chefer/partnere fra den offentlige og private sektor

Populationen

Der blev sendt forespørgsel om medvirken ud til i alt 12 virksomheder.

Af disse er interviewet 9 virksomheder, der til sammen repræsenterer ca. 300 HR medarbejdere og godt 60000 medarbejdere.

Virksomhederne fordeler sig med 2 offentlige styrelser samt 1 kommune, 1 detailhandelsvirksomhed, 1 restaurantionskæde, 2 produktionsvirksomheder og 2 servicevirksomheder.

Organisationernes størrelse svinger fra 90 ansatte og op til 41.000 ansatte. Der er i blandt virksomhederne 3 internationale virksomheder, hvor der er taget udgangspunkt i de danske datterselskaber.

Interviewene er gennemført telefonisk med udgangspunkt i en semistruktureret spørgeramme med åbne spørgsmål, der er blevet tilsendt de interviewede forinden. Interviewene er foretaget i de to første uger af januar 2018.

Der er foretaget en meningssammentrækning af de svar, som er givet i de gennemførte interviews. Sammendragene er i det følgende skrevet ind under hvert af de stillede spørgsmål:

1. **Hvilke funktioner/stillingsbetegnelser har HR-medarbejderne i din virksomhed?**

De typiske titler inden for HR området er for sagsbehandlerne HR-partner, HR-konsulent og HR-chef.

For kontormedarbejderne benyttes titler som HR-medarbejder, HR-koordinator, HR-supporter og HR-assistent samt kontorassistent.

2. **Hvilke uddannelser har HR-medarbejderne i din virksomhed?**

Den generelle tendens er, at der anvendes akademikere inden for HR-området, primært cand.merc, cand.jur, cand.psyk., cand.soc. eller cand.scient.pol. I de mere administrative funktioner anvendes HK'ere.

Halvdelen af virksomhederne rekrutterer også HR-medarbejdere fra linjen. Det er ledere eller medarbejdere med særlig interesse for HR. I denne sammenhæng lægges vægt på, at de har indsigt i forretningen og gerne har ledelseserfaring.

3. **Hvordan ser den ideelle profil på en HR medarbejder ud hos jer?**

Når der ses på virksomhedernes ideelle profil for en HR-medarbejder er der forholdsvis stor overensstemmelse. Der ønskes en medarbejder med følgende forudsætninger:

Forretningsforståelse i form af f.eks. kendskab til virksomhedens processer, kunderelation og markedsplacering samt de rammer, der arbejder under

Ledelseserfaring eller alternativ forståelse for og viden om ledelse

Forståelse for processer, evne til at initiere, planlægge og drive dem på en praktisk og gennemførlig måde

Forudsætninger for at kunne rådgive og give sparring bredt inden for HR-området

Indlevelsesevne og evne til at skabe relationer

4. **Hvordan rekrutterer I ind i HR området og hvor nemt er det?**

HR-medarbejdere rekrutteres internt fra linjen og eksternt ved brug af jobdatabaser og sociale medier.

Det er nemt at rekruttere HR-medarbejdere eksternt, idet der er mange om buddet (et eksempel er 100 ansøgere til en stilling), men ønskes en HR-medarbejder med stor viden og erfaring, er det sværere.

Internt kan det være sværere.

5. **Hvordan efteruddanner HR medarbejdere sig hos jer?**

Efteruddannelse af HR-medarbejdere sker ud fra individuelle behov.

Der benyttes en stor variation af metoder og muligheder. Såvel Akademiuddannelsen i HR som Diplom i ledelse nævnes i denne sammenhæng. En enkelt organisation nævner Diplom i offentlig forvaltning og administration.

Der synes at være en tendens til, at efteruddannelse ikke nødvendigvis tages inden for typiske HR-emner, men snarere retter sig mod mere forretningsorienterede emner som lean, projektledelse, it og branding.

