Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - erhvervsøkonomi-psykologi

Udskrevet 11. november 2026

Bachelor - erhvervsøkonomi-psykologi - Aarhus Universitet

Institutionsnavn: Aarhus Universitet
Indsendt: 17/09-2018 09:33
Ansøgningsrunde: 2018-2
Status på ansøgning: Afslag
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Ny uddannelse

Udbudssted
Aarhus

Kontaktperson for ansøgningen på uddannelsesinstitutionen
Astrid Gad Knudsen, agk@au.dk, tlf. 51371429

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Betinget

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?
Nej

Uddannelsestype
Bachelor

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi
erhvervsøkonomi-psykologi

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry
Business Administration and Psychology

Den uddannedes titel på dansk
HA(psyk.) – Erhvervsøkonomi-psykologi

Den uddannedes titel på engelsk
Bachelor of Science (BSc) in Business Administration and Psychology

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?
Samfundsvidenskab

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?
For at søge om optagelse på uddannelsen HA(psyk.) kræves en adgangsgivende eksamen med følgende specifikke adgangskrav:

• Dansk A

• Engelsk B

• Matematik B

• Historie B eller Idehistorie B eller International økonomi B eller Sam-fundsfag B eller Samtidshistorie B

Dimittender fra HA(psyk.) har retskrav på optagelse til cand.merc.(psyk.)-uddannelsen på Aarhus Universitet. Ydermere er HA(psyk.) direkte ad-gangsgivende til cand.merc.(psyk.)-uddannelsen på CBS.

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

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?
Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?
Nej

ECTS-omfang
180

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte

Uddannelsen har til formål at uddanne dimittender til funktioner inden for ledelsessupport og rådgivning i forhold til drift og udvikling af fremtidige organisationer og virksomheder. Det vil således typisk dreje sig om jobs inden for HR og markedsføringsområdet samt i konsulentvirksomheder. Uddannelsen er et svar på de udfordringer til ledelse, drift og udvikling af organisationer og virksomheder, som en global, kontingent og konkurrerende verden stiller disse overfor. På baggrund af en i efteråret 2016gennemført behovsanalyse konkluderes det, at der i de kommende år under indtryk af den tiltagende digitalisering af arbejdsopgaver vil vise sig et stigende behov for kandidater med tværfaglige kompetencer inden for erhvervsøkonomi og psykologi.

Uddannelsen indfrier sit formål ved at samle de klassiske erhvervsøkonomiske og psykologiske discipliner i et tværfagligt uddannelsesudbud, som giver de studerende kompetencer til at optimere hensyn til mennesker, miljø og økonomi i udviklingen af helhedsorienterede, konkurrencedygtige virksomheder og organisationer. Uddannelsen sigter primært efter positioner i den private sektor, men kan også være relevant for den offentlige sektor.

HA(psyk.)-uddannelsen giver kompetencer til at forstå, agere i og integrere tværfaglige vinkler fra psykologi og erhvervsøkonomi, herunder personligheds-, social-, og kognitionspsykologi, erhvervsøkonomi, strategi og økonomistyring. De anvendte områder findes inden for beslutningsprocesser, marketing og forbrugerpsykologi samt Human Ressource Management (HRM). Endvidere kan dimittender fra HA(psyk.) anvende og foretage kvalitative og kvantitative empiriske analyser til løsning af erhvervspsykologiske problemstillinger samt implementere og kommunikere tiltag på baggrund heraf i en verden, der bliver mere og mere digitaliseret.

Kompetenceprofilen for HA(psyk.) ser ud som følger:

Viden:

• Indgående kendskab til og forståelse for grundlæggende karakteristika, grundprincipper og teorier i erhvervsøkonomi

• Indgående kendskab til og forståelse for grundlæggende karakteristika, grundprincipper og teorier i psykologi

• Kendskab til og forståelse for den tværfaglige vinkel mellem erhvervsøkonomi og psykologi i en digitaliseret verden

• Kendskab til og forståelse for grundprincipper i arbejdsret

• Specialiseret faglig viden inden for flere erhvervsøkonomiske og psykologiske discipliner

• Kendskab til erhvervsøkonomisk og psykologisk videnskab som akademiske discipliner

• Reflektere over de enkelte discipliners karakteristika, grundprincipper, teorier, metoder og praksisser hver for sig og i samspil

Færdigheder:

• Formulere og formidle faglige problemstillinger og løsningsmodeller inden for det tværfaglige felt mellem psykologi og erhvervsøkonomi

• Vurdere teoretiske og praktiske problemstillinger inden for det tværfaglige felt mellem psykologi og erhvervsøkonomi

• Anvende og foretage kvalitative og kvantitative empiriske analyser til løsning af erhvervspsykologiske problemstillinger i en tiltagende digitaliseret verden

• Vurdere etik og værdier samt implementere og kommunikere tiltag, der udviser samfundsansvar

Kompetencer:

• Håndtere komplekse problemstillinger i studie- og arbejdsmæssig sammenhæng

• Behandle erhvervsøkonomiske og psykologiske problemstillinger i offentlige og private virksomheder og organisationer under tiltagende digitalisering

• Indgå selvstændigt i fagligt og tværfagligt samarbejde i private og offentlige virksomheder og organisationer

• Identificere egne læringsbehov og tilrettelægge egen læring

Ovenstående kompetenceprofiler har (med undtagelse af nedennævnte tilføjelse/præcisering) været udgangspunktet for dialogen med relevante aftagere, herunder aftagerpanelerne for hhv. psykologi og erhvervsøkonomi. Aftagerne i såvel de to aftagerpaneler som generelt har ment, at der er en god sammenhæng mellem uddannelsesbehov og kompetenceprofil, dog er et forslag fra det ene aftagerpanel om at forholde sig specifikt til den tiltagende stress, der spores på danske arbejdspladser, føjet til profilen efterfølgende.

Uddannelsesinitiativet har ydermere været drøftet i de to relevante studienævn, dvs. Studienævnet for Erhvervsøkonomi og Studienævnet for Psykologi henset, at studienævnene har kompetence til at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning, herunder blandt andet kvalitetsudvikling af uddannelser og udarbejdelse af nye studieordninger og ændringer heri, jf. Uddannelsesbekendtgørelsen §4. Studienævnenes bemærkninger omhandler (hovedsageligt) det faglige indhold i konkrete fag, hvorfor dette er forsøgt gjort skarpere og mere tydeligt i ansøgningen.

Målgruppe og rekrutteringsgrundlag adresseres senere.

Uddannelsens struktur og konstituerende faglige elementer

På bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi undervises der i hhv. erhvervsøkonomiske og psykologiske kernediscipliner samt koblingen mellem disse. De erhvervsøkonomiske discipliner omfatter ledelseskommunikation, marketing & forbrugeradfærd, organisation & ledelse, regnskab & økonomistyring samt mikroøkonomi og det hermed sammenhængende fag om, hvordan man træffer beslutninger under hensyn til forskellige usikkerhedsfaktorer (hvor de studerende også møder vigtige er-hvervsøkonomiske anvendelser fra bl.a. finansiering). De psykologiske discipliner omfatter social- og personlighedspsykologi, kognitiv psykologi samt arbejdspsykologi. Dertil kommer en række tværfaglige uddannelses-elementer inden for videnskab & tværfaglighed, CSER (corporate social and environmental responsibility) samt HRM & arbejdsret. På uddannel-sens 4. semester bliver studerende introduceret for moderne kvalitative og kvantitative metoder og anvender disse i projektformat på tværs af de to kernefagligheder, mens 5. semester er tilrettelagt til valg-fag/udvekslingsophold. Uddannelsen afsluttes med et tværfagligt bache-lorprojekt på 6. semester.

Enkelte af de psykologiske fag vil kunne samlæses med de tilsvarende fag på den eksisterende bacheloruddannelse i psykologi, men ellers er der tale om fag, der enten er specifikt udviklet til uddannelsen (såsom 'Beslutningtagen under usikkerhed'), eller som i sit indhold vil blive vinklet og italesat mod uddannelsens tværfaglige sigte, således at de studerende på uddannelsen vil have de bedste forudsætninger for og deres eget faglige 'rum' at udvikle en tværfaglig forståelse i.

Uddannelsens opbygning er illustreret i bilaget.

De enkelte fag beskrives kort i det følgende. Der henvises derudover til en uddybende beskrivelse af de enkelte fag i det vedlagte bilag.

Social- og personlighedspsykologi (15)

Social & personlighedspsykologi beskæftiger sig med forholdet mellem personligheden og de sociale og systemiske samt kulturelle og samfundsmæssige omgivelser. Der trækkes ikke noget skarpt skel mellem de to fagområder, da de er indbyrdes forbundne. Formålet med faget er at give en bred indføring i det social- og personlighedspsykologiske fagområde, som kan danne grundlag for senere fags anvendelser af social- og personlighedspsykologi til forståelse af den menneskelige faktors betydning i organisatoriske og erhvervsinstitutionelle sammenhænge. Faget omfatter de centrale teorier, kernebegreber og empiri.

Videnskabsteori og tværfaglig metode (5)

Faget giver et videnskabsteoretisk grundlag for de studerendes forståelse for videnskabelig teori og metode i kernefaglig og tværfaglig perspektiv. Faget omfatter generel og tværfaglig videnskabsteori, dannelsesteori og integrativ psykologi samt oprids af teoretisk og metodisk faghistorik inden for psykologi og erhvervsøkonomi. Endvidere introduceres til grundlæggende forskningsmetode, herunder forskningsdesign, kvantitative og kvalitative metoder, felt- og laboratoriestudier samt begreber som fx generaliserbarhed. Faget har som mål at give et funderingsgrundlag for de studerendes tilgang til uddannelsens kombinerede kerne- og tværfaglige karakter.

Mikroøkonomi (10)

Faget tager udgangspunkt i økonomisk teori om det enkelte rationelle individs nyttemaksimerende og den enkelte virksomheds profitmaksimerende adfærd. Faget viser, hvordan aktørers beslutninger påvirker udbuddet og efterspørgslen for varer og tjenester og dermed priserne på markeder med fuldkommen konkurrence eller monopol. Gennem en introduktion til grundprincipperne for spilteori analyseres strategisk interaktion på markeder, hvor fx prisdannelsen er drevet af et lille antal virksomheder (oligopol). Faget belyser fordelingsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser af adfærd i markedsligevægt, hvilke faktorer der kan føre til ”market failure” (fx offentlige goder, eksternaliteter) og hvorvidt offentlig regulering kan modvirke market failure. Endvidere belyser faget empirisk evidens for afvigelser fra homo oeconomicus-antagelsen og hvorvidt den rationelle model kan udvides for at analysere adfærd af aktører med sociale præferencer. Faget lægger dermed fundamentet for senere fag som ’Beslutningstagen under usikkerhed’.

Kognitiv psykologi (10)

Formålet med dette fag er at give den studerende viden om processer og mekanismer hvormed mennesker erkender sig selv, andre og omverdenen. De studerende opnår en forståelse af, hvordan mennesker opfatter, træffer beslutninger, løser problemer, husker, er opmærksomme, anvender sprog og er bevidste samt hvordan disse erkendelsesprocesser spiller sammen med hinanden og med handlinger, emotioner og motivation. Faget giver færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til kognitionspsykologiske problemstillinger samt at sammenligne og diskutere forskellige kognitionspsykologiske teorier. Kompetencerne i dette fag danner grundlag for senere fags anvendelser af kognitionspsykologi.

Beslutningstagen under usikkerhed (10)

Faget danner et metodologisk grundlag for forståelsen af beslutningstagen under usikkerhed og over tid. Udgangspunkt er en introduktion til grundprincipper for sandsynlighed og for beskrivelsen af usikkerhed ved at kvan-tificere centrale tendenser, variation, eller graden af sammenhæng mellem variabler. Faget giver kendskab til grundlæggende begreber (som fx risiko aversion og diskontering) og den normative teori for beslutningstagning af rationelle agenter under risiko og over tid. Faget introducerer studerende for vigtige anvendelser af disse redskaber i finansiering (som f.eks. diversifikation og nytidsværdi). Endvidere belyser faget empiriske afvigelser fra normativ-teorien for beslutningstagning og modeller, der kan redegøre for dem (som fx prospect theory og hyperbolisk diskontering).

Ledelseskommunikation (10)

Ledelseskommunikation er i stigende grad et konkurrenceparameter i moderne virksomheder og organisationer. At kommunikere klart og være i stand til at konkretisere virksomhedens strategi og gøre denne nærværende og relevant i forhold til medarbejderne er en nødvendighed. Med baggrund heri giver faget den studerende en indgående teoretisk viden inden for fagområdet ledelseskommunikation og kvalificerer på den baggrund den studerende til at reflektere over, kritisk vurdere og diskutere relevante teorier og modeller med henblik på at kunne planlægge og varetage ledelseskommunikationsopgaver i virksomheder og organisationer, der er under digital transformation.

Organisation og Ledelse (10)

Faget giver en grundlæggende viden om og forståelse for, hvilke forhold der historisk set er studeret i organisationer, og hvilke forhold der studeres i en nutidig kontekst. Faget er en af de klassiske discipliner inden for ledelse og organisationsforståelse og omhandler hvilken indflydelse individer, grupper, ledelse og organiseringsformer har på adfærden i organisationer; som noget nyt også i organisationer, der er under forandring som følge af en tiltagende digitalisering. Centralt i faget er fokus på, hvordan denne viden kan anvendes til at få organisationer til at fungere mere effektivt og dermed influere på organisationens performance.

