Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - erhvervsøkonomi-psykologi

Udskrevet 26. november 2026

Kandidat - erhvervsøkonomi-psykologi - Aarhus Universitet

Institutionsnavn: Aarhus Universitet
Indsendt: 17/09-2018 09:32
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
Kandidat

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi
erhvervsøkonomi-psykologi

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry
Business Administration and Psychology

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

Den uddannedes titel på engelsk
Master of Science (MSc) in Business Administration and Psychology

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Samfundsvidenskab

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Optagelse på cand.merc.(psyk.) kræver HA(psyk.) fra et af de danske universiteter, der udbyder uddannelsen, dvs. Aarhus Universitet eller Copenhagen Business School.

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

120

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte

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. På baggrund af en i 2016 gennemført behovsanalyse konkluderes det, at der i de kommende år og 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 færdiguddannede dimittender 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.

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.) 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.

Kompetenceprofilen for cand.merc.(psych.) ser ud som følger:

Viden:

• Indgående kendskab til og forståelse for samt evne til at reflektere over den tværfaglige vinkel mellem erhvervsøkonomi og psykologi

• Specialiseret faglig viden inden for erhvervspsykologi

• Specialiseret faglig viden om rekrutteringsprocesser og metoder til personaleselektion

• Specialiseret faglig viden om kvalitative og kvantitative metoder

• Specialiseret faglig viden om organisering af arbejdsprocesser

• Specialiseret faglig viden om psykisk arbejdsmiljø

Færdigheder:

• Identificere erhvervspsykologiske problemstillinger og formidle disse til fagfæller og ikke-specialister

• Vurdere og anvende forskningsmetodik og relevante kvantitative og kvalitative værktøjer til at analysere erhvervspsykologiske problemstillinger i en tiltagende digitaliseret verden

• Formidle løsningsmodeller til beslutningstagere på en brugbar måde

• Udvælge, vurdere og udvikle medarbejdere

• Analysere og vurdere effekten og konsekvenserne af HR-politikker

• Analysere og vurdere forskellige former for arbejdsprocesser og hvordan dette har betydning for motivation, præstation og medarbejderholdninger under hensyntagen til digitaliseringsudviklinger

• Analysere og vurdere præstationsvurderings- og belønningssystemer

Kompetencer:

• Bistå og varetage rådgivning, sparring og støtte til implementering af job- og personvurdering, rekruttering, omplaceringer, forfremmelser, ledelse og organisering af arbejdsprocesser, præstation og belønningssystemer i offentlige og private virksomheder og organisationer

• Styrke det psykiske arbejdsmiljø i offentlige og private virksomheder og organisationer, herunder med særlig fokus på at udvikle et stress-opmærksomt og løsningsorienteret arbejdsmiljø i en tiltagende digitaliseret verden

• Bistå og varetage ledelse og facilitering af organisatoriske forandringer og igangsætning af innovative og entreprenørielle tiltag på forskellige organisationsniveauer

• Håndtere og anvende digitale ressourcer og menneskelige ressourcers mangfoldighed i en globaliseret verden

• Rådgive og sparre omkring en bred vifte af HRM-relaterede emner baseret på frembringelse og inddragelse af relevant kvalitativ såvel som kvantitativ empiri

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

• Identificere egne læringsbehov og tilrettelægge egen faglig udvikling

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 studienævnet 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 under kapitel 3.

Uddannelsens struktur og konstituerende faglige elementer

På cand.merc.(psyk.) undervises der alene i linjespecifikke fag, som er særligt tilrettelagt for at matche uddannelsens tværfaglige profil. Uddannelsen indeholder en række stærke metodefag inden for erhvervspsykologi, human ressource management, adfærdsdesigns og performance management. Dertil kommer elementer, der vedrører nyere teknologier inden for adfærd (nudging toolbox) og håndtering af adfærdsrelateret data samt organisationsudvikling & forandringsledelse, mens dansk virksomhedskultur også sættes i relation til spørgsmål om diversitet og globalisering på arbejdspladsen. Uddannelsens 3. semester er tilrettelagt til projektorienterede forløb, valgfag og/eller udenlandsophold. Uddannelsen afsluttes med et tværfagligt speciale på 4. semester.