Dog nævner kommunen, at flere af medarbejderne har gennemgået efteruddannelse inden for procesledelse og konsulentrollen.

6. **Kender du diplomuddannelserne? Ville en diplomuddannelse i HR være relevant for medarbejdere hos jer og for hvor mange?**

Diplomuddannelserne er almindelig kendte og anerkendte blandt de interviewede.

En diplomuddannelse i HR vurderes at være relevant både som enkeltfag og som fuld uddannelse.

Specielt relevant vurderes den at være for de medarbejdere, der ikke i forvejen har en akademisk uddannelse eller en uddannelse inden for HR-området, men som gerne vil skifte til HR området.

Det har ikke været muligt at få en angivelse af for hvor mange, det vil være relevant.

7. **Hvordan er udviklingen i HR-aktiviteter i din virksomhed?**

Der ses i de interviewede virksomheder forskellige tendenser, som synes at have sammenhæng med, hvor veletableret HR-funktionen er, og om der har været organisationsændringer/ændringer i topledelsen inden for den seneste tid.

Følgende tendenser ses:

Der er blevet arbejdet med at etablere de grundlæggende strukturer omkring HR-processerne inden for de traditionelle HR områder som f.eks. rekruttering og ansættelse, håndtering af sygdom og barsel, etablering af MUS, afskedigelser og sparring til lederne omkring personalespørgsmål.

Her udover synes flere virksomheder at ændre fokus til at være mere individuelt orienteret med udgangspunkt i den enkeltes kompetencer frem for i performancemåling med heraf følgende ændring af MUS konceptet.

Endelig ses en udvikling mod mere fokus på procesinitiering og facilitering af forretningsunderstøttende karakter, centralt og lokalt, f.eks. i forbindelse med forandringer, herunder indførelse af nye arbejds- og produktionsmetoder/processer.

HR-arbejdet synes at blive mere og mere integreret i den daglige ledelse og udvikling af organisationen fremfor at stå som en afdeling med selvdefinerede strategier, målsætninger og opgaver

8. Hvordan ser du udviklingen inden for HR i de kommende år?

I de kommende år nævnes følgende tendenser:

Effektivisering og digitalisering af HR processer, eventuelt kombineret med outsourcing af standard HR-processerne.

Proces initiering, tilrettelæggelse og facilitering med udgangspunkt i forretningen, virksomhedskulturen og lokale forhold, i samarbejde med lederne.

Nye læringsformer og forretningsunderstøttende uddannelse/lederuddannelse.

Stigende krav til praksisorienteret og resultatorienteret indsats fra HR.

9. Hvilke emneområder mener du kunne være relevante at medtage i en Diplomuddannelse i HR?

Følgende emner nævnes som relevante i en ny HR-uddannelse på diplomniveau:

Grundlæggende HR discipliner som personaleanalyser/planlægning, rekruttering, ansættelse, medarbejderudviklingssamtaler, medarbejderudvikling, opsigelse mm.

Procesledelse er det ord, som nævnes hyppigst af de interviewede. Resultatorienteret og praksisorienteret tilrettelæggelse og facilitering af forandringsprocesser med udgangspunkt i virksomhedens kultur og de lokale forhold.

Projektledelse

Forståelse for interessenternes verden, evne til at sætte sig selv til side (ikke være ”kloge Åge”) og samarbejde/sparre/rådgive med ledere og medarbejdere uden for eget område.

Forretningsforståelse og evne til at se og integrere HR-indsatsen i forretningsudviklingen og den daglige ledelse.

Opbygning af en klar HR-identitet.

Bilag 4: NOCA og Dansk HR

MØDE MED NOCA

Møde blev afholdt den 15. december 2017 fra kl. 11.00 – 12.30, hvor deltagerne var: Per Geisler Hansen og Jørgen Andersen fra NOCA, Helle Korshøj Bendixen - KEA Kvalitet og Jane Olga Melholt-Riggelsen – Kea Kompetence. Referent Inge Merete Skov –KEA Kompetence.