Marketing og Forbrugeradfærd (10)

Alle virksomheder og organisationer, private som offentlige, har i planlægningen af deres forretningsudvikling i varierende omfang behov for en afsætningsøkonomisk tankegang omkring udveksling af varer og tjenesteydelser med andre interessenter. Det er i den forbindelse nødvendigt at kunne identificere og tilfredsstille disse interessenters ønsker og behov, og fagets omdrejningspunkt er derfor marketing som et ledelsesmæssigt redskab i forbindelse med beslutningstagning Faget kombinerer således et adfærdsmæssigt perspektiv og et ledelsesmæssigt perspektiv. Ud fra det ledelsesmæssige perspektiv fokuseres på transaktioner og kunderelationer som to aspekter af marketing, mens det adfærdsmæssige perspektiv fokuserer på den teoretiske understøttelse af afsætningsøkonomi, dvs. på udvekslingen af varer og tjenesteydelser, hvormed økonomisk tænkning kobles med de psykologiske mekanismer i samarbejdsrelationer.

Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER) (5)

Dette fag giver færdigheder til at analysere, vurdere og rådgive om beslutninger og adfærd, der omfatter etiske og moralske aspekter af organisatoriske strukturer, ledelse og processer samt bæredygtighedsproblemstillinger i teori og praksis, herunder indsigt i kommunikation og implementering af programmer, der vedrører virksomheders samfunds- og miljømæssige ansvar (CSER). Faget giver således færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til moralske og etiske problemstillinger inden for virksomheders sociale og miljømæssige ansvar.

Arbejdspsykologi (5)

Dette fag giver viden om og færdigheder til at sammenligne og diskutere teorier om psykologien samt vurdere konsekvenserne af samspillet mellem menneske og arbejdsaktiviteter. Dvs. hvad arbejdet gør ved mennesket, og hvad mennesket gør i og med arbejdet. Det handler om, hvordan personers psykologiske konstellationer passer med og tilpasser sig til krav og udfordringer i arbejdet: Hvad betyder den måde, et arbejde er udformet på for dets vilkår for udvikling af holdninger, hvor motiverende arbejdet er, udvikling eller forebyggelse af stress og udbrændthed, samt styrkelse af trivsel, læring og arbejdspræstation? Endvidere handler det om, hvordan man samarbejder om arbejdet, fx i teams, og hvordan arbejde og team-dynamikker spiller sammen og skaber konsekvenser for arbejde og menneske samt hvorledes disse dynamikker bliver påvirket af den tiltagende digitalisering af arbejdsopgaver og arbejdsrummet.

HRM og Arbejdsret (10)

Dette fag kombinerer det erhvervsøkonomiske med det psykologiske område og giver grundlæggende viden, færdigheder og kompetencer inden for Human Resource Management og organisationspsykologi, dvs. menneskelig interaktion i og med organisatoriske og arbejdsmæssige strukturer og processer. Dette rummer temaer som organisationsformer, motivation, adfærd og relationer i organisationer, ledelse, teams og grupper, ansættelser, karriere, belønningssystemer og afskedigelser samt persondataregler. Faget belyses fra såvel perspektiver fra arbejds- og organisationspsykologi som fra virksomhedsledelse. Faget giver færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til problemstillinger inden for HRM og organisationspsykologi samt til at sammenligne og diskutere forskellige teorier og deres løsningsforslag. Den studerende får basale kompetencer til at analysere HRM-praksis og organisatorisk struktur samt processer og adfærd og kan i forlængelse heraf organisere og udøve strategisk HR-arbejde.

Projektorienteret metode i tværfaglig anvendelse (20)

HA(psyk.)-studerende har brug for et stærkt fundament for at kunne skabe viden, som tværfaglige psykologiske og erhvervsøkonomiske problemstillinger kan løses ud fra. At forholde sig kritisk til information og viden betyder at forstå, hvorfra informationen stammer, hvordan informationen er indsamlet, hvordan informationen er blevet behandlet, hvordan en given viden er fremkommet, og hvilke kriterier den kan vurderes ud fra. Formålet med dette kursus er derfor at give den studerende et basalt kendskab til moderne kvalitative og kvantitative metoder. En væsentlig del af denne læring sker gennem et projektforløb, hvor den studerende gennemfører en samlet analyse af et selvvalgt emne og ved brug af kvalitative metoder også egen selvvalgt generering af empiri. Den samlede analyse i projektforløbet vil indeholde såvel metodiske overvejelser (identifikation af optimalt forskningsdesign), overvejelser om metoder til indsamling af relevant information, gennemførelse af analyser, validering samt fortolkning af de fundne resultater. Projektforløbet kan inkludere statistisk analyse af data indsamlet som led i kontrollerede laboratorieforsøg.

Regnskab og økonomistyring (10)

Faget sikrer, at de studerende forstår den forretning, de indgår i, og som de udøver ledelsessparring omkring, da det har fokus på at give de studerende grundlæggende viden om virksomhedens eller organisationens regnskab og økonomistyring. Faget giver således en grundlæggende indføring i disse erhvervsøkonomiske discipliner og sætter den studerende i stand til bl.a. at beregne og fortolke finansielle nøgletal, beskrive centrale omkostningsbegreber med relation til beslutningstagen samt afrapportering omkring økonomiske nøgletal og til at forstå og kunne anvende forskellige budgetteringsmetoder.

Bachelorprojekt (20)

Uddannelsen afsluttes med et tværfagligt bachelorprojekt. Kravet om tværfaglighed indebærer, at afhandlingen skal behandle en problemstilling inden for det tværfaglige felt mellem psykologi og erhvervsøkonomi og indeholde væsentlige elementer fra såvel det psykologiske som det erhvervsøkonomiske fagområde samt demonstrere brug af integrativ metode mellem de to kernefagligheder. Den tværfaglige afhandling skal således *enten* behandle såvel de psykologiske som de erhvervsøkonomiske problemstillinger på et højt teoretisk og analytisk niveau *eller* behandle problemstillinger knyttet til den ene faglighed på et højt teoretisk og analytisk niveau, mens den anden faglighed har en støttende, forklarende eller beskrivende funktion, der sætter afhandlingens problemstillinger i kontekst og underbygger problemstillingernes relevans, betydning eller sammenhæng.

Begrundet forslag til taxameterindplacering

HA(psyk.) indplaceres på takst 1, som det er tilfældet for de øvrige samfundsvidenskabelige uddannelser.

Forslag til censorkorps

Det erhvervsøkonomiske censorkorps.

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

Bilag_BA erhvervsøkonomi-psykologi.pdf

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

I forbindelse med fakultetets første overvejelser om at udvikle en HA/cand.merc.(psyk.) blev der i efteråret 2016 gennemført en mindre behovsanalyse i form af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse suppleret med en række kvalitative interviews med potentielle aftagere. Med afsæt i de gode erfaringer med denne type behovsafdækning har fakultetet efterfølgende brugt en lignende model til en mere omfattende afdækning af behovet for det nye uddannelsesforslag (jf. bilaget vedr. arbejdsmarkedsefterspørgsel for dimittender i erhvervsøkonomi-psykologi).

Dialogen med aftagere om det hermed fremsendte forslag om en HA(psyk.) har således haft følgende elementer:

- Skriftlig høring af aftagerpanelerne på erhvervsøkonomi og psykologi på AU i februar 2018. Udgangspunktet for høringen var et oplæg baseret på uddannelsens foreslåede kompetenceprofil, struktur og fagelementer i forhold til

behovet på arbejdsmarkedet.

- Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse i april 2018 blandt potentielle aftagere. Spørgeskema og respondentliste fra den tidligere undersøgelse er anvendt som udgangspunkt, men begge er revideret for at matche det nuværende forslag til kompetenceprofil, struktur og fagelementer.

- Kvalitative interviews i april 2018 som supplement til den kvantitative spørgeskemaundersøgelse.

Hovedtendensen fra de gennemførte behovsanalyser er, at der i de kommende år vil være et stigende aftagermarked for dimittender med tværfaglige kompetencer inden for erhvervsøkonomi og psykologi på det danske arbejdsmarked. Dette vil indebære en stigende efterspørgsel på dimittender med kompetencer inden for økonomi/statistik og psykologi i forhold til opgaver relateret til bl.a. HRM og ledelsessparring. Derudover har det været konklusionen, at behovet for uddannelsen ikke i tilstrækkelig grad dækkes af eksisterende udbud.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at aftagerundersøgelsen omfattede aftagere fra hele landet, men at det især har været virksomheder og organisationer eller institutioner placeret i Vestdanmark, der har svaret (jf. oversigten i bilag).

Behovsanalysernes samlede vurdering er, at uddannelsens kompetenceprofil vil kunne dække et aktuelt og potentielt voksende behov på det danske – og måske især vestdanske – arbejdsmarked. Uddannelsen forventes således ikke at påvirke optaget på den beslægtede uddannelse ved CBS.

De 65 aftagere, som har besvaret det kvantitative spørgeskema i april 2018, vil samlet set kunne bruge 36 bachelorer på besvarelsestidspunktet og 53 bachelorer om tre til fem år. 62 % af de adspurgte respondenter vurderer, at der i høj eller nogen grad er et behov for bachelor- og kandidatdimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på deres arbejdsplads. 64,5 % af respon-denterne vurderede, at der i høj eller nogen grad er et behov for dimittender i deres egen branche, og 80 % af respondenterne vurderede i høj eller nogen grad, at der er behov for dimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked.

Respondenterne er ligeledes blevet spurgt til, hvilken type af dimittender der er behov for, og her svarer hovedparten, at det er dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervs-økonomipsykologi eller en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi.

De kvalitative interviews fra den første interesseundersøgelse i efteråret 2016 underbygger den relevans og efterspørgsel, som blev indikeret i den kvantitative spørgeskemaundersøgelse i foråret 2018, herunder eksempelvis ift. behovet for at koble statistik og kvantitative analyser med HR og den psykologiske forståelse af adfærd. Overordnet set var de interviewede i 2016 meget positive over for uddannelsen som helhed, for i de kvalitative interviews blev de adspurgte spurgt til den samlede uddannelse, dvs. en HA- og cand.merc.(psyk.), og deres vurdering har, grundet det danske ar-bejdsmarked, hovedsageligt været på behovet for kandidatdimittender. Der peges i udvalgte uddrag fra interviewene bl.a. på:

• […] at der er et behov for uddannelsen – et behov, der ikke dækkes af eksisterende uddannelser

• Uddannelsen er samlet set skruet rigtig godt sammen med kombi-nationen af økonomi/statistik og psykologi

• (…) mener overordnet, at det er spændende og relevant med en kombination af de to fagelementer. Det er en profil, der vil kunne bruges i en virksomhed

• (…) mener, at uddannelsen ser spændende ud, da der er nogle rigtig gode fag. Det er derfor en uddannelse, der er meget relevant

• (…) det bliver meget mere vigtigt at have økonometri, statistik og kvantitative analyser med i HR – selvfølgelig i samspil med den dy-be menneskelige forståelse af adfærd. Denne udvikling betyder, at der er, eller i hvert fald kommer til at være, et stort behov for ud-dannelsen.

• Uddannelsen adskiller sig fra eksisterende uddannelser, der måske mere har fokus på rekruttering til HR-strategier osv., men ikke så meget datastyring

• Eksisterende uddannelser kan … opfylde markedets nuværende behov, men slet ikke det fremtidige marked, hvor kombinationen af økonomi/statistik og psykologi bliver meget vigtigt

Samme tendens kan observeres i de kvalitative interviews, der er foretaget i april 2018, hvor de interviewede ligeledes er meget positive over for uddannelsen. Nedenfor kan ses udvalgte citater fra interviewene:

- Konklusionen var: ”Spændende!”
- Der vil være mange muligheder for jobs i store virksomheder, men også et væsentligt potentiale i mellemstore virksomheder, hvis kompetencernes værdi for virksomhedernes økonomi kommunikeres tydeligt.
- Virksomhederne har et behov for dette.
- (…) at AU’s HA/CM-psyk. profil er mere interessant for et konsulenthus som EY, fordi den går mere ned i anvendelsen.
- En stærk organisatorisk og individ-forståelse kombineret med forståelsen af effektivitets-set ups er interessant, også fordi virksomheder ændres mere og mere.

Beskæftigelsessituation for kommende dimittender fra uddannelsen i HA- og cand.merc.(psyk.) forventes generelt at være rigtig god baseret på data herom for de beslægtede uddannelser. Cand.merc.-uddannelserne på AU har ifølge tal fra Uddannelseszoom en høj beskæftigelsesprocent for deres kandidater. For alle cand.merc.-kandidater fra AU under ét er der en ledighed på 8 % for nyuddannede og en ledighed på 1 % 10 år efter endt uddan-nelse. For kandidater fra psykologi på AU er der en ledighed på 6 % for nyuddannede og en ledighed på 1 % 10 år efter endt uddannelse. For kandidater fra erhvervsøkonomi og psykologi på CBS er der en ledighed på 6 % for nyuddannede (og endnu ikke nogen tal for 10 år efter endt uddannelse).

De aktuelle ledighedstal fra Uddannelses- og forskningsministeriet viser samme tendens. 2015-tallene viser for 4.-7. kvartal, at cand.merc.-dimittender fra AU har en ledighed på 7 %. Det tilsvarende tal for dimittender fra psykologi på AU er 10 %. Procenten for erhvervsøkonomi og psyko-logi på CBS er på 7.