Uddannelsens opbygning er illustreret i kassogram i bilaget.

De enkelte fag beskrives kort i det følgende. Der henvises derudover til mere udførlige fagbeskrivelser i det vedlagte bilag.

Rekruttering (10)

Faget giver indsigt og færdigheder i teoretiske baggrunde og metoder til at vurdere krav i stillinger og organisationer på den ene side samt personer på den anden side. Faget inkluderer psykometri og personnel economics og giver teoretisk viden om rekruttering, personale-selektion og HR-development ved at anvende ideer fra bl.a. mikroøkonomi og behavioral economics samt psykologi. Faget inddrager empiriske metoder i evidensbaserede analyser af konkrete problemstillinger i HR-området og giver de studerende færdigheder til at udvælge, vurdere og udvikle personer på basis af test/undersøgelser af personernes personlighed og kompetencer for derved at opnå forståelse for, hvilke typer HR-politikker der vil fungere under hvilke betingelser. Endvidere sigter faget mod at forudsige og diskutere utilsigtede konsekvenser af HR-politikker. Faget giver kompetencer til at assistere, rådgive og implementere rekruttering, omplaceringer og forfremmelser.

Performance management (10)

Faget giver en ramme for forståelse af organiseringen af arbejdsprocesser, motivation og performance management. Det rummer endvidere viden om organisations- og jobdesign, motivation og ledelse af medarbejdere og teams. Faget kombinerer perspektiver fra klassisk HRM, ledelsespsykologi og personnel economics samt performance-evalueringer og belønningsformer. Omdrejningspunktet vil være personaleledelse, især i forbindelse med forandringsprocesser, og kompetencen til at koble HR-strategier med corporate strategier.

Metode (10)

Faget beskæftiger sig med empiriske, analytiske og metodiske tilgange til undersøgelser med relevans for strategisk ledelse, organisationsdesign og –adfærd. Formålet er at kunne understøtte beslutningstagning i virksomheder og organisationer. Dette fag bygger videre på metodefagene på HA(psyk.)-uddannelsen og giver videregående viden om og færdigheder til at anvende forskningsmetodik til at belyse relevante problemstillinger samt at formidle sådanne fund til beslutningstagere på en brugbar måde. Fagets form tager udgangspunkt i problembaseret læring, hvor de studerende arbejder ud fra en erhvervsøkonomisk og -psykologisk problemstilling med kvantitative og kvalitative værktøjer. Faget giver kompetencer til at rådgive og sparre omkring beslutninger med inddragelse og frembringelse af relevante empiriske analyser.

Psykisk arbejdsmiljø (10)

Faget giver viden, færdigheder og kompetencer til at forebygge og håndtere psykiske belastninger, fremme sundhed og sikkerhed samt styrke trivsel og medarbejderes holdninger til arbejde og organisation. Faget har både fokus på trivsel som det omvendte af belastninger og trivsel som en positiv psykologisk kvalitet i modsætning til stress. Desuden er der fokus på både menneskelige og økonomiske konsekvenser ved (mis)trivsel. Faget rummer således tværfaglige vinkler rummende psykologiske, organisatoriske og økonomiske tilgange til arbejdsrelateret sundhed og trivsel, som gør den studerende i stand til at identificere problemstillinger, opstille løsningsforslag og diskutere disse med henblik på forebyggelse og forbedring af psykisk arbejdsmiljø, herunder også den påvirkning, som en tiltagende digitalisering af arbejdsopgaver og arbejdsrummet har på arbejdsmiljø. Faget giver kompetencer til at bistå med rådgivning, sparring og forslag til implementering af tiltag, der styrker virksomheders forebyggelse og håndtering af sundhedsbelastende psykiske arbejdsmiljøer samt styrke tiltag der øger ansattes trivsel og mindsker stress.