Dette dokument indeholder:

Pointer fra referat af ovenstående, som har bidraget til udviklingen af efteruddannelsen indhold og opbygning samt målgruppedefinering. Derudover er der medtaget pointer, der kan bruges i det fremadrettede arbejde efter prækvalifikation.

Pointer fremført af NOCA ved Per Geisler Hansen og Jørgen Andersen.

Det vurderes, at behovet for en Diplom i HR ligger i de mindre og mellemstore virksomheder.

NOCA holder netværksmøder om HR og har til formål at styrke HR-fagligheden i virksomheder og organisationer i Danmark. En HR-uddannelse, som denne, kan bidrage til at højne niveauet for dialogen i netværk og samtidig bidrage til den professionelle specialisering, der finder sted i HR i dag. Det er et problem i dag, at f.eks. stillingsbetegnelsen HR-partner anvendes så bredt, at det er svært at gennemskue, hvad den enkeltes titel dækker over. NOCA har af samme grund lukket en netværksgruppe for HR-partnere, fordi alle havde helt for forskellige profiler.

Der var en generel snak om HR Analytics, og om HR kan blive mere datadrevet. Kan HR blive en større del af ledelsesmæssige beslutninger baseret på fakta?

Der blev foreslået en alumne mellem CBS og KEA, herunder om KEA evt. kan bruge undervisere fra CBS til undervisning og branding af fagene/uddannelsen.

NOCA har pt ikke kendskab til det enkelte medlems formelle uddannelsesniveau og deres ønsker. Det vil være vigtigt at vide, hvilke HR-discipliner, der bliver automatiseret og herunder blive meget skarp på, hvilke rolle man forventer ikke bliver automatiseret. De fleste af vores job ændres konstant. Vi lærer HR til fremtiden. NOCA vil vi have fokus på teknologi fremadrettet - nogen bliver skræmt af udviklingen og andre tager imod med glæde. HR Analytics er stadig nyt for de fleste virksomheder.

En forsideoverskrift på Harvard Business Review for et par år siden spurgte: ”is it the time to blow HR”. I artiklen blev det diskuteret, om det var tid til at HR skulle genopfinde sig selv. Vi er ved at gå ind i en HR-verden, hvor vi ikke kender udviklingen fremadrettet. HR kompetencer er vigtigere end nogensinde. Det er især strategisk HR, der er vigtig i fremtidens HR: den strategiske stemme i ledelsen med fokus på mennesker.

Når uddannelsen er klar, skal den promoveres godt, måske igennem NOCA og andre interessenter.

BEKRÆFTENDE MAIL FRA NOCA

Fra: Per Geisler Hansen [mailto:pgh@noca.dk]
Sendt: 31. januar 2018 12:34
Til: Jane Olga Melholt - Riggelsen <jari@kea.dk>
Emne: Diplom uddannelse i HR

Kære Jane,

Allerførst tak for et godt møde hos jer og for at invitere NOCA ind i dialogen om en ny Diplomuddannelse i HR

Jeg bekræfter for god ordens skyld modtagelsen af vedhæftede dokumentet med pointer fra mødet, der på meget fin vis dækker, det vi drøftede.

Som direktør for en forening af virksomheder, der arbejder på at styrke HRs faglighed og dermed indflydelse i ledelsen af virksomheder og organisationer i Danmark, hilser vi dette initiativ med en Diplom i HR med et forretningsdrevet perspektiv velkomment. Det ser fra min stol ud til at være en yderligere styrkelse af HR fagligheden, at de studerende kan specialisere sig i og udvikle forskellige HR profiler, der kan matche virksomhedernes behov – en specialisering, som uddannelsen løbende må sikre aktualiteten af i en tid, hvor kravene også til HR ændrer sig hastigt.