På den baggrund er det vurderingen, at der er gode beskæftigelsesmuligheder for dimittender fra en HA- og cand.merc.(psyk.)-uddannelse på AU.

Underbygget skøn over det nationale og regionale behov for dimittender

Som tidligere nævnt er beskæftigelsessituationen for dimittender fra be-slægtede uddannelser rigtig god, og herudover dokumenterer aftagerundersøgelsen et aktuelt behov, der ikke i dag dækkes af eksisterende uddannelser.

I aftagerundersøgelsen vurderer de 61 respondenter, at de aktuelt vil have behov for 36 bachelorer og omkring 53 bachelorer om tre til fem år. Den samlede arbejdsmarkedsefterspørgsel antages derfor at være betydeligt større, da ikke alle potentielle arbejdsgivere er blevet spurgt i undersøgelsen. Det angivne antal er derfor en indikation på, at der er en meget stor arbejdsmarkedsefterspørgsel efter dimittenderne, især på det private ar-bejdsmarked, der efterspørger 17 bachelorer nu og 34 om tre til fem år.

Uddannelsen forventer at optage 100 studerende om året, hvoraf hovedparten – forventeligt 75 – sandsynligvis vil læse videre på overbygningen. AU's egne tal viser, at blandt de studerende, der afslutter en bachelorud-dannelse i Erhvervsøkonomi/HA, læser 85 % videre på AU. Som det fremgår af behovsanalysen samt andet beskæftigelsesdata, bliver det ikke et problem at afsætte bachelordimittender, hvis de mod forventning vælger ikke at læse videre på en kandidatuddannelsen.

Samlet set er det vurderingen, at der på den baggrund er dokumenteret et reelt og udækket behov for uddannelsen. Det synes især at være tilfældet i Vestdanmark, særligt centreret i Østjylland, når man ser, hvilke aftagere der har svaret på behovsundersøgelsen.

Hvilke aftagere har været inddraget i behovsundersøgelsen?

Som det fremgår, har aftagerundersøgelsen i april 2018 været udsendt til 250 potentielle aftagere, hvoraf 65 besvarede spørgeskemaet. Herudover har fagmiljøerne foretaget fem kvalitative interviews af ledere og medarbejdere, som har ansættelsesansvar og/eller har et generelt strategisk ansvar i deres institution eller virksomhed (jf. bilaget).

Udgangspunktet for spørgeskemaundersøgelsen var en justeret og suppleret respondentliste ift. til dén, der blev benyttet i 2016-interesseafdækningen. Respondentlisten fremgår af bilaget.

I perioden februar-marts 2018 er der desuden gennemført en skriftlig høring af aftagerpanelerne på hhv. erhvervsøkonomi og psykologi på AU. Der er modtaget i alt 5 tilbagemeldinger fra aftagerpanelmedlemmerne, heraf 3 fra erhvervsøkonomi og 2 fra psykologi. Udvalgte citater fremgår nedenfor:

• De primære perspektiver jeg ser modsvarer meget godt jeres skrevne målsætninger med uddannelsen

• For mig at se er der god sammenhæng mellem uddannelsesbehovene og de foreslåede kompetenceprofiler

• At koble økonomiforståelse og psykologi vil efter min opfattelse kunne bidrage til sådan på tværs tænkning i store organisationer

• Kompetenceprofilen ser overordnet godt ud

• Tiltaget ser rigtig spændende ud. Min umiddelbare vurdering er at der kan være en efterspørgsel både i den private og offentlige sektor

• Begge uddannelsers udgangspunkt er tværfaglige, hvilket jeg personligt ser som en styrke og kan være med til at "brande" uddannelserne fra Aarhus BSS

• … en ny tværfaglig uddannelse i erhvervsøkonomi og psykologi ved Aarhus BSS kan være relevant for kommende jobområder

Der er som anført blevet afviklet kvalitative interviews med relevante aftagere af to omgange, nemlig dels da man efteråret 2016 ønskede en indledende vurdering af aftagerinteressen, dels i den udvidede aftagerundersøgelse i foråret 2018.

De seks interviewpersoner fra de første kvalitative interviews i 2016 repræsenterede følgende virksomheder:

- Grundfos
- Vestas
- Danske Bank
- Dansk HR

- Danish Crown
- Royal Dutch Shell

De nye kvalitative interviews fra 2018 er tilsvarende gennemført med aftagere, der er ledere, som har ansættelsesansvar og/eller har et generelt strategisk ansvar i deres organisation eller virksomhed. De fem interviewpersoner repræsenterede følgende virksomheder:

- Dansk Industri
- EY
- PricewaterhouseCoopers
- Aalborg Portland
- Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Hvordan er det konkret sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov?
I forbindelse med udarbejdelsen af ansøgningen har aftagerpanelerne været inddraget. Medlemmerne af de respektive aftagerpaneler har i perioden fra den 23. februar til den 9. marts 2018 haft mulighed for at kommentere på den foreslåede struktur og kompetenceprofil for hhv. bachelor- og kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi (HA/cand.merc.(psyk.)), hvilket fem aftagere har benyttet sig, jf. ovenstående.

Tilbagemeldingerne fra aftagerpanelerne har medført, at der er kommet øget opmærksomhed på den kommunikative side af HA-profilen ved *at* omstrukturere nogle af de klassiske erhvervsøkonomiske fag (herunder at inkorporere relevante elementer af finansiering i andre fag fremfor at lade det udgøre sit eget fag) og indføre et 10 ECTS-fag i Ledelseskommunikation, *at* det er blevet besluttet at lade alle de erhvervsøkonomiske fag gennemføre uden samlæsning med andre HA-retninger for at kunne sikre en bedre indretning af undervisningen ift. det tværfaglige sigte, samt sikre i kommunikationen til de studerende, *at* de har mulighed for at vælge mellem alle udbudte valgfag inden for den almene HA-uddannelse og BA i psykologi på 5. semester, således at de har mulighed for at farve deres individuelle profil.

I forbindelse med såvel den kvantitative som den kvalitative aftagerundersøgelse er det blevet fremhævet, at uddannelsen i endnu højere grad skulle inddrage digitaliseringens organisationspsykologiske og erhvervsøkonomiske implikationer som et mere gennemgående tema, og indsigt i digitaliseringens påvirkning af organisationer og mennesker er derfor blevet et af elementerne i både Organisation og ledelse, Ledelseskommunikation og Arbejdspsykologi. Ligeledes kommer HRM og arbejdsret til at omfatte reglerne om persondatabeskyttelse, mens der sigtes på at lægge en mere strategisk proaktiv HR-tilgang ned over faget.

Beskriv ligheder og forskelle til beslægtede uddannelser, herunder beskæftigelse og eventual dimensionering.
Den foreslåede bacheloruddannelse i erhvervsøkonomi-psykologi, HA(psyk.) er i varierende omfang beslægtet med følgende eksisterende uddannelsesudbud:

- HA(psyk.) udbudt ved CBS
- Bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi med tilvalg(soc.) udbudt ved AU
- Bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi, HA udbudt ved AU
- Bacheloruddannelsen i psykologi udbudt ved AU

Bacheloruddannelserne sammenlignes i det følgende:

HA(psyk.) ved CBS:

Uddannelserne har det til fælles, at de begge sigter mod at uddanne studerende med forståelse for den menneskelige faktors betydning for virksomheder og organisationer. Forskellen består dog i uddannelsens struktur og fokus på samspillet mellem kernefaglighed og tværfaglighed: Mens uddannelsen på CBS håndterer dette med afsæt i et stærkt erhvervsøkonomisk fagmiljø, er uddannelsen på Aarhus BSS forankret i selvstændigt eksisterende, stærke kernefaglige forskningsmiljøer inden for både psykologi og erhvervsøkonomi. Det faglige grundlag for den foreslåede Aarhus BSS-uddannelse er således i forvejen eksisterende, internationalt anerkendte, stærke, erhvervsøkonomiske *og* psykologiske forskningsmiljøer med ambition om at anvende deres kernefaglige ekspertiser i et tværfagligt samarbejde. Målet er således at udvikle en i sandhed tværfaglig uddannelse, der systematisk arbejder med at integrere de to kernefagligheder.

Erhvervsøkonomi med tilvalg, BA soc., ved AU:

BA soc. i erhvervsøkonomi med tilvalg gør det muligt for den studerende at kombinere en grundlæggende indføring i erhvervsøkonomi med andre fagligheder fra AUs store palet af uddannelser. Uddannelsen er således en kombinationsuddannelse, hvor de to fagligheder ikke i sig selv kombineres undervejs i uddannelsesforløbet, men hvor det ene fag udgør hovedvægten i uddannelsen (’hovedfag’) og det andet fag giver en introduktion til en anden faglighed (jf. ’tilvalg’). Soc.-uddannelserne sigter traditionelt mod at give undervisningskompetence i to fag på de gymnasiale ungdomsuddannelser.

Det er på Erhvervsøkonomi med tilvalg ganske vist muligt at vælge en fagpakke på 45 ECTS i psykologi som tilvalg, men de to fagligheder står i soc.-modellen som to adskilte spor, der ikke kombineres. Dermed opnås heller ikke den tværfaglige dybde og forståelse, den integration af kernefagligheder, som er målet med HA(psyk.). Hvis man vælger at læse Erhvervsøkonomi med tilvalg, er det således enten fordi, at man interesserer sig for erhvervsøkonomi, men gerne vil have mulighed for at kombinere denne med en grundlæggende indsigt i et andet fag, eller fordi man sigter efter ansættelse i undervisningssektoren efterfølgende. Det er et helt andet arbejdsmarked og en helt anden studenterprofil, HA(psyk.) sigter efter, og et udbud af HA(psyk.) vurderes således ikke at ville udhungre BA soc.-uddannelsen.

Erhvervsøkonomi, HA almen, ved AU (samt CBS, AAU og SDU):

Bacheloruddannelsen i almen erhvervsøkonomi er en bred erhvervsøkonomisk uddannelse, hvor de studerende kommer omkring en række kernediscipliner indenfor den erhvervsøkonomiske faglighed. Det er alene faget ”Adfærd i organisationer” på 10 ECTS, som kommer i nærheden af den tværfaglige del på den foreslåede HA(psyk.), hvilket signalerer, at der er tale om uddannelser med hvert sit fokus, henholdsvis den rene HA-uddannelse med et afsæt i business-disciplinerne og HA(psyk.) med et reelt tværfagligt afsæt. HA(psyk.)-uddannelsen vil forventeligt være et alternativ til HA-uddannelsen for flere potentielle studerende, men baseret på de stabile ansøgningstal til HA-uddannelser, der fremgår af bilaget, vurderes det nye udbud ikke at have store konsekvenser herfor.

Bacheloruddannelsen i psykologi ved AU og KU:

Bacheloruddannelsen i psykologi er grundlæggende rettet mod det kliniske arbejdsområde, hvilket også afspejles i uddannelsens struktur og fagelementer samt kompetenceprofilen, som kun i begrænset omfang berører viden, færdigheder og kompetencer i forhold til arbejds- og erhvervspsykologien. For et fåtal af de potentielle studerende på psykologi vil HA(psyk.) muligvis være den naturlige 2. prioritet, men det forventes ikke, at den nye uddannelse vil få nævneværdige konsekvenser for optaget på bacheloruddannelsen i psykologi.

Rekrutteringsgrundlag og videreuddannelsesmuligheder

For en vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at rekruttere kvalificerede studerende til den foreslåede uddannelse vedlægges relevante optagelsestal for beslægtede bacheloruddannelser i bilag.

Foruden en mindre gruppe af ansøgere, som fakultetet ellers ville have modtaget til eksisterende uddannelser, forventes det, at uddannelsen vil kunne tiltrække en stor gruppe af studerende, som alternativt ville have søgt mod København. Ansøgnings- og optagelsestal fra den lignende uddannelse på CBS viser, at der er en vedvarende stor interesse for at komme til at læse en uddannelse i erhvervsøkonomi og psykologi, da der på CBS er omkring 850 ansøgere årligt, heraf er de ca. 300 1. prioritet, og der optages 150 studerende med et karaktersnit på ca. 9.8 (jf. data fra 2015-2017).

Det potentielt store optagelsesgrundlag suppleret med øgede ønsker om regionalisering af uddannelser, samt et stigende regionalt arbejdsmarkedsbehov, taler for et udbud af HA/cand.merc.(psyk.) uden for hovedstadsområdet.

Som det fremgår af ansøgnings- og optagelsestallene i bilaget er de beslægtede uddannelser generelt kendetegnet ved et højt ansøgertal med et antal af 1. prioritetsansøgninger, som for alle uddannelser overstiger antallet af pladser udbudt på de enkelte uddannelser. Desuden har de studerende, der optages på lignende uddannelser, relativt høje adgangskvotienter. Ansøgningstallene indikerer en mulighed for, at en ny uddannelse i HA(psyk.) vil kunne indgå i kampen om potentielle ansøgere til erhvervsøkonomiske og psykologiske uddannelser uden, at det bør få alvorlige konsekvenser for optaget på de nært beslægtede uddannelser. Dertil kommer, at der på HA(psyk.)-uddannelsen alene vil blive optaget 100 studerende, hvilket ikke forventes at kunne rykke markant i det samlede billede over fordeling af pladser på de tre listede uddannelser.

Forventet optag på de første 3 år af uddannelsen

Aarhus BSS arbejder med et forventet optag på 100 studerende på HA(psyk.) og en forventet beståelsesfrekvens på 85 %.