Digitale informationssystemer (5)

Dette fag giver viden om brugen af digitale teknologier inden for sociale, mobile, analytiske og ‘cloud’-teknologier, f.eks. til at etablere informationssystemer, håndtere big data, facilitere online processer eller performance management. Dette omfatter både kritiske og konstruktive analytiske færdigheder i forhold til design og anvendelse af digitale teknologier indenfor eksempelvis marketing og ledelse.

Diversitet og globalisering (5)

Med psykologiske, organisatoriske og forretningsstrategiske aspekter fokuserer dette fag på, hvordan man skaber sammenhængskraft og samarbejde på tværs af personer med forskellige baggrunde, herunder køn, faglighed og national kultur. Faget er centreret omkring akkulturation, kulturelle kompetencer, diversity management, samarbejde, kommunikation, forhandling og konflikthåndtering, ex-patriering og HRM, outsourcing/offshoring, globale virtuelle teams og ledelse heraf, spouse og social netværksstøtte.

Organisationsudvikling og forandringsledelse (10)

Faget giver den studerende viden, færdigheder og kompetencer knyttet til organisationsteori, organisationsudvikling og forandringsledelse og kompetencen til at koble HR-strategier med corporate strategier, dvs. til forskellige typer af organisatoriske forandringer og hvordan forandringer mest hensigtsmæssigt ledes. Centrale emner i faget er organisationsforandring, innovations- og entreprenørteori, design thinking, design psykologi, innovative teams, institutionel teori, netværk og politiske systemer, forandring, miljø og psykisk arbejdsmiljø, interesser og motivation i forandring, kultur, ledelse og medarbejderinvolvering i forandring.

Valgfag (30)

F.eks. kampagnedesign, den balancerende organisation: mennesker-miljø-finansiel performance, forbrugeradfærd, markedsføringsret mv.

Semesteret rummer også mulighed for at gennemføre et projektorienteret forløb i samarbejde med en ekstern virksomhed eller organisation eller for at tage på udvekslingsophold ved et udenlandsk universitet.

Speciale (30)

Kandidatuddannelsen afsluttes med et speciale, der skal angå et emne, som er konstituerende for den faglige kompetence og identitet i kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi og skal demonstrere brug af integrativ metode og omhandle problemstillinger, der dækker elementer fra såvel det erhvervspsykologiske som det erhvervsøkonomiske fagområde.

Begrundet forslag til taxameterindplacering

Cand.merc.(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_KA 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 aftagerne om det hermed fremsendte forslag til en cand.merc.(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 marts/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 bilaget).

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

De 65 aftagere som har besvaret spørgeskemaet i april 2018 vil samlet set kunne bruge 98 kandidater på besvarelsestidspunktet og 121 kandidater om tre til fem år. 62 % af de adspurgte respondenter vurderer, at der i høj eller nogen grad er et behov for dimittender i erhvervsøkonomi-psykologi på deres arbejdsplads. 64,5 % af respondenterne vurderede, at der i høj eller nogen grad er et behov for bachelor- og kandidat-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. De adspurgte aftagere vurderer således, at der er et behov, som rækker ud over deres egen branche – det er i sagens natur svært at tillægge dette værdi ift. en konkret vurdering af, om der er efterspørgsel på kandidater i erhvervsøkonomi-psykologi, men det tyder på en opfattelse af, at der – givetvis som følge af en tiltagende digitalisering – er et samfundsmæssigt behov for at organisere arbejdet på en anden måde, end det generelt gøres i dag.

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 erhvervsøkonomi–psykologi samt 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. 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 arbejdsmarked, hovedsageligt været på behovet for kandidatdimittender. Overordnet set var de interviewede meget positive over for uddannelsen. 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 kombinationen 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 (…)
- (…) 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 dybe menneskelige forståelse af adfærd. Denne udvikling betyder, at der er, eller i hvert fald kommer til at være, et stort behov for uddannelsen.
- 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-setups er interessant, også fordi virksomheder ændres mere og mere.