Jeg glæder mig til at følge uddannelsens tilbliven og ikke mindst se resultatet gennem endnu dygtigere HR medarbejdere i NOCAs medlemsvirksomheder.

Good luck med projektet.

Bedste hilsner / Best regards

Per Geisler Hansen

Direktør/ CEO

NOCA - Network of Corporate Academies

Fiolstræde 44

1171 København K

Tlf. nr. 33 13 18 00

Mobile phone 21 24 36 07

http://www.noca.dk

MØDE MED DANSK HR

Online møde blev afholdt den 4. januar 2018 fra kl. 12.00 – 13.15, hvor deltagerne var: Kim Staack Nielsen - Dansk HR, Helle Korshøj Bendixen - KEA Kvalitet og Jane Olga Melholt-Riggelsen – KEA Kompetence.

Dette dokument indeholder pointer fra optagelsen af ovenstående, som har bidraget til udviklingen af efteruddannelsen indhold og opbygning samt målgruppedefinering. Derudover er der medtaget pointer, der kan bruges i det fremadrettede arbejde efter prækvalifikationen.

Pointer fremført af Dansk HR ved Kim Starck Nielsen.

Akademikere i HR-job vil søge til CBS eller udlandet for efteruddannelse og inspiration inden for HR. Derfor vurderes det, at den primære målgruppe er praktikere, der tidligere har taget en merkonom eller en akademiuddannelse. ”First-movers” på en Diplom i HR vurderes til at være fra det offentlige.

Chefer og ledere har ikke anerkendt og anset HR-uddannelse som relevant, selvom de sidder med mange HR-opgaver. Så det er HR-afdelingen, der har tænkt og brugt HR-uddannelser.

I udlandet bruges mere People Management i stedet for HR. I Skandinavien ændrer HR begrebet sig også til f.eks. People og culture, People og Performance. Men HR er nok alligevel det rigtige udtryk, dog skal det gøres mere attraktivt, så det også gøres relevant i forbindelse med ledelse generelt, så mellemledere kunne gøres interesseret i en efteruddannelse i HR på Diplom niveau.

Der er tidligere udbudt en Diplom i HRD, som havde mange dimittender i en periode. Det er det marked, der også vurderes vil være for en ny Diplom i HR, og så kan markedet evt. udbygges med mellemledere.

Der er lavet undersøgelser på, at det private først reagerer på en ny uddannelse efter 5 år. Derfor er det vigtigt at markedsføre en Diplom i HR meget ”tungt” og slå på, hvad man får ud af en sådan efteruddannelse.

Der er undersøgelser, der viser, at hvis Blended Learning tilrettelægges på en sådan måde, at de studerende videndeler i de virtuelle perioder af et forløb (før, under og efter), så er læringsudbyttet højere end ved traditionel undervisning.

En undersøgelse, der ligger en 8-10 år tilbage viser, at HR-afdelingen ikke nødvendigvis opfattes af ledere som noget positivt, konstruktivt eller noget, der bidrager til mellemlederne. Men samtidig, at HR er kommet tættere på den strategiske ledelse, og det har givet et ændret HR-perspektiv til noget mere performance baseret. F.eks. er MUS udskiftet eller suppleret med Performance samtaler.

I årene indtil finanskrisen var der en række forskellige profiler, der søgte ind i HR, som medførte en stor variation i HR-ansattes baggrund og uddannelse. Størstedelen var profiler, der havde en kort eller mellemlang uddannelse og i mindre omfang længerevarende uddannelser. Under finanskrisen er en del af HR medarbejderne med kort/mellemlang uddannelse skiftet ud (et skud er 25 – 30%) - fordi HR var kommet tættere på ledelsen - og dermed var der et større behov for HR medarbejdere med et højere akademisk niveau, som havde kompetencer til at løse mere strategiske og analytiske opgaver.