Det forventede optag er fastsat ud fra en vurdering af det forventede arbejdsmarkedsbehov og rekrutteringsgrundlag for uddannelsen. Dertil kommer en række økonomiske overvejelser om, hvor mange studerende der skal til, for at uddannelsen er rentabel.

Hvis relevant: forventede praktikaftaler

Ikke relevant. Projektorienterede forløb er en mulighed på kandidatuddannelsen, men ikke et obligatorisk element.

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

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

Ja

Status på ansøgningen

Afslag

Ansøgningsrunde

2018-2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

A12 - Endelig afslag - BA i Erhvervsøkonomi-psykologi - AU.pdf

Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

AARHUS
UNIVERSITET

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Bredgade 40
1260 København K

Ansøgning om prækvalifikation og godkendelse af nye uddannelser og udbud – september 2018

Hermed godkendes, at Aarhus Universitet fremsender ansøgninger samt bilag om prækvalifikation og godkendelse af nye uddannelser med frist 17. september 2018. Det drejer sig om følgende nye uddannelser:

- Bacheloruddannelsen i teknisk videnskab (byggeri og infrastruktur)
- Bacheloruddannelsen i teknisk videnskab (bygningsdesign)
- Bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi
- Kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi
- Kandidatuddannelsen i miljøsystemvidenskab
- Kandidatuddannelsen i miljøpolicy
- Kandidatuddannelsen i børns litteratur, medier og kultur (Erasmus Mundus)
- Kandidatuddannelsen i Soils and Global Change (Erasmus Mundus)

Aarhus Universitet står gerne til rådighed med yderligere oplysninger.

Venlig hilsen

Berit Eika
Prorektor

Rektoratet

Berit Eika

Prorektor

Dato: 13. september 2018

Direkte tlf.: 87152032
Mobiltlf.: 28992463
E-mail: be@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Rektoratet
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
Fax: +45 8715 0201
E-mail: rektor@au.dk
au.dk/uniled

Bilag til ansøgning om HA(psyk.)

Indhold

1. Kassogram HA(psyk.) 2
2. Fagbeskrivelser, HA(psyk.) 3
3. Rekrutteringsgrundlag, HA(psyk.) 12
4. Arbejdsmarkedsefterspørgslen efter dimittender fra en ny tværfaglig bachelor- og kandidatuddannelse inden for erhvervsøkonomi-psykologi på Aarhus Universitet 13

1. Kassogram HA(psyk.)

HA(psyk.)				
1	Social- og personlighedspsykologi (15)	Videnskabsteori og tværfaglighed (5)	Mikroøkonomi (10)	
2	Kognitiv psykologi (10)	Beslutningstagen under usikkerhed (10)	Ledelseskommunikation (10)	
3	Organisation og ledelse (10)	Marketing og forbrugeradfærd (10)	Corporate social and environmental responsibility (CSER) (5)	Arbejdspsykologi (5)
4	Projektorienteret metode i tværfaglig anvendelse (20)		HRM og arbejdsret (10)	
5	Valgfag/udveksling (30)			
6	Regnskab og økonomistyring (10)	Bachelorprojekt (20)		

Psykologiske kernefag
Tværfaglige fag
Kernefag i Erhvervsøkonomi

2. Fagbeskrivelser, HA(psyk.)

1. semester

Social og personlighedspsykologi (15)

Formål

Social & personlighedspsykologi beskæftiger sig med *forholdet* mellem personligheden og de sociale og systemiske samt kulturelle og samfundsmæssige omgivelser. Der trækkes ikke noget skarpt skel mellem de to fagområder. Formålet med faget er at give en bred indføring i det social- og personlighedspsykologiske fagområde, som kan danne grundlag for senere fags anvendelser af social- og personlighedspsykologi til forståelse af den menneskelige faktors betydning i organisatoriske og erhvervs-institutionelle sammenhænge. Faget omfatter teoretisk og empirisk nedenstående genstandsområder med deres centrale teorier, kernebegreber og empiri.

Indhold (bullets til emner)

Set i personlighedspsykologiens perspektiv:

- Personlighed, selv og identitet
- Individuelle særpræg og forskelle.
- Adfærd og handling, kognition, emotion, motivation.
- Personlighedens udvikling og dannelse.
- Kontinuitet og forandring; situationsbundethed og stabilitet.
- Deltagelse og håndtering af tilværelsens udfordringer.
- Integritet, værdier, moral.

Set i socialpsykologiens perspektiv:

- Mennesket som socialt og samfundsmæssigt væsen.
- Pro- og antisocial adfærd, altruisme og aggression.
- Menneskers sociale relationer, social identitet og kommunikation.
- Social kognition: forståelse af vores sociale situation, indtryk og opfattelse af andre, holdninger, attribuering, stereotypi, fordomme, intolerance.
- Social indflydelse: magt og autoritet; socialisering, social og samfundsmæssig organisering samt institutionalisering; gruppeprocesser, konformitet og lydighed.

Mulig(e) underviser(e)

Henrik Høgh Olesen, Jan Tønnesvang, Preben Bertelsen, Sarah van Mastrigt, Stefan Pfattheicher, Anna Vedel.

Videnskabsteori og tværfaglighed (5)

Formål

Faget giver et videnskabsteoretisk grundlag for de studerendes forståelse for videnskabelig teori og metode i kernefaglig og tværfaglig perspektiv. Faget omfatter generel og tværfaglig videnskabsteori, dannelsesteori og integrativ psykologi samt oprids af teoretisk og metodisk faghistorik inden for psykologi og erhvervsøkonomi. Endvidere introduceres til grundlæggende forskningsmetode, herunder forskningsdesign, kvantitative og kvalitative metoder, felt- og laboratoriestudier samt begreber som fx generaliserbarhed. Faget har som mål at give et funderingsgrundlag for de studerendes tilgang til uddannelsens kombinerede kerne- og tværfaglige karakter.

Indhold (bullets til emner)

- Almen dannelse
- Generel videnskabsteori
- Tværfaglig videnskabsteori og integrativ psykologi

- Oprids af faghistorierne: Psykologi og økonomi
- Forskningsmetodiske hovedpositioner
- Kvalitative og kvantitative forskningsspørgsmål
- Forskningsdesign
- Grundlæggende metodiske begreber, generaliserbarhed, validitet, reliabitet

Mulig(e) underviser(e)

PSYK: Jan Tønnesvang, Dorthe Kirkegaard, Simon Ozer og flere

MGMT: Carsten Bergenholtz

Mikroøkonomi (10)

Formål

Faget tager udgangspunkt i økonomisk teori for det enkelte rationelt individs nyttemaksimerende og virksomheds profitmaksimerende adfærd. Ved hjælp af grafiske værktøjer analyseres hvordan disse aktørs beslutninger påvirker udbuddet og efterspørgslen for varer og tjenester og priserne på markeder med fuldkommen konkurrence eller monopol. Ved at introducere studerende til grundprincipper af spilteori, analyseres der strategisk interaktion når der er et lille antal af aktører som fx prisdannelsen i et marked drevet af et lille antal virksomheder (oligopol). Faget belyser fordelingsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser af adfærd i markedsligevægt, hvilke faktorer kan føre til "market failure" (fx offentlige goder, eksternaliteter) og hvorvidt offentlig regulering kan modvirke market failure. Endvidere, belyser faget empirisk evidens for afvigelser fra homo oeconomicus antagelsen og hvorvidt den rationelle model kan udvides for at analysere adfærd af aktører med sociale præferencer.

Indhold (bullets til emner)

- Adfærd af rationelle konsumenter og profitmaksimerende virksomheder
    - Efterspørgsel og udbud af varer og tjenester
    - Virksomheders omkostninger og udbud
- Prisdannelsen under varierende markedsformer, fuldkommen og ufuldkommen konkurrence
- Spilteori
- Market failure
- Behavioral Economics

Mulig(e) underviser(e)

ECON : Mette Trier Damgaard, Alexander Koch, Julia Nafziger

2. semester

Kognitiv psykologi (10)

Formål

Formålet med dette fag er give den studerende viden om processer og mekanismer hvormed mennesker erkender sig selv, andre og omverdenen. Mere konkret skal de studerende opnå en forståelse af hvordan mennesker opfatter, træffer beslutninger, løser problemer, husker, er opmærksomme, anvender sprog og er bevidste og hvordan disse erkendelsesprocesser spiller sammen med hinanden samt med handlinger, emotioner og motivation. Faget giver færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til kognitionspsykologiske problemstillinger samt at sammenligne og diskutere forskellige kognitionspsykologiske teorier. Kompetencerne i dette fag danner grundlag for senere fags anvendelser af kognitionspsykologi.

Indhold (bullets til emner)

- Perception
- Opmærksomhed
- Hukommelse

- Bevidsthed
- Sprog
- Motivation, emotion og kognition
- Beslutningsprocesser, problemløsning, bias og heuristikker
  Handling

Mulig(e) underviser(e)

Dorthe Berntsen; Anne Scharling Rasmussen; Annette Bohn; Søren Staugaard; Klaus Bærentsen; Dorthe Kirkegaard Thomsen

Beslutningstagen under usikkerhed (10)

Formål

Faget danner et metodologisk grundlag for forståelsen af beslutningstagen under usikkerhed og over tid. Udgangspunkt er en introduktion til grundprincipper for sandsynlighed og for beskrivelsen af usikkerhed ved at kvantificere centrale tendenser, variation, eller graden af sammenhæng mellem variabler. Faget giver kendskab til grundlæggende begreber (som fx risiko aversion og diskontering) og den normative teori for beslutningstagning af rationelle agenter under risiko og over tid. Endvidere belyser faget nogle empiriske afvigelser fra normativ teorien for beslutningstagning og modeller der kan redegøre for dem (som fx prospect theory, hyperbolisk diskontering).

Indhold (bullets til emner)

- Grundprincipper for sandsynlighed og beskrivelse af usikkerhed
  - Sandsynlighedsteori
  - Stokastiske variable og sandsynlighedsfordelinger
  - Forventet værdi, varians, covarians
- Den normative teori for beslutningstagning af rationelle agenter under risiko og over tid
  - Risikoaversion
  - Maksimering af forventet nytte
  - Diskontering
- Mulig anvendelse, fx ved at belyse nogle grundprincipper i finansiering
  - Risiko-afkast afvejning, diversificering, systematisk og usystematisk risiko
  - Anvende rentesregning til værdiansættelse af betalingsrækker for investeringsprojekter med begrænset levetid
  - Beslutningstagen under asymmetrisk information
- Afvigelser fra normativ teorien for beslutningstagning
  - Prospect theory
  - Heuristics and biases
  - Hyperbolisk diskontering

Mulig(e) underviser(e)

ECON: Dan Mønster, Mette Trier Damgaard, Alexander Koch, Julia Nafziger, Niels Holm Jensen

Ledelseskommunikation (10)

Formål

Ledelseskommunikation er i stigende grad et konkurrenceparameter i moderne virksomheder og organisationer. At kommunikere klart og være i stand til at konkretisere virksomhedens strategi og gøre denne nærværende og relevant i forhold til medarbejderne er en nødvendighed. Med baggrund heri er formålet med faget at give den studerende en indgående teoretisk viden inden for fagområdet ledelseskommunikation og på den baggrund kvalificere den studerende til at reflektere over, kritisk vurdere og diskutere relevante teorier og modeller med henblik på at kunne planlægge og varetage ledelseskommunikationsopgaver i virksomheder og organisationer.

Indhold (bullets til emner)

- Kommunikationsforståelse
- Kommunikationskanaler
- Kommunikationsstrategier og -politikker
- Måling af kommunikation
- Forandringskommunikation
- Interpersonel kommunikation i forbindelse med rekruttering, udvikling, fastholdelse og afskedigelser.
- Krisekommunikation

Mulig(e) underviser(e)

Helle Kryger Aggerholm

3. semester

Organisation og Ledelse (10)

Formål

Faget giver indledningsvis en grundlæggende viden om og forståelse for, hvilke forhold, der historisk set er studeret i organisationer og hvilke forhold, der studeres i en nutidig kontekst. Faget er en af de klassiske discipliner inden for ledelse og organisationsforståelse, og omhandler hvilken indflydelse individer, grupper, ledelse og organiseringsformer har på adfærden i organisationer. Centralt i faget er fokus på, hvordan denne viden kan anvendes til at få organisationer til at fungere mere effektivt, og dermed influere på organisationens performance.

Indhold (bullets til emner)

- Individet i organisationen
- Ledelse
- Grupper og teams samt dynamikker heri
- Organisationsstruktur og design
- Magt, politik og konflikter i organisationer
- Organisationskultur
- Forandringer i organisationer

Mulig(e) underviser(e)

Dorthe Døjbak Håkonsson

Marketing og forbrugeradfærd (10)

Formål

Afsætningsøkonomi er studiet af marketing ud fra et ledelsesmæssigt synspunkt og har stor betydning i beslutningstagning i både private of offentlige virksomheder. Alle virksomheder har i varierende omfang behov for en afsætningsøkonomisk tankegang i planlægningen af deres forretningsudvikling. Marketing kombinerer et adfærdsmæssigt perspektiv og et ledelsesmæssigt perspektiv. Ud fra det le-

delsesmæssige perspektiv fokuseres på transaktioner og kunderelationer som to aspekter af marketing. Det adfærdsmæssige perspektiv fokuserer på den teoretiske understøttelse af afsætningsøkonomi.