Beskæftigelsessituation for kommende dimittender fra uddannelsen 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 uddannelse. 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 psykologi 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 beslægtede uddannelser rigtig god, og herudover dokumenterer aftagerundersøgelsen et aktuelt behov for uddannelsen, der ikke i dag dækkes af eksisterende uddannelser.

I aftagerundersøgelsen vurderer de 65 respondenter, at de aktuelt vil have behov for 98 kandidater og omkring 121 kandidater 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 arbejdsmarked, der efterspørger 95 kandidater nu og 115 om tre til fem år.

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"*
- *"At 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

Der 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 at fremhæve den tværfaglige dimension i kandidatfagene, der alle er nyudviklede fag med inddragelse af medarbejdere fra de i uddannelsen involverede institutter. Ligeledes er der kommet et tydeligere psykologisk element med i faget Organisationsudvikling og forandringsledelse, mens stress nu adresseres mere eksplicit i faget Psykisk arbejdsmiljø.

De input, der har været fra aftagere i forbindelse med såvel den kvantitative som den kvalitative behovsanalyse har betydet, at personaleledelse, især i forandringsprocesser, og kompetencen til at koble HR-strategier med corporate forretningsstrategier er blevet trukket tydeligere frem i både Organisationsudvikling og forandringsledelse og Performance management. Ligeledes er digitale kompetencer og spørgsmålet om at kunne forstå digitaliseringens betydning samt kunne bruge digitalisering som arbejds- og udviklingsredskab blevet eksplicit adresseret i Psykisk arbejdsmiljø og Performance management.

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

- Cand.merc.(psyk.) udbudt ved CBS
- Kandidatuddannelsen i psykologi udbudt ved AU og KU
- Cand.merc.HRM og Cand.soc.HRM udbudt ved CBS
- Cand.merc.HRM udbudt ved SDU
- Cand.merc. i strategi og ledelse (SOL) ved AU

Kandidatuddannelserne sammenlignes i det følgende:

Cand.merc.(psyk.) ved CBS:

Af titel er det ovenstående uddannelse, som umiddelbart synes at være den nærmest beslægtede uddannelse til en kommende cand.merc.(psyk.) ved Aarhus BSS. Uddannelsesprofilen på uddannelsen ved CBS er dog i højere grad kendetegnet ved en profil inden for ledelse og innovation. Dertil kommer, at cand.merc.(psyk.)-uddannelsen ved Aarhus BSS forekommer mere metodisk fokuseret, baseret på målene med fagene metode, psykisk arbejdsmiljø, rekruttering, digitale informationssystemer samt performance management. Denne udgør således en naturlig overbygning til det søgte HA(psyk.)-udbud i Aarhus. Uddannelsernes forskelligheder taget i betragtning forventes en ny cand.merc.(psyk.) udbudt i Aarhus ikke at kannibalisere optaget på uddannelsen udbudt ved CBS.

Kandidatuddannelsen i psykologi ved AU og KU:

Kandidatuddannelserne i psykologi er på landsplan karakteriseret ved at indeholde maksimalt 20 ECTS indenfor arbejds- og organisationspsykologi, som ikke er obligatoriske for de studerende, men en valgmulighed. Erfaringerne fra AU er, at de studerende på psykologi i højere grad vælger den kliniske vej, hvorfor efterspørgslen på den erhvervspsykologiske del ikke er nævneværdig. Den foreslåede uddannelse forventes ikke at få konsekvenser for optaget på kandidatuddannelsen i psykologi, eftersom cand.merc.(psyk.) sigter at tiltrække et andet segment end det, som i dag er rekrutteringsgrundlaget for kandidatuddannelserne i psykologi.