Dave Ulrichs roller er ukendte for andre end HR og måske også lidt passé. Men flere af temaerne/valgfrie moduler, som der nævnes i oplægget for en Diplom i HR, kan med fordel tvistes - med evt. people - så det bliver interessant/attraktivt for såvel HR professionelle som mellemledere i resten af organisationen.

Erfaringen viser, at det har været de mere specifikke HR-kurser der har/er søgning på, og at brede HR uddannelser henvender sig til en for lille målgruppe. Dog er der– også helt generelt i organisationerne – behov for kompetencer inden for analyse, tænke strategisk, have forretningsforståelse m.v.

Dem der ikke har en længere videregående uddannelse, har typisk deres berettigelse i HR via de kompetencer de har fået oparbejdet igennem en længere HR karriere.

Der bliver færre og færre der kommer ind i HR uden en længerevarende uddannelsesmæssig baggrund. Dem med en mellemlang og længerevarende uddannelse vil dog være interesseret i at efteruddanne sig og få ny viden inden for specifikke områder. Områder som typisk vil knytte sig til de HR-opgaver de sidder med i deres praksis.

Der ses i højere grad karriereforløb for f.eks. cand.merc. hvor de starter som HR-assistenter og så kommer videre som HR-konsulent og HR-partner.

Emnerne i oplægget til Diplom i HR ser fornuftige ud, men skal løsrives fra Dave Ulrichs HR roller. Emner som talentudvikling, analyse, persondata, rekruttering, onboarding og læring er vigtige temaer for HR, og begreber der går igen og igen.

Det anbefales at tage en dialog med en professor, som kan sætte ledelsesperspektivet på. Det kunne f.eks. være: Lene Tanggaard, Allborg Universitet og/eller Jeanette Lemmergaard, Syddansk Universitet. Begge er ”upcoming” profiler med en ny vinkel.

Jeg (Kim), har tidligere skrevet under på anbefalinger på nye uddannelser, der skal godkendes i ministerier og bidrager gerne med det igen i forhold til en Diplom I HR.

Det er den form af nytænkning, der ligger i oplægget på en Diplom i HR, der skal gøre det attraktivt at tage den.

BEKRÆFTENDE MAIL FRA DANSK HR

Fra: Kim Staack Nielsen [mailto:ksn@danskhr.dk]
Sendt: 26. januar 2018 11:15
Til: Jane Olga Melholt - Riggelsen <jari@kea.dk>
Emne: Diplom i HR

Jeg bekræfter modtagelsen af dokumentet med pointer fra mødet mellem undertegnede og Kea Kompetence. Samtidig vurderer Dansk HR, at der er et behov for netop en Diplom i HR med et forretningsdrevet perspektiv og med fleksibilitet til at de studerende kan specialisere sig i og udvikle forskellige HR profiler der kan matche virksomhedernes behov. Eksempler på mulige HR profiler er HR Teknologi og Analyse eller HR som Proceskonsulent.

Med venlig hilsen/Best Regards

Kim Staack Nielsen, MBA, DBA
Chairman

Brunbjergvej 10A
8240 Risskov
T: + 45 86 21 61 11
D: +45 38 41 61 30
M : +45 40 96 61 11
E: ksn@danskhr.dk
W: www.danskhr.dk

Bliv en del af Danmarks stærkeste HR-netværk
Prøv 3 måneders medlemskab af DANSK HR gratis og uforpligtende

Læs mere her

Bilag 5: Interessetilkendegivelse fra dimittender fra AU i HR og henvendelser via studievejledningen på KEA KOMPETENCE

En del af inspirationen til at udvikle og udbyde en diplomuddannelse i HR er bl.a. afstedkommet af løbende forespørgsler på HR-efteruddannelse hos vores studievejledning. Karakteristisk for disse henvendelser er, at personen ofte har en akademisk uddannelsesmæssig baggrund og derfor ikke anser vores eksisterende AU i HR som det rette faglige niveau. De efterspørger derimod uddannelse på diplomniveau.