Indhold (bullets til emner)

- Forbrugeradfærd
- Segmentering
- Positionering
- Produktudvikling
- Prisstrategi
- Distribution
- Markedskommunikation

Mulig(e) underviser(e)

Tobias Otterbring

Corporate, Social and Environmental Resposibility (CSER) (5)

Formål

Formålet med dette fag er at give færdigheder til at analysere, vurdere og rådgive om beslutninger og adfærd, der omfatter etiske og moralske aspekter af organisatoriske strukturer, ledelse og processer samt bæredygtighedsproblemstillinger i teori og praksis, herunder indsigt i kommunikation og implementering af programmer, der vedrører virksomheders samfunds- og miljømæssige ansvar (CSER). Faget giver således færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til moralske og etiske problemstillinger samt inden for virksomheders sociale og miljømæssige ansvar.

Indhold (bullets til emner)

- Etisk ledelse, destruktiv ledelse
- Dark side i organisationer (dark triad personlighed, counterproductive work behavior)
- Moralpsykologi
- Business Ethics
- Normativitet og organisationsteori
- Værdier i organisationer
- Retfærdighed i organisationer
- Bæredygtighed og bundlinjer: mennesker, miljø og økonomi
- Corporate Social and Environmental Responsibility - implementering og kommunikation

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Panos Mitkidis

PSYK: Christa Thomsen; Thomas Jønsson; Simon Elsborg Nygaard; , Sarah Gotowiec

Arbejdspsykologi (5)

Formål

Dette fag har til formål at give viden om og færdigheder til at sammenligne og diskutere teorier om psykologien i samspillet mellem menneske og arbejdsaktiviteter. Dvs. hvad arbejdet gør ved mennesket og hvad mennesket gør i og med arbejdet. Det behandler også hvordan personers psykologiske konstellationer passer med og tilpasser sig til krav og udfordringer i arbejdet. Hvad betyder den måde, et arbejde er udformet og dets vilkår for udvikling af holdninger, hvor motiverende arbejdet er, udvikling eller forebyggelse af stress og udbrændthed, samt styrkelse af trivsel, læring og arbejdspræstation? Endvidere handler det om hvordan man samarbejder om arbejdet, fx i teams og hvordan arbejde og team-dynamikker spiller sammen og skaber konsekvenser for arbejde og menneske. Faget

giver kompetencer til at analysere samspil mellem arbejde og person samt vurdere konsekvenserne heraf.

Indhold (bullets til emner)
• Arbejdsmotivation
• Tilfredshed
• Indstillinger til arbejdet
• Psykisk arbejdsmiljø, stress og trivsel
• Samarbejde og teamorganisering
• Ledelse og organisering af arbejdsprocesser
• Læring og arbejde

Mulig(e) underviser(e)
Charlotte Jonasson, Thomas Jønsson, Tanja Kirkegaard (psyk)

4. semester

Projektorienteret metode i tværfaglig anvendelse (20)

Formål

HA(psyk)-studerende har brug for et stærkt fundament for at kunne skabe viden, som tværfaglige psykologiske og erhvervsøkonomiske problemstillinger kan løses ud fra. At forholde sig kritisk til information og viden betyder at forstå, hvorfra informationen stammer, hvordan informationen er indsamlet, hvordan informationen er blevet behandlet, hvordan en given viden er fremkommet og hvilke kriterier, den kan vurderes ud fra. Formålet med kurset er at give den studerende et basalt kendskab til moderne kvalitative og kvantitative metoder. En væsentlig del af denne læring sker gennem et projektorienteret forløb, hvor den studerende gennemfører en samlet analyse af et selvvalgt emne samt ifb. Kvalitative metoder også egen selvvalgt generering af empiri. Den samlede analyse i projektforløbet vil indeholde såvel metodiske overvejelser (identifikation af optimalt forskningsdesign), overvejelser om metoder til indsamling af relevant information, gennemførelse af analyser, validering samt fortolkning af de fundne resultater. Projektforløbet kan inkludere statistisk analyse af data indsamlet som led i kontrollerede laboratorieforsøg.

Indhold (bullets til emner)

- Epistemologiske og ontologiske antagelser om forskningsdesign og metoder
- Identifikation/valg af optimalt forskningsdesign, samt tilhørende forskningsspørgsmål, hypoteser og modeller
- Eksperimentelle designs og kausalitet
- Feltstudie-designs, herunder survey og kvalitative feltstudier og case studie designs
- Informationsindsamling – kvantitative metoder, herunder sampling og eksperimentelle designs samt kvalitative design og metoder, herunder interviews og deltager-observationer
- Kvalitative analyser, herunder
    - Konkrete analysetilgange
    - Kvalitetssikring, validering
    - Generaliseringsformer og –muligheder
- Punkt- og intervalestimation, Hypoteseprøvning for gennemsnit, varianser og andele.
- Udføre statistisk analyse af kvantitative data, specielt
    - Sammenligning af multiple populationer, Variansanalyse/ANOVA
    - Regressions- og korrelationsanalyse
    - Multipel regression
    - Avancerede emner inden for multipel regression, herunder logistisk regression
    - Test for uafhængighed
    - Business Analytics, herunder decision making og forecasting

- Forskningsetik
- Mixed methods

Forslag (foreløbigt) til litteratur: Keller "Statistics for Management and Economics", Cengage Learning.

Mulig(e) underviser(e)

Niels Haldrup, Jesper Aagaard, Charlotte Jonasson, Mimi Mehlsen, Mia O´Toole

HRM og arbejdsret (10)

Formål

Dette fag kombinerer de erhvervsøkonomiske med det psykologiske område og danner en basis for især fagene på kandidatuddannelsen. Formålet med dette fag er at give indførende og grundlæggende viden, færdigheder og kompetencer indenfor Human Resource Management og arbejdsret, dvs. menneskelig interaktion i og med organisatoriske og arbejdsmæssige strukturer og processer. Dette rummer temaer om organisationsformer, motivation, adfærd og relationer i organisationer, ledelse, teams og grupper, ansættelser, karriere, belønningssystemer og afskedigelser. Faget belyses fra såvel perspektiver fra arbejdsret som fra virksomhedsledelse. Faget giver færdigheder til at identificere og give løsningsforslag til problemstillinger inden for HRM. Den studerende får basale kompetencer til at analysere HRM-praksis og organisatorisk struktur, processer og adfærd.

Indhold (bullets til emner)

- HRM
- Ledelse
    - Traditionelle ledelsesstile
    - Personlighed og ledelse
    - Situations- og betingelsesteorier
    - Værdi-orienterede ledelsesstile (etisk, servant, spiritual, autentisk)
    - Relationelle ledelsesteorier
    - Distribuerede og kollektive ledelsesformer
    - Teamledelse
    - Participation og empowerment
    - Ledelse på forskellige organisatoriske niveauer ('pipeline-ish')
- Ansættelsesforholdets indgåelse og ophør
- Hindringer for arbejdet og ændringer af vilkårene
- Misligholdelsesbeføjelserne
- Den ansattes rettigheder og pligter (vederlag, sygdom, ferie, arbejdsydelsen, arbejdstiden m.v.)
- Den kollektive arbejdsrets grundlag
- Aktionsfrihedens grænser
- Den kollektive overenskomst som redskab for arbejdsrelationerne
- Fredspligt og ledelsesret
- Samarbejdsordninger

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Christian Waldstrøm, Anne Kristina Løkke og flere

JUR: Natalie Videbæk Munkholm

5. semester

Udveksling/valgfag

Uddannelsens 5. semester giver studerende mulighed for at specialisere sig inden for enten erhvervsøkonomi eller psykologi ved at tage valgfag på AU, på andre universiteter i Danmark eller tage på udveksling og læse på et universitet i udlandet.

6. semester

Regnskab og økonomistyring (10)

Formål

Ekstern regnskab:

- Beskrive og sammenfatte principperne bag bogføring af finansielle data og forklare sammenhængen til den eksterne rapportering
- Forklare hvad en balance, resultatopgørelse og pengestrømsopgørelse indeholder, og hvordan de forskellige opgørelser er opbygget, samt hvordan de indbyrdes hænger sammen
- Definere og forklare hvad man skal forstå ved aktiver, forpligtelser, egenkapital, indtægter og omkostninger, samt anvende definitionerne på fremmed case
- Udarbejde et simpelt årsregnskab på baggrund af oplysninger om transaktioner og begivenheder, herunder opstille saldobalance samt forklare indholdet af efterposteringer
- Forklare forskellen på et regnskab aflagt på periodiseringsbasis og et regnskab aflagt på kontantbasis og udarbejde en simpel pengestrømsopgørelse
- Anvende principperne i regnskabsreguleringen for indregning og måling af almindeligt forekommende indtægter og omkostninger
- Anvende principperne i regnskabsreguleringen for indregning og måling af almindeligt forekommende aktiver og forpligtelser
- Beregne og fortolke basale finansielle nøgletal

Økonomistyring:

- forstå de generelle og specifikke problemstillinger, som økonomistyring som fagområde bygger på
- beskrive centrale omkostningsbegreber med relation til beslutningstagen samt afrapportering
- beskrive og analysere faktorer, der påvirker en virksomheds omkostninger samt beskrive metoder til vurdering af en virksomheds omkostninger
- beskrive klassiske omkostningsfordelingssystemer samt Activity-Based-Costing samt vurdere anvendelsen af sådanne systemer
- anvende omkostningsbegreber og centrale metoder til at opstille kalkuler som grundlag for beslutninger vedr. produktion og prisfastsættelse på kort sigt og langt sigt
- forstå og kunne anvende forskellige budgetteringsmetoder.

Indhold (bullets til emner)

Ekstern regnskab:

- Rammerne for virksomhedens eksterne rapportering.
- Årsrapportens hovedelementer.
- Årsafslutning og udarbejdelse af årsrapporten.
- Grundlæggende begreber, metoder, koncepter og principper.
- Offentliggjorte årsrapporters formål, struktur og indhold.
- Elementær regnskabsanalyse.
- Opgørelse af centrale regnskabsposter, herunder indregning, måling og præsentation, for:
    - Indtægter og omkostninger
    - Materielle, immaterielle og finansielle anlægsaktiver
    - Varebeholdninger og andre omsætningsaktiver
    - Gæld, forpligtelser, leasing og egenkapital
    - Skat
    - Pengestrømsopgørelse

Økonomistyring:

- Omkostningsteori
- Driftsøkonomisk beslutningstagning
- Performance måling og styring
- Budgettering og budgetopfølgning

Mulig(e) underviser(e)

NN.

Bachelorprojekt (20)

Formål

Formålet er at opnå viden på et selvstændigt og dybdegående niveau ved tværfagligt at integrere forskellige fag til en akademisk og videnskabelig besvarelse af en selvvalgt erhvervsrelateret problemstilling. Den studerende skal demonstrere færdigheder til selvstændigt at udvælge og begrunde en problemformulering i krydsfeltet mellem erhvervsøkonomi og -psykologi, identificere og udvælge relevant litteratur og/eller data samt metoder. Endvidere skal den studerende vise færdigheder til at forholde sig kritisk og diskuterende til det valgte område samt egen bearbejdning, metodik og resultater. Formen kan antage litteraturbaserede gennemgange og analyser, analyser baseret på eksisterende, videnskabeligt beskrevne teorier eller cases, eller projekter med inddragelse af egen indsamlet empiri.

Kravet om tværfaglighed indebærer, at afhandlingen skal behandle en problemstilling inden for det tværfaglige felt mellem psykologi og erhvervsøkonomi og indeholde væsentlige elementer fra såvel det psykologiske som det erhvervsøkonomiske fagområde. Det anbefales at tilstræbe, at arbejdsindsatsen inden for et fagområde udgør mindst 1/3 af det samlede arbejde med afhandlingen, uden at forholdet nødvendigvis behøver at komme til udtryk i det forholdsvise sideantal. Afhængigt af emnevalget kan det være relevant, at det ene fagområde alene inddrages på et mere anvendelsesorienteret frem for et teoretisk/metodemæssigt niveau.

Kravet om tværfaglighed vil være opfyldt, selv om der ikke inden for begge hovedområder er foretaget dybdegående praktiske eller teoretiske analyser.

Den tværfaglige afhandling kan således

- behandle såvel de psykologiske som de (erhvervs)økonomiske problemstillinger på et højt teoretisk og analytisk niveau.
- behandle problemstillinger knyttet til den ene faglighed på et højt teoretisk og analytisk niveau, mens den anden faglighed udelukkende har en støttende, forklarende eller beskrivende funktion, der sætter afhandlingens problemstillinger i kontekst og underbygger problemstillingernes relevans, betydning eller sammenhæng.
- placere sig et sted mellem de to ovenstående yderligheder.

Kommentar til undervisnings-form: Der skal som udgangspunkt udpeges 2 vejledere. En hovedvejleder fra den psykologiske eller den erhvervsøkonomiske fagområde og en bivejleder fra den fagområde ikke dækket af hovedvejleder. Såfremt hovedvejlederen finder det forsvarligt at påtage sig vejledning inden for såvel den erhvervsøkonomiske del som den psykologiske del af afhandlingen, kan udpegning af medvejleder dog undlades.

3. Rekrutteringsgrundlag, HA(psyk.)

Tabel 1: Ansøgninger til erhvervsøkonomi, HA (Aarhus) på AU			
År	2015	2016	2017
Ansøgninger i alt	1.419	1.614	1.462
1. prioritet	652	697	634
Optagne	588	588	570
Kilde: KOT hovedtal **Note:** Tallene opgøres sidst i juli måned hvert år.			