Relevante cand.merc.-linjer inden for HR og ledelse ved SDU og AU

Af relevante cand.merc.-linjer er det ved et gennemsyn af kompetenceprofiler og uddannelsesstruktur umiddelbart cand.merc.HRM udbudt ved SDU, som kommer tættest på det søgte udbud af en cand.merc.(psyk.)-uddannelse i Aarhus. Uddannelserne har enkelte fagelementer til fælles baseret på fagenes titler, men forskellen består i at cand.merc.(psyk.) er et reelt tværfagligt udbud. Alle fag på den foreslåede kandidatuddannelse er udviklet med afsæt i stærke forskningsmiljøer på de tre involverede institutter, og indholdet af fagelementerne har således en tværfaglig karakter med udgangspunkt i integrationen mellem business-miljøerne og den psykologiske faglighed. Uddannelsen på SDU udbydes med udgangspunkt i et erhvervsøkonomisk fagmiljø.

På de øvrige cand.merc.-linjer indenfor HRM og ledelse er der i mindre omfang enkelte faglige overlap, men ingen af de relevante uddannelser har samme tværfaglige profil som den her søgte.

På baggrund af ovenstående sammenligning mellem den foreslåede cand.merc.(psyk.) og beslægtede uddannelser konkluderes det således, at uddannelsen med sin tværfaglige karakter adskiller sig fra de øvrige udbud. Uddannelsen vil forventeligt være interessant for studerende, som ellers ville være draget mod CBS eller søgt ind på erhvervsøkonomi eller psykologi. Med afsæt i optagelsestallene over de seneste 3 år forventes det påtænkte optag dog ikke at påvirke optaget på de beslægtede uddannelser i nævneværdig grad.

Rekrutteringsgrundlag og videreuddannelsesmuligheder

Rekrutteringsgrundlaget for uddannelsen er først og fremmest de studerende, som søger fra den ligeledes ansøgte HA(psyk.)-uddannelse. Overgangsfrekvensen herfra forventes at være 75, således at man med et optag på 100 på HA(psyk.) forventer en overgang på 75 til cand.merc.(psyk.).

Rekrutteringsgrundlaget for HA(psyk.) er der redegjort for i forbindelse med ansøgningen herom. Her redegøres der for, at der er et højt antal ansøgere med deraf afledte høje adgangsgivende karaktersnit på den tilsvarende uddannelse på CBS, hvorfor et potentielt stort optagelsesgrundlag suppleret med øgede ønsker om regionalisering af uddannelser taler for et udbud af HA/cand.merc.(psyk.) uden for hovedstadsområdet.

Optag på cand.merc.(psyk.) kræver en HA(psyk.) fra et dansk universitet eller tilsvarende. Der forventes kun i mindre grad overflytning mellem bachelor og kandidat på tværs af AU og CBS.

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 %. Tages der højde for eventuelt frafald mellem bachelor og kandidat, forventes der et optag på 75 studerende på cand.merc.(psyk.).

Det forventede optag er fastsat ud fra en betragtning 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

A7 - Endelig afslag - KA 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 cand.merc.(psyk.)

Indhold

1. Kassogram, cand.merc.(psyk.) 2

2. Fagbeskrivelser, cand.merc.(psyk.) 3

3. Arbejdsmarkedsefterspørgslen efter dimittender fra en ny tværfaglig bachelor- og kandidatuddannelse inden for erhvervsøkonomi-psykologi på Aarhus Universitet 13

1. Kassogram, cand.merc.(psyk.)

Cand.merc.(psyk.)				
1	Rekruttering (10)	Performance management (10)		Metode (10)
2	Psykisk arbejdsmiljø (10)	Diversitet og globalisering (5)	Digitale in-formations-systemer (5)	Organisationsudvikling og for-andringsledelse (10)
3	Projektorienteret forløb/udveksling/valgfag (30)			
4	Speciale (30)			

2. Fagbeskrivelser, cand.merc.(psyk.)

1. semester

Rekruttering (10)