Vi har ikke fast praksis for at registrere den type af henvendelser, men har i perioden medio oktober 2017 – medio januar 2018 noteret ned, når denne type af henvendelse har fundet sted. I den relativt korte periode har vores studievejledning registreret 15 henvendelser på efteruddannelse inden for HR på diplomniveau. Flere af henvendelserne har været fra HR-professionelle med en lang videregående uddannelse.

At de henvender sig aktivt til os peger på, at der er et umiddelbart behov, som vi meget gerne vil imødekomme.

Derudover har vi spurgt til interessen for en diplom i HR blandt vores dimittender fra AU i HR i perioden 2015-2017 (I alt 25 personer). Godt halvdelene af dem har udtrykt interesse for at videreuddanne sig på diplomniveau. Det noterer vi os som meget positivt.

Bilag 6: Dialog med CBS om diplom i HR og HD(O)

Fra: Christian Tangkjær <ct.ioa@cbs.dk>
Dato: 21. december 2017 kl. 22.03.29 CET
Til: "Martin T. Andersen" <MATA@kea.dk>, Jørgen Andersen <jra@kea.dk>
Emne: Vedr.: Diplomuddannelse i HR
Kære begge

Det lyder spændende med jeres nye diplomuddannelse! Jeg kan ikke se, at den skulle konkurrere med HD-uddannelsen i stor stil, fordi den sikkert har fokus på de mere bløde sider. HD-Organisation og Ledelse er den, der sikkert vil konkurreres lidt med, men den er jo mere erhvervsøkonomisk. Jeg er dog sikker på, at der vil være nogen, der vælger jeres nye diplom i HR, men I vil jo være med til at gøre markedet større også.

Held og lykke med den!

God Jul og Et Godt Nytår til jer begge, og tak for samarbejdet i det forgangne år!

Mange hilsner

Christian

Fra: "Martin T. Andersen" <MATA@kea.dk>
Dato: torsdag den 21. december 2017 kl. 17.18
Til: Christian Tangkjær <ct.ioa@cbs.dk>
Emne: Diplomuddannelse i HR

Kære Christian,

Jeg håber at alt er vel hos dig?!

På KEA KOMPETENCE, arbejder vi pt på, at udvikle en Diplomuddannelse i HR.

I den forbindelse vil jeg høre dig, om jeg må tage fat i dig primo januar, med henblik på at få din vurdering ift. om CBS vil opleve det som, at vi vil komme til at konkurrere om de samme studerende…

(Vi mener det jo ikke selv, da vi henvender os til forskellige målgrupper, men vi tænker, at dine ord vil være vigtige i valideringen…)

Jeg ser frem til at høre fra dig.

Du og dine kære ønskes en rigtig glædelig jul samt et godt & lykkebringende nytår!

Dbh

Martin

Martin T. Andersen

Chef, KEA KOMPETENCE

Mobiltlf. +45 24202292

E-mail: mata@kea.dk

KEA KOMPETENCE

Københavns Erhvervsakademi

Frederikkevej 8

2900 Hellerup

Uddannelses- og Forskningsministeriet

KEA
E-mail: kea@kea.dk

20. juni 2018

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Professions- og Erhvervsrettede Videregående Uddannelser

Bredgade 40
1260 København K
Tel. 3544 6200
Fax 3544 6201
sfu@ufm.dk
www.ufm.dk

CVR-nr. 1991 8440

Sagsbehandler
Jørgen Prosper Sørensen
Tel. 72 31 90 01
jso@ufm.dk

Ref.-nr.
18/006466-18

Endelig afslag på godkendelse af ny uddannelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af KEA's ansøgning om godkendelse af ny uddannelse og efterfølgende indsigelse af 18. april 2018 mod udkast til afslag af 12. april 2018 truffet følgende afgørelse:

Endelig afslag på godkendelse af diplomuddannelsen i human ressource

Afgørelsen er truffet i medfør af § 20 i bekendtgørelse nr. 205 af 13. marts 2018 om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser.