Tabel 2: Ansøgninger til psykologi, bachelor på AU			
År	2015	2016	2017
Ansøgninger i alt	1.560	1.608	1.508
1. prioritet	527	602	572
Optagne	215	215	215
Kilde: KOT hovedtal **Note:** Tallene opgøres sidst i juli måned hvert år.			

Tabel 3: Ansøgninger til erhvervsøkonomi, psykologi på CBS			
År	2015	2016	2017
Ansøgninger i alt	793	850	851
1. prioritet	296	299	303
Optagne	140	150	150
Kilde: KOT hovedtal **Note:** Tallene opgøres sidst i juli måned hvert år.			

Tabel 4: Adgangskvotienter (kvote 1)			
År	2015	2016	2017
Erhvervsøkonomi, HA, Aarhus på AU	6,9	7,4	7,2
Psykologi, bachelor på AU	10,9	11,1	11,3
Erhvervsøkonomi-psykologi på CBS	9,8	9,8	9,7
Kilder: KOT hovedtal. **Note:** Tallene opgøres sidst i juli måned hvert år.			

4. Arbejdsmarkedsefterspørgslen efter dimittender fra en ny tværfaglig bachelor- og kandidatuddannelse inden for erhvervsøkonomi-psykologi på Aarhus Universitet

Udført af Klaus Mors Kristensen, Aarhus BSS Studier, Aarhus Universitet

April 2018

Internt notat: Må kun citeres efter henvendelse til Aarhus BSS Studier, AU.

Indledning

Dette notat er en del af et større undersøgelsesarbejde om holdningen til og efterspørgslen efter en bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi-psykologi, som planlægges udbudt i et samarbejde mellem Psykologisk Institut, Institut for Virksomhedsledelse og Institut for Økonomi, Aarhus Universitet. Dette notat kortlægger, hvorvidt der er et arbejdsmarked for dimittender fra denne tværfaglige bachelor- og kandidatuddannelse ved hjælp af en kvantitativ og en kvalitativ undersøgelse af arbejdsmarkedsefterspørgslen.

Ved at opsøge og kortlægge mulige arbejdspladser er formålet med denne undersøgelse at afdække den konkrete efterspørgsel efter kandidaterne på kort og mellemlangt sigt.

Spørgeskemaundersøgelsen, udarbejdet i samarbejde mellem Aarhus BSS Studier, dekanatet på Aarhus BSS og de faglige miljøer på Psykologisk Institut, Institut for Virksomhedsledelse og Institut for Økonomi, er sendt til potentielle aftagere og interessenter udvalgt af de tre fagmiljøer og Aarhus BSS Eksterne Relationer. Et elektronisk spørgeskema er sendt ud til respondenterne via e-mail, som de har haft tre uger (primo april – ultimo april 2018) til at besvare via et personligt link. Spørgeskemaet er angivet i bilag 4. Derudover er der medio april 2018 gennemført interviews med en række særlige nøgleinteressenter og fagpersonligheder. De kvalitative interviews er foretaget af de tre ovennævnte fagmiljøer og dekanatet på Aarhus BSS.

Notatet består af 4 dele:

- Første del giver et overblik over aftagerlandskabet for dimittender fra en bachelor- og kandidatuddannelse inden for erhvervsøkonomi-psykologi.
- Anden del indeholder en opsummering af respondenternes opfattelse af uddannelsens relevans i deres institution/virksomhed, branche og på det danske arbejdsmarked.
- Sidste del samler op og giver et kort overblik over resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.
- Sidste del giver et overblik over udvalgte respondenter samt samler op på resultaterne til de kvalitative interviews.

1. Aftagerlandskab og respondenter

Dette afsnit belyser, hvilke ansættelsesområder en dimittend i erhvervsøkonomi-psykologi kunne tænkes at finde beskæftigelse indenfor, hvilke potentielle aftagere og interessenter, der blev udvalgt samt giver en beskrivelse af respondenterne.

1.1 Aftagerlandskabet for dimittender i erhvervsøkonomi-psykologi

En dimittend i erhvervsøkonomi-psykologi forventes af fagmiljøerne at finde beskæftigelse på det private og offentlige arbejdsmarked, da uddannelsen har nedenstående formål:

Uddannelsen har til formål at uddanne kandidater til funktioner inden for ledelsessupport og rådgivning i forhold til drift og udvikling af fremtidige organisationer og virksomheder. Det vil således typisk dreje sig om jobs inden for HR og markedsføringsområdet samt i konsulentvirksomheder. Uddannelsen er et svar på de udfordringer til ledelse, drift og udvikling af organisationer og virksomheder, som en global, kontingent og konkurrerende verden stiller disse overfor. Vurderingen er, at der i de kommende år vil vise sig et stigende behov for kandidater med tværfaglige kompetencer inden for erhvervsøkonomi og psykologi. Uddannelsen indfrier sit formål ved at samle de klassiske erhvervsøkonomiske og psykologiske discipliner i et tværfagligt uddannelsesudbud, som giver de studerende kompetencer til at optimere hensyn til mennesker, arbejdsmiljø og økonomi i udviklingen af helhedsorienterede, konkurrencedygtige virksomheder og organisationer. Uddannelsen sigter primært efter positioner i den private sektor, men kan også være relevant for den offentlige sektor. HA-og cand.merc.(psyk.)-uddannelsen giver kompetencer til at bistå virksomheders og organisationers interessenter med rådgivning og sparring samt til at støtte organisering og ledelse af arbejdsprocesser, organisations-og adfærdsdesigns og præstations-og belønningssystemer. Endvidere har den færdige cand.merc.(psyk.)-kandidat kompetencer inden for ledelse af organisatoriske forandringer og igangsætning af innovation samt i at indtænke anvendelse af digitale ressourcer og menneskelige ressourcers mangfoldighed i en globaliseret verden. Den studerende får kompetencer til at rådgive om ledelsesbeslutninger baseret på frembringelse og inddragelse af relevant empiri.

1.2 Respondentbeskrivelse

De potentielle aftagere og interessenter er udvalgt af fagmiljøerne (og Aarhus BSS Eksterne Relationer) ud fra de ovennævnte forventede jobfunktioner. I den valgte pulje af aftagere og interessenter er der direktører, ledere, og medarbejdere inden for bl.a. konsulentbranchen, offentlige myndigheder samt større erhvervsvirksomheder.

Aftagerne er ledere og medarbejdere, som har ansættelsesansvar og/eller har et generelt strategisk ansvar i deres institution eller virksomhed. Netop disse respondenter kan give kvalificerede vurderinger af behovet på deres arbejdsplads, og givet deres erhvervserfaring og ekspertise kan de ligeledes give kvalificerede bud på det specifikke behov i deres egne brancher og på det danske arbejdsmarked generelt. For et overblik over de respondenter, som svarede, se bilag 1.

Tabel 1.1 opsummerer deltagerne i undersøgelsen fordelt på hvilken type arbejdsplads, de arbejder på. I alt er spørgeskemaet sendt til 250 potentielle aftagere, hvoraf 49 besvarede hele spørgeskemaet, mens 16 besvarede dele heraf, hvilket giver en svarprocent på 19,6 (26,0 hvis respondenter med nogle svar tælles med).

Tabel 1.1 – Respondenter fordelt på type af arbejdsplads	Antal	Procent
Offentlig	11	16,9
Privat	54	83,1
Total	65	100,0

2. Arbejdsgivers efterspørgselsvurdering

I denne delundersøgelse er aftagerne blevet bedt om at læse en beskrivelse af uddannelsen (se bilag 2) og derefter vurdere behovet for dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi. På den baggrund har en del peget på et aktuelt behov for dimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på deres arbejdsplads, i deres brancher og på det danske arbejdsmarked. Endvidere peger de på et stigende behov for kandidater inden for deres felt i fremtiden.

Afsnit 2 gennemgår svarene på spørgeskemaet. Svarene på de enkelte spørgsmål er fordelt efter, hvilken type institution respondenten er ansat i.

2.1 Arbejdsgivers egen efterspørgsel og behov

Tabel 2.1 viser respondentens vurdering af behovet for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på deres egen arbejdsplads. Ca. 62 % af respondenterne svarer, at de vurderer, at der i høj eller nogen grad er et behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi i deres egen institution/virksomhed. Tendensen er mest udtalt for det private arbejdsmarked.

Tabel 2.1 – Behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på egen arbejdsplads

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	0	6	4	1	0	11
Privat	9	25	14	5	1	54
Total	9	31	18	6	1	65
Procent	13,8	47,7	27,7	9,2	1,5	100,0

De respondenter, der har svaret 'i høj grad' og 'i nogen grad' er herefter blevet spurgt, hvilken type af dimittender der er behov for:

- Dimittender fra den foreslåede 3-årige bacheloruddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- Dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- En kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- Anden/andre uddannelser

Ca. 53 % af respondenterne svarer, at behovet bedst kan dækkes af dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi, mens 42,1 % svarer, at behovet bedst kan dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi.

Tabel 2.2 – Behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på egen arbejdsplads

	Bachelordimittender	Dimittender fra samlede uddannelse	Kombination af dimittender fra BA og KA	Anden/andre uddannelser	Total
Offentlig	1	2	3	0	6

Privat	1	18	13	0	32
Total	2	20	16	0	38
Procent	5,3	52,6	42,1	0,0	100,0

Respondenterne er blevet spurgt om, hvor mange bachelordimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi, de vil kunne bruge på deres arbejdsplads i dag og om 3-5 år. **Tabel 2.3** viser, hvor mange dimittender respondenterne vurderer, at de vil kunne bruge i dag og om 3-5 år.

Tabel 2.3 – Estimerede behov for bachelordimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på egen arbejdsplads

	Behov nu	Behov om 3-5 år	Antal respondenter
Offentlig	19	19	10
Privat	17	34	46
Total	36	53	56

I alt angiver respondenterne, at de vil kunne bruge 36 bachelordimittender fra erhvervsøkonomi-psykologi i dag, mens de om 3-5 år vil kunne bruge 53 bachelordimittender. Det offentlige arbejdsmarked efterspørger flere bachelordimittender nu, mens der på det private erhvervsmarked kan observeres en stigende efterspørgsel efter bachelordimittender.

Respondenterne er derudover blevet spurgt, hvor mange kandidatdimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi, de vil kunne bruge på deres arbejdsplads i dag og om 3-5 år. **Tabel 2.4** viser, hvor mange dimittender respondenterne vurderer, at de vil kunne bruge i dag og om 3-5 år.

Tabel 2.4 – Estimerede behov for kandidatdimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på egen arbejdsplads

	Behov nu	Behov om 3-5 år	Antal respondenter
Offentlig	27	31	10
Privat	71	90	46
Total	98	121	56

I alt angiver respondenterne, at de vil kunne bruge 98 kandidater i erhvervsøkonomi-psykologi i dag, mens de om 3-5 år vil kunne bruge 121 kandidater. Det er især respondenter på det private arbejdsmarked, som efterspørger kandidater. De efterspørger 71 kandidater nu og 90 om tre til fem år.

2.2 Arbejdsgivers vurdering af den generelle efterspørgsel

Tabel 2.5 viser respondenternes vurdering af behovet for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi i deres egen branche. 64,5 % af respondenterne svarer, at de i høj eller nogen grad vurderer, at der er et behov for kandidater i deres branche. Igen er billedet tydeligst i forhold til det private arbejdsmarked.

Tabel 2.5 – Behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi i egen branche

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	2	4	5	0	0	11
Privat	14	20	12	2	3	51

Total	16	24	17	2	3	62
Procent	25,8	38,7	27,4	3,2	4,8	100,0

De respondenter, der har svaret 'i høj grad' og 'i nogen grad' er, som nævnt ovenfor, herefter blevet spurgt, hvilken type af dimittender der er behov for.

Tabel 2.6 viser, at 43,6 % svarer, at behovet bedst kan dækkes af dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi, mens 56,4 % svarer, at behovet bedst kan dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidat-uddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi.

Tabel 2.6 – Behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi i egen branche

	Bachelordi-mittender	Dimittender fra samlede uddannelse	Kombination af dimitten-der fra BA og KA	Anden/andre uddannelser	Total
Offentlig	0	3	2	0	5
Privat	0	14	20	0	34
Total	0	17	22	0	39
Procent	0,0	43,6	56,4	0,0	100,0

Tabel 2.7 viser respondenternes vurdering af behovet for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked. 80 % af respondenterne vurderer, at der i høj eller nogen grad er behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked. Ud af de 55 respondenter er der ingen, der vurderer, at der slet ikke er et behov for dimittender fra erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked.

Tabel 2.7 – Behovet for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	3	5	2	0	1	11
Privat	14	26	6	0	3	49
Total	17	31	8	0	4	60
Procent	28,3	51,7	13,3	0,0	6,7	100,0

Tabel 2.8 viser, at 56,3 % svarer, at behovet bedst kan dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi, mens 31,3 % svarer, at behovet bedst kan dækkes af dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddan-nelse i erhvervsøkonomi–psykologi.