Formål

Formålet er at give indsigt og færdigheder i teoretiske baggrunde og metoder til at vurdere krav i stillinger og organisationer på den ene side samt personer på den anden side. Faget inkluderer psykometri og personnel economics. Det giver giver teoretisk viden om rekruttering, personale selektion og HR-development ved at anvende ideer fra bl.a. mikroøkonomi og behavioral economics samt psykologi. Faget inddrager empiriske metoder i evidensbaserede analyser af konkrete problemstillinger i HR-området og giver studerende færdigheder til at udvælge, vurdere og udvikle personer på basis af test/undersøgelser af personernes personlighed og kompetencer at opnå forståelse for hvilke typer HR-politikker der sandsynligvis vil fungere under hvilke betingelser. Endvidere sigter faget mod at forudse og diskutere utilsigtede konsekvenser af HR-politikker. Faget giver kompetencer til at assistere, rådgive og implementere rekruttering, omplaceringer og forfremmelser.

Indhold (bullets til emner)

Psykometri:

- Job-analyse
- Etik og personvurdering
- Test-statistik
- Test-/Profilværktøjer: Big 5, Hogan, HEXACO, Eysenck, Myers-Briggs Type Indicator, DISC
- Kognitive færdigheder
- Færdigheder/evner/kompetencer og interesser
- Styrker og svagheder, potentialer og faldgruber ved brug af personlighedstests
- Strukturerede Jobsamtaler
- Referencer som kilde
- Assessment centers / opgave-simulationer
- Rekrutteringsprocesser

Personnel Economics:

- Setting hiring standards & recruitment (f.eks. rekrutterings standarder, hvor mange jobs udbydes, hvordan at få (de rigtige) kandidater til at ansøge, fastholdelse af talent, fordele og ulemper med "risikable" kandidater, interne forfremmelse mod rekruttering af eksterne ansøger, screening og signaling)
- Investment in skills (General vs. Firm-Specific Human Capital, Who Should Pay for Training?, Implications of On the Job Training)
- Managing turnover (Organizational Change, Hierarchical Structure, Specific Human Capital, Retention Strategies)

Mulig(e) underviser(e)

Psykometri:

PSYK: Anna Vedel

Den tværfaglige Rekruttering og assessment generelt: Thomas Jønsson

Personnel Economics:

ECON Tor Eriksson, Valerie Smeets, Alexander Koch

Øvrige bemærkninger:

Personnel Economics: Kombination af to bøger og artikler

Bog 1: Personnel Economics in Practice, 3rd Edition by Edward Lazear and Michael Gibbs, http://eu.wiley.com/WileyCDA/WileyTitle/productCd-EHEP003219.html

Bog 2: Personnel Economics, by Peter Kuhn, Oxford University Press, https://global.oup.com/academic/product/personnel-economics-9780199378012?cc=us&lang=en&#

Metode (10)

Formål

Faget beskæftiger sig med empiriske, analytiske og metodiske tilgange til undersøgelser med relevans for strategisk ledelse, organisationsdesign og –adfærd. Formålet er at kunne understøtte beslutningstagning i virksomheder og organisationer. Dette fag bygger videre på metodefagene på HA(psyk.)-uddannelsen og giver videregående viden om og færdigheder til at anvende forskningsmetodik til at belyse relevante problemstillinger samt at formidle sådanne fund til beslutningstagere på en brugbar måde. Fagets form tager udgangspunkt i problembaseret læring, hvor de studerende arbejder ud fra en erhvervsøkonomisk og -psykologisk problemstilling med kvantitative og kvalitative værktøjer. Faget giver kompetencer til at rådgive og sparre omkring beslutninger med inddragelse og frembringelse af relevante empiriske analyser.

De studerende skal her lære

- Viden om hvornår man kan og ikke kan bruge de forskellige empiriske design, data, og analysemetoder
- Viden om mulige kilder til biases i forskellige analysemetoder
- At fortolke resultater fra empiriske analyser, således at der kan træffes beslutninger og handles på baggrund af det
- At bruge survey og