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). RUVU vurderer, at uddannelsesinstitutionens indsigelse ikke indeholder væsentlige nye oplysninger, der kan lægges til grund for en ændret vurdering af ansøgningen.

Ministeren har ved afslaget lagt vægt på, at RUVU har vurderet, at ansøgningen fortsat ikke opfylder kriterierne for prækvalifikation, som fastsat i bekendtgørelse nr. 205 af 13. marts 2018, bilag 4.

Med venlig hilsen

J. Sørensen

Jørgen Prosper Sørensen
Chefkonsulent

STYRELSEN FOR FORSKNING OG UDDANNELSE
ATT. CAMILLA BADSE

PKF@UDS.DK OG CBA@UFM.DK

KØBENHAVNS ERHVERVSAKADEMI

KEA KVALITET

GULDBERGSGADE 29 N
2200 KØBENHAVN N

TLF 46 46 00 00
FAX 46 46 00 99

CVR: 31656206
EAN: 5798 000 560291

WWW.KEA.DK

REF:HELB

18. april 2018

INDSIGELSE – DIPLOM I HR

Vi har med ærgrelse modtaget Uddannelses- og Forskningsministeriets udkast til afslag på prækvalifikation af en ny diplom i HR.

Vi noterer os, at RUVU har lagt vægt på, at der allerede er et stort udbud af uddannelser på HR-området, og vi ikke i tilstrækkelig grad har redegjort for, hvorvidt det eksisterende udbud dækker behovet fx vha. AU i HR eller ved udvikling eller tilpasning af valgfag på eksisterende videre- og efteruddannelser.

Det er ikke vores vurdering, at den eksisterende AU i HR er en konkurrent til den ansøgte uddannelse. Tværtom ser vi diplomuddannelsen som den naturlige overbygning og supplement til akademiuddannelsen i HR i og med at den er funderet på niveau seks i kvalifikationsrammen og rummer et fagligt niveauskifte og progression i forhold til AU i HR. Med etableringen af en diplomuddannelse i HR var det vores ambition at sikre en uddannelsesvej for HR-konsulenter, som jf. vores behovsanalyse har mange forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, som oftest en bachelor- eller akademisk baggrund, og som til stadighed bevidst rekrutteres i egen organisation for at sikre et kendskab til dette. Målgruppen er dermed også en anden end for AU i HR, der primært henvender sig til medarbejdere med en erhvervsfaglig baggrund.

Det står os ikke helt klart, hvilke uddannelser RUVU refererer til i deres refleksion over, hvorvidt behovet kan imødegås ved hjælp af en tilpasning eller udvikling af nye valgfag, men vi vurderer, at vi har redegjort for de begrænsninger, der gør sig gældende for de tre beslægtede uddannelser på samme niveau som den ansøgte uddannelse.

Det gælder:

- Diplom i ledelse (max 15 ECTS valgfag, hvor HR-emner kan indgå, men altid med en ledelsesmæssig vinkling)
- Diplom i offentlig forvaltning og administration (max 20 ECTS valgfag, hvor HR-emner kan indgå, men altid i en offentlig kontekst.)
- HD (O) (max 15 ECTS valgfag, hvor HR-emner kan indgå.).

Vi kan derfor ikke, som fremlagt i ansøgningen, umiddelbart se, at de eksisterende videre- og efteruddannelser giver rum for et sammenhængende videre- og efteruddannelsesforløb i HR-emner med fokus på forretningsorienteret HR. Som anført er den fagligt mest beslægtede en HD (O), og her har vi indhentet CBS's vurdering af, hvorvidt vi ville udgøre en direkte konkurrent. Det var ikke deres vurdering:

"Jeg kan ikke se, at den skulle konkurrere med HD-uddannelsen i stor stil, fordi den sikkert har fokus på de mere bløde sider. HD-Organisation og Ledelse er den, der sikkert vil konkurreres lidt med, men den er jo mere erhvervsøkonomisk." (Christian Tangkjær, CBS. Daværende visedekan for efter- og videreuddannelse og medlem af uddannelsesudvalget på KEA Kompetence.)