Tabel 2.8 – Behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi i på det danske arbejdsmarked

	Bachelordi-mittender	Dimittender fra samlede uddannelse	Kombination af dimitten-der fra BA og KA	Anden/andre uddannelser	Total

Offentlig	1	2	5	0	8
Privat	4	13	22	1	40
Total	5	15	27	1	48
Procent	10,4	31,3	56,3	2,1	100,0

2.3 Merværdi i forhold til beslægtede danske uddannelser

Tabel 2.9 viser respondenternes vurdering af, hvorvidt kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi dækker et uddannelsesbehov, som ikke allerede er dækket af eksisterende danske uddannelser. For at sikre at respondenterne har nok information til at kunne svare på spørgsmålet, blev de præsenteret for en kort beskrivelse af lignende uddannelser. For beskrivelsen af beslægtede uddannelser, se bilag 3.

38,8 % af respondenterne vurderer, at kandidatuddannelsen i høj eller nogen grad dækker et hidtil udækket uddannelsesbehov.

Tabel 2.9 - Kandidatuddannelsen dækker et udækket behov

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	0	3	5	1	1	10
Privat	1	15	13	3	7	39
Total	1	18	18	4	8	49
Procent	2,0	36,7	36,7	8,2	16,3	100,0

Respondenterne er også blevet spurgt, om bachelor- og kandidatuddannelsen dækker nogle bestemte behov bedre end andre beslægtede uddannelser, og resultaterne fremgår af **tabel 2.10 og tabel 2.11. Den første tabel viser,** at 42 % af respondenterne vurderer, at bacheloruddannelsen i høj eller nogen grad dækker bestemte behov bedre end beslægtede uddannelser, mens det i forhold til kandidatuddannelsen gør sig gældende for 49 %, jf. tabel 2.11.

Tabel 2.10 – Bacheloruddannelsen dækker bestemte behov bedre end eksisterende beslægtede uddannelser

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	0	6	2	0	2	10
Privat	1	14	15	2	8	40
Total	1	20	17	2	9	50
Procent	2,0	40,0	34,0	4,0	18,0	100,0

Tabel 2.11 – Kandidatuddannelsen dækker bestemte behov bedre end eksisterende beslægtede uddannelser

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Offentlig	1	6	1	0	2	10
Privat	3	14	8	1	13	39
Total	4	20	9	1	13	49
Procent	8,2	40,8	18,4	2,0	26,5	100,0

2.4.1 Kvalitative svar

Respondenterne har haft mulighed for at uddybe forskellige steder i spørgeskemaet, jf. bilag for spørgeskema. Udvalgte svar er gengivet nedenfor.

Hvad er din umiddelbare vurdering af den foreslåede bacheloruddannelses sammensætning og tiltænkte kompetenceprofil set i forhold til din vurdering af behovet for uddannelsen?

1. (…) har vi tilsynsførende, som fører tilsyn med fx det psykiske arbejdsmiljø på landets arbejdspladser. Her vil bachelorer evt. kunne være relevante.
2. Der er mindre brug for Bachelorer idet stillinger til akademikere generelt er målrettet kandidater
3. God fagsammensætning. Er dog usikker på relevansen af mikroøkonomi. (Kan dog være noget andet, end det jeg umiddelbart kender til fra Oecon)
4. Vil gætte på at det typisk vil være HR afdelingen de pågældende bliver ansat i.
5. Umiddelbart virke uddannelsessammensætning og kompetenceprofil relevant ift. dele af arbejdsmarkedet - blot ikke på min arbejdsplads.
6. Særligt den tværfaglige del er interessant - i en offentlig kontekst er det mere HR end erhvervsøkonomidelen der vil være attraktiv ift. disse profiler.
7. den favner fint mange hr-aktiviteter fra hverdagen
8. Generelt for begge niveauer undrer jeg mig over, at rekruttering som disciplin ser ud til at vægte ret højt. Synes det ville være ærgerligt, hvis man snævert uddanner rekrutteringspartnere
9. Mere målrettet for studerende, der ønsker at arbejde indenfor HR efterfølgende, men chancen for job vil være størst hvis kandidatuddannelsen bygges på.
10. Fornuftig
11. Som udgangspunkt interessant, men kandidaten foretrækkes.
12. viden inden for økonomi/psykologi meget grundlæggende. Lægger op til, at man tager overbygningen med.
13. Tja- måske de kan bibringe noget nyt
14. Det er fint.
15. Udmærket. Der er helt klar brug for flere med lige præcis den specifikke viden.
16. OK - men praktiske erfaringer og forankring er ULTRA vigtigt
17. Spændende emner, men jeg vil vurdere at det er for overfladisk behandling af disse emner, hvorfor kandidatuddannelsen vil være at foretrække
18. God, men vi ansætter kun akademikere på kandidat niveau
19. Mere fokus på:
    - Kommunikation
    - Strategisk HR
    - Selvledelse
    - Kulturbygning
    - Forandrings processer
20. God sammenhæng. Denne lægger meget op til HR-profiler.
21. Ikke tilstrækkelig faglighed
22. Det er ikke nemt for bachelorer på det det danske arbejdsmarked
23. Med så kompleks en kombination af fagspecialer, som uddannelsen lægger op til, er der efter min vurdering betydelig risiko for, at bachelorer hverken får nævneværdig psykologisk eller erhvervsøkonomisk kompetence, og at der derfor vil være stærkt begrænsede beskæftigelsesmuligheder for dem
24. Bacheloruddannelsen vil være et skridt på vejen
25. Kender for lidt til det

Hvad er din umiddelbare vurdering af den foreslåede kandidatuddannelses sammensætning og tiltænkte kompetenceprofil set i forhold til din vurdering af behovet for uddannelsen?

1. Det samme som for bachelorer. Dog vil kandidater i højere grad kunne bruges til udvikling af indsatsen (…).
2. kandidater med kompetencer indenfor både psykologi og erhvervsøkonomi vil være det naturlige valg til HR stillinger på flere områder. tidligere har psykologers manglende forståelse for erhversøkonomi været en begrænsning for en mere generel anvendelse og karriere udvikling. Psykologer har tidligere primært været brugt i specialist roller
3. Rigtig god. Vigtigt med metodefaget og muligheden for praktik.
4. Vil gætte på at det typisk vil være HR afdelingen de pågældende bliver ansat i.
5. Umiddelbart virke uddannelsessammensætning og kompetenceprofil relevant ift. dele af arbejdsmarkedet - blot ikke på min arbejdsplads.
6. HRM på specialistniveau. Uklart hvor stor vægt, der lægges på organisationspsykologiske og erhvervsøkonomiske implikationer af digitaliseringen
7. Særligt den tværfaglige del er interessant - i en offentlig kontekst er det mere HR end erhvervsøkonomidelen der vil være attraktiv ift. disse profiler.
8. tænker umiddelbart at kandidaten ser lidt "tynd ud"
9. Generelt for begge niveauer undrer jeg mig over, at rekruttering som disciplin ser ud til at vægte ret højt. Synes det ville være ærgerligt, hvis man snævert uddanner rekrutteringspartnere
10. Jeg tænker den kan være mere målrettet for studerende, der gerne vil arbejde indenfor HR området efterfølgende.
11. Fornuftig
12. Den er god målrettet til HR-funktionen i fx Talent Acquisition eller Learning & Development, men jobs kan varetages af andre uddannelsesbaggrunde. Men blanding af øko og psykolog er meget relevant.
13. God balance mellem de to områder. Tror helt sikkert, der vil være et behov på større arbejdspladser.
14. De matcher godt.
15. Udmærket. Der er helt klar brug for flere med lige præcis den specifikke viden. Jeg forestiller mig, at mange virksomheder, i den omskiftelige verden vi lever i, har brug for medarbejdere, der har specifikt fokus på ledelsessparring og arbejdsmiljø for at fastholde de gode medarbejdere, vi har.
16. OK - men praktiske erfaringer og forankring er ULTRA vigtigt
17. Det ser spændende ud. Jeg vil opleve kandidater med denne baggrund som stærke i den "bløde" del af HR, og det er ikke nødvendigvis noget dårligt. Derfor skal disse kandidater modsvare den mere finansielle og analytisk tilgang.
18. Har ikke sat mig nok ind i uddannelse da jeg ikke vurderer det store behov herfor i vores virksomhed
19. God
20. Mere fokus på:
    - Kommunikation
    - Strategisk HR
    - Selvledelse
    - Kulturbygning
    - Forandrings processer
21. God sammenhæng.
22. Der mangler måske nogle dsicipliner

23. Fagkombinationerne er interessante og potentielt meget relevante, men det ser ud til, at kandidaterne primært vil sigte mod funktioner, hvor der i forvejen er stærk konkurrence mellem talrige kandidat- og øvrige uddannelser
24. Det reelle behov er kandidatuddannelsen - og specielt hvis målgruppen er større private og/eller offentlige organisationer/virksomheder. Godt at supplere med psykologfaglighed og specielt, hvis der indgår elementer af coaching, sparring m.v., ligesom paradokser i ledelse o.lign.
25. Relevant

Uddyb gerne, hvordan du vurderer relevansen af en bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi-psykologi i forhold til beslægtede uddannelser

1. Det kan altid være svært at komme med en ukendt uddannelsesbaggrund, men (…) rekrutterer relativt bredt med mange uddannelsesbaggrunde.
2. mindre for Bachelorer jf tidligere kommentarer. Det umiddelbare alternative ville være Cand merc HRM fra CBS men disse har mere udgangspunkt i erhvervsøkonomien end psykologien som stadig bør være grundstenen for f.eks HR stillinger
3. Min umiddelbare vurdering er at kompetencerne idag bliver dækket af beslægtede uddannelser kombineret med interessefag og erfaring.
4. Hvis tværfagligheden kommer til at spille forekommer koblingen mellem forretningsforståelse og (organisations)psykologi) mere relevant
5. vi har pt en nyuddannet cand merc. komunikation, der performer virkelig godt - den erhvervsøkonomiske baggrund kunne have give noget interessant også.
6. Den vil være mere målrettet end cand.merc strategi og ledelse ifht. fx at arbejde indenfor HR området. Jeg tænker at en kandidat med kombinationen økonomi og psykologi alt andet lige vil have lettere adgang til mange virksomheder end kandidater i psykologi.
7. Hvis der findes lignende uddannelser, kan jeg ikke se behovet. Jeg har ikke haft tid til at gå i dybden med beskrivelse af de lignende allerede udbudte uddannelser. Det ville have været nemmere at svare på, hvis I havde lavet en sammenligning, hvor man kunne se, hvor forskellen ligger.
8. Den findes mig bekendt allerede på CBS, så det er fint at Aarhus BSS også følger med.
9. Fint med mere dybdegående viden. For mange bløde HR konsulenter. Fint med tal og kvantitative kompetencer.
10. Jeg tænker at der allerede ligger meget i de uddannelser der er i dag. Men kombinationen er god, så man i princippet kan have én medarbejder som kan en bred portefølje af opgaver
11. Vi har ikke brug for fagspecialister, men MENNESKER der kan skabe resultater gennem andre mennesker. Det tror jeg denne uddannelse skaber bedre end de andre uddannelser
12. God
13. Brug for stærk forretningsforståelse og stærk forståelse af personaleledelse
14. Bygger bro mellem tidligere opdelte fagligheder
15. Relevant, da psykologi kan mangle den erhvervsorienterede del.
16. dette snitflade er vigtig i entry roller i HR partnering, change mgt og lign funktioner. Kræver kandidatniveau for modenhed og tilgang til ledelse

Såfremt du har yderligere bemærkninger eller justeringsforslag til uddannelsesinitiativet ved Aarhus Universitet, så vil vi være meget glade for, at du skriver dem herunder. Tak!

1. Cand.merc uddannelsen opfattes ofte som en uddannelse med væsentlig økonomisk baggrund. Jeg vil derfor stille spørgsmål om titlen ved denne uddannelse skal være cand.merc eller om titlen skal ændres ?
2. Der er behov for en HRM uddannelse (på kandidatniveau), der lægger vægt på teoriområderne i HRM i en forretningsmæssig (erhvervøkonomisk) sammenhæng

3. Håber, I får held af uddannelsen, så jeg kan sende min datter næste år :-)
4. Det lyder som en sjov kombination
5. Jeg har selv læst cand.merc.SOL, og kunne i min nuværende job helt klart have brugt at have mere psykologi i min uddannelse.
6. Mere fokus på:
   - Kommunikation
   - Strategisk HR
   - Selvledelse
   - Kulturbygning
   - Forandrings processer

   Mindre fokus på:
   - de traditionelle administrative HR områder
7. Det ligger jo tæt på funktioner som kommunikationsrådgiver. Er der kommunikation nok i uddannelsen. Kulturkendskab er ikke nævnt nogen steder. Og hvordan med sprog og digital indsigt?
8. Med en højere uddannet arbejdsstyrke er det vigtigt, at præstations- og belønningssystemer, adfærdsdesign m.v. kan håndtere ikke-økonomiske incitamenter. Hvis akademiske kernekompetencer løftes af "primadonnaer" skal der mere til end penge for at fastholde "guldet".
9. God idé, så må vi se om de kan finde arbejde. Lyder spændende og som et rigtig godt tiltag.
10. bør sikre sig at dele af undervisningen foretages af/i tæt samarbejde med folk der sidder i disse funktioner i dag

3 Opsamling og vurdering af efterspørgslen for kandidater i Erhvervs-økonomi-psykologi

Denne aftagerundersøgelse er udformet således, at en række potentielle arbejdsgivere er blevet spurgt til deres nuværende og kommende efterspørgsel efter bachelor- og kandidatdimittender i erhvervsøkonomi-psykologi. I alt har 250 ledere/aftagere i private virksomheder og offentlige institutioner fået tilsendt et spørgeskema, og heraf har 61 respondenter besvaret hele eller dele af spørgeskemaet. Generelt er der hos disse en efterspørgsel efter bachelor- og kandidatdimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi, hvilket indikerer et generelt arbejdsmarkedsbehov efter sådanne dimittender, når alle branchers samlede behov skal opgøres. Respondenterne vurderer, at der er behov for dimittenderne på deres arbejdspladser, og undersøgelsen indikerer qua sin brede aftagerfokus derfor en arbejdsmarkedsefterspørgsel efter bachelor- og kandidatdimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked generelt.

Ca. 64 % af respondenterne vurderer, at der i høj eller nogen grad er et behov for dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på deres arbejdsplads. 63,8 % af respondenterne vurderer, at der i høj eller nogen grad er et behov for dimittenderne i deres egen branche. Ligeledes vurderer 82,2 % af respondenterne, at der i høj eller nogen grad er behov for bachelor- og kandidatdimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på det danske arbejdsmarked. Der er ligeledes spurgt til, hvilken type af dimittender der er behov for:

- Dimittender fra den foreslåede 3-årige bacheloruddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- Dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- En kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi
- Anden/andre uddannelser

På egen arbejdsplads er det vurderingen (54,1 %), at behovet bedst dækkes af dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykolog, mens 40,5 % vurderer, at det bedst kan dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi.

I egen branche vurderer 43,2 % af respondenterne, at behovet kan dækkes dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi, mens 56,8 % vurderer, at det bedst kan dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi–psykologi.

I forhold til det danske arbejdsmarked er det vurderingen, at det kan dækkes af dimittender fra bacheloruddannelsen (10,8 %), mens hhv. 30,4 % vurderer, at det bedst dækkes dimittender fra den foreslåede samlede 5-årige bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykolog. Hovedparten, 56,5 %, vurderer, at behovet dækkes af en kombination af dimittender fra bachelor- og kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi–psykologi, hvilket også må være den overordnede konklusion.

40 % af respondenterne vurderer, at kandidatuddannelsen i nogen eller høj grad udfylder et udækket behov, som eksisterende danske uddannelser i dag ikke udfylder. 41,3 % af respondenterne vurderer

i nogen eller høj grad, at bacheloruddannelsen dækker et eller flere behov bedre end beslægtede uddannelser, mens det gør sig gældende for godt 49 % i forhold til kandidatuddannelsen.

Samlet vil de adspurgte respondenter kunne bruge 35 bachelorer og 120 kandidater i dag og 52 bachelorer og 144 kandidater om tre til fem år. Den samlede arbejdsmarkedsefterspørgsel antages derfor at være betydelig, da det er et forholdsvist repræsentativt felt af potentielle arbejdsgivere, der er blevet spurgt i undersøgelsen. Det angivne antal er derfor en indikation på, at der er en meget stor arbejdsmarkedsefterspørgsel efter dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi. Dette gælder især – og i høj grad – det private arbejdsmarked, der alene i denne undersøgelse efterspørger 17 bachelorer og 95 kandidater nu og hhv. 34 bachelorer og 115 kandidater om tre til fem år.

4 Overblik over respondenter samt opsamling og vurdering af efterspørgslen efter dimittender med en baggrund inden for erhvervsøkonomi-psykologi på baggrund af kvalitative interviews

De udvalgte respondenter/aftagere er i lighed med spørgeskemaundersøgelsen ledere og medarbejdere, som har ansættelsesansvar og/eller har et generelt strategisk ansvar i deres institution eller virksomhed, da det, som nævnt tidligere, er denne type af respondenter, der bedst kan give kvalificerede vurderinger af behovet på deres arbejdsplads, og givet deres erhvervserfaring og ekspertise kan de ligeledes give kvalificerede bud på det specifikke behov i deres egne brancher og på det danske arbejdsmarked generelt. For et overblik over respondenterne, se bilag 1.

De kvalitative interviews giver et forholdsvist entydigt billede af, at der er et behov for uddannelsen.

Vurderingen er, at kandidaterne vil kunne få arbejde som konsulenter, i HR- og strategifunktioner og i projekter omkring organisatoriske forandringer og ledelseskommunikation samt proces-, udviklings- og rekrutteringskonsulent.

I de kvalitative interviews bliver der peget på, at der er et stort behov for kandidatdimittender med en profil, der kombinerer kompetencer inden for psykologi og erhvervsøkonomi, især i forandringsledelse, arbejdsmiljø/trivsel og kompetenceudvikling. Det er vigtigt med dimittender, der har analytiske færdigheder, som gør dem i stand til at arbejde med databehandling, dataanvendelse og datadrevene beslutninger. At koblingen mellem business- og ledelsestænkning og forståelse af de menneskelige processer er vigtigt.

Ydermere bliver der peget på, at det det giver god mening med det regionale perspektiv, sammenlignet med CBS, og at det umiddelbart er gode fag – med en mere dybdegående del på det psykologiske - sammenlignet med eksisterende CM-profiler.

De kvalitative interviews giver også bud på fag, der med fordel kan supplere dem, der allerede er forslået, f.eks.:

- Fag med digitale kompetencer, ikke blot i enkelte fag, men løbende, så det for alvor bliver integreret i den faglige forståelse.
- Gerne noget projektstyring bredt forstået
- Fag der kan hjælpe kandidaterne med, hvordan man kobler HR-strategi til corporate strategi. Vigtigt at jura-faget medtager (den nye) lovgivning omkring behandling af data.

Udvalgte citater fra de fem kvalitative interviews:

- *(…) hvor det at løfte medarbejdersegmentet kan være en mulig løftestang for yderligere vækst.*
- *Konklusionen var: "Spændende!"*
- *Rene humanister er gode til at forstå adfærd og kommunikation, men mangler forretningsforståelsen – hvad er realistisk, en business case?*
- *Der vil være mange muligheder for jobs i store virksomheder, men også et væsentligt potentiale i mellemstore virksomheder, hvis kompetencernes værdi for virksomhedernes økonomi kommunikeres tydeligt.*
- *Virksomhederne har et behovet for dette.*

- *(…) at AU's HA/CM-psyk. profil er mere interessant for et konsulenthus som EY, fordi den går mere ned i anvendelsen.*
- *En stærk organisatorisk og individ-forståelse kombineret med forståelsen af effektivitets-setups er interessant, også fordi virksomheder ændres mere og mere.*
- Konklusionen var: "Meget spændende initiativ"

Respondenter

Arbejdstilsynet	Claus Skovhøj Olsen	Kontorchef
Carlsberg	Torben Andreasen	HR-direktør
COWI	Søren Adamsen	Regionsdirektør, Aarhus
COWI	Helle Engelund	Sektionsleder
Curia Management	Lars Behrndt Andersen	Chefkonsulent
Damvad	Torben Bundgaard Vad	Partner
Dansk Industri	Annie Meineche	Underdirektør, HR
Danske Regioner	Kirsten Jørgensen	Kontorchef
DJØF	Lars Demant Hansen	Chef for Human Resources
KLANGE Business Psychology	Peter Klange	Direktør
LO	Jakob Sand Kirk	Chef for Organisation og Udvikling
Pressalit	Mette Dyhl Prola	Senior HRD- & Policy Director
Rambøll	Thomas Haugaard Jørgensen	Manager
TDC	Camilla Glad	Employer Branding Manager
Aarhus Kommune	Per Jensen	HR Chef
BAUHAUS A/S	Andreas Langvad	HR Development Consultant
Danish Crown	Anna Nørregaard Larsen	HR-konsulent
DEIF A/S	Anne Rahn	HR-konsulent
SKAT	Annette Liboriussen	HR-konsulent
STARK	Camilla Højbjerg Dyhr	HR Business Partner
Jyske Bank A/S	Charlotte Voss Borg	HR-konsulent
Dansk Supermarked A/S	Christian Kjelgaard Amstrup	HR-konsulent
AART Architects	Gitte Myrup Andersen	HR Chef
Arla Foods	Hanne Fuglsang	Senior HR Consultant
Caldic	Heidi Bang Rasmussen	HR & Communication Manager
Lionbridge Denmark A/S	Helle Christensen	HR Manager
Krifa	Henrik Gordon Pedersen	HR-konsulent
Advokatkompagniet A/S	Inge Dorte Mandrup	Administrations- og HR-chef
KK Wind Solutions A/S	Jeanette Karulf	Senior Strategic HR Business Enabler

Politikens Lokalaviser	Johanne Dandanell Gelmer	HR Partner
Kelsen A/S	Kirsten Holst-Egede	HR Business Partner
Antalis A/S	Kirstine Lousdal Kirkegaard	HR-trainee
Bang & Olufsen A/S	Klaus Birkebæk Olesen	HRD konsulent
XABS Business Solutions GmbH	Lene Kjeldsteen	Head of Administration and HR
JYSK A/S	Line Knudsgård Hviid	HR Business Partner
BESTSELLER	Line Vogdrup	HR direktør
Vestas Wind Systems	Lisbeth Flugt	HR Consultant
Ernst & Young	Lone Nørgaard Eskildsen	HR ansvarlig
Region Midtjylland - Psykiatri og Social	Lone Aagaard Østerbøg	HR Konsulent
Dansk HR	Marie Brix	HR Development Manager
Region Midtjylland, Hospitalsenhed Midt	Marie Printz	HR-konsulent
BESTSELLER A/S	Marie Sebastin	PA & HR Responsible
Caljan Rite-Hite	Marlene Wistoft Nielsen	HR Coordinator
REMA1000 Danmark A/S	Michael Skou	HR Direktør
Kamstrup A/S	Michael Stubbe	Vice President HR
Systematic	Nicoline Dalsgaard	HR Consultant, People & Culture
Takeda Pharma A/S	Peder Brandhof	HR Director
ALK	Pernille Tang Raschke	SVP, HR
pK Chemicals A/S	Pia Susanne Aarestrup	Director, HR-D, Business development and marketing
DMI	Pia Wind	HR-medarbejder
Jyske Bank	Poul Bonde Jensen	HR-Strateg
Næstved Kommune	Poul Erik Sehested Kristensen	Teamleder - Team KOmmunikation, Udvikling og HR
Zitcom	Signe Jensen	HR Specialist
Axellia Pharmaceuticals	Susanne Lisby	HR Consultant
Jyske Bank	Søren Bay	Afdelingsdirektør HR Partnere
Hedensted Kommune	Thomas Frank	Leder af HR
My Planet	Tina Damborg Hove	HR Manager
Tradium	Tina Vestergaard Møller	HR-specialkonsulent

Arla Foods Amba	Tine Drud Myrup	HR Consultant
LEGO Group	Troels Wendelbo	Director, Corporate HR
Vestas	Tue Buch Kristensen	HR Business Partner
SFI	Søren Winter	Professor
Østjyllands Politi	Lisa Vistisen	HR konsulent
Nissens A/S	Rikke Kroer Høberg	Vice President, Global HR & Group Services
A2SEA A/S	Annette Rohde	Senior HR Coordinator

Kvalitative interviews

Ken Thomassen	Dansk Industri	Chefkonsulent
Dan Nguyen	EY	Seniorkonsulent
Mette Brix	PWC	Business Development Koordinator
Svend Pedersen	Aalborg Portland	HR Partner
Christian Nüssler	Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)	Chefkonsulent

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Aarhus Universitet
E-mail: au@au.dk

8. februar 2019

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Professions- og Erhvervsrettede Videregående Uddannelser

Bredgade 40
1260 København K
Tel. 3544 6200

www.ufm.dk

CVR-nr. 1991 8440

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

Ref.-nr.
18/046935-24

Endelig afslag på godkendelse af ny uddannelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af AU's ansøgning om godkendelse af ny uddannelse og efterfølgende indsigelse af 6. december 2018 mod udkast til afslag af 26. november 2018 truffet følgende afgørelse:

Endelig afslag på godkendelse af bacheloruddannelse i Erhvervsøkonomi-psykologi

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.

Det er ikke RUVU's opfattelse, som ansøger anfører i indsigelsesskrivelsen, at RUVU modsiger sig selv i deres vurdering. Bl.a. anfører RUVU, at indholdet af den formulerede uddannelsesbeskrivelse allerede bør kunne opnås gennem eksisterende udbud.

Angående de to konkrete spørgsmål i AU's indsigelse bemærker RUVU følgende:

1) RUVU har generelt intet imod (reelt) tværfaglige uddannelser som består af stærke fagligheder og hvor der skønnes at være et dokumenteret arbejdsmarked for uddannelsen.
2) RUVU bemærker, at der generelt ikke er sket skærpelser i kravene til behovsanalyser/dokumentation. RUVU's arbejde sker dog ud fra en samlet og konkret vurdering af den indsendte ansøgning. Der vil således ikke, uanset den dokumentation som en uddannelsesinstitution indsender, være nogen garanti for, at RUVU vurderer ansøgningen positivt. Når det er sagt, lægger RUVU naturligvis vægt på en god og solid afta-

gerundersøgelse, hvor det i overvejende grad sandsynliggøres, at der er et reelt behov for uddannelsen på det danske arbejdsmarked – og at dette behov ikke allerede kan dækkes af eksisterende uddannelser. RUVU har mulighed for at lægge vægt på regionale hensyn i forbindelse med deres vurdering af nye uddannelser og nye uddannelsesudbud. Dette beror altid på en konkret vurdering.

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



Jørgen Prosper Sørensen
Chefkonsulent

Styrelsen for Forskning og Uddannelse