Vi noterer os også, at EA Aarhus i processen af eget initiativ støtter op om behovet for udviklingen af en særskilt diplom i HR, og vi kan konstatere, at der i det faglige fællesudvalg for ledelse generelt var positive tilbagemeldinger, da KEAs ansøgning blev offentliggjort. Dette bestyrker os i, at der er et udækket behov for en diplomuddannelse i HR.

Det ærgrer os derfor, at RUVU og Uddannelsesministeriet ikke bakker op om ansøgningen. Vi vil imidlertid tage afgørelsen til efterretning og arbejde videre med at undersøge mulighederne for på det nuværende grundlag, at udvikle og udbyde relevante forretningsorienterede HR-moduler på diplomniveau på anden vis.

Med venlig hilsen
København Erhvervsakademi

Miriam Skjalm Lissner
HR & Kvalitetschef

Direkte / 42 34 13 02
Mail / misl@kea.dk

Uddannelses- og Forskningsministeriet

København Erhvervsakademi
E-mail: kea@kea.dk

Udkast til afslag på godkendelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af KEA's ansøgning om prækvalifikation af ny uddannelse truffet følgende afgørelse:

Afslag på godkendelse af diplomuddannelsen i human ressource

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). Vurderingen er vedlagt som bilag.

Ministeren har ved afslaget lagt vægt på, at RUVU har vurderet, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne for prækvalifikation, som fastsat i bekendtgørelse nr. 205 af 13. marts 2018, bilag 4.

Uddannelsesinstitutionen kan gøre indsigelse senest 10 hverdage efter modtagelsen af afgørelsen. Indsigelser indgives skriftligt til pkf@uds.dk

Såfremt ministeriet ikke har modtaget en indsigelse inden den fastsatte tidsfrist betragtes afslaget som endeligt.

Med venlig hilsen

Camilla Badse
Specialkonsulent

12. april 2018

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Professions- og Erhvervsrettede Videregående Uddannelser

Bredgade 40
1260 København K
Tel. 3544 6200
Fax 3544 6201
sfu@ufm.dk
www.ufm.dk

CVR-nr. 1991 8440

Sagsbehandler
Camilla Badse
Tel. 72 31 86 16
cba@ufm.dk

Ref.-nr.
18/006466-18

Bilag: RUVU's vurdering

Ny uddannelse – prækvalifikation (forår 2018)			
Ansøger og udbudssted:	Københavns Erhvervsakademi (KEA)		
Udbudssted	København		
Uddannelsestype:	Diplomuddannelse		
Uddannelsens navn (fagbetegnelse):	Human Ressource (HR)		
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- Diplom i human ressource - Diploma of Human Resource		
Hovedområde:	Ledelse		
Sprog:	Dansk	**Antal ECTS:**	60 ECTS
Beskrivelse af uddannelsen:	Diplomuddannelsen i HR skal gøre dimittenden i stand til at analysere, vurdere og anvende elementer, der indgår i HR-processer på et såvel strategisk, taktisk som operativt niveau på en reflekterende og handlingsorienteret måde.		
RUVU's vurdering	RUVU vurderer, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne, som fastsat i bekendtgørelse nr. 205 af 13. marts 2018, bilag 4. RUVU har i sin vurdering lagt vægt på, at der allerede er et stort udbud af uddannelser på HR- området, og at ansøgningen ikke i tilstrækkelig grad redegør for, om det eksisterende udbud dækker behovet f.eks. gennem akademiuddannelsen i HR, eller om behovet fremadrettet kan dækkes gennem justering af eller nye valgfag i eksisterende videre- og efteruddannelser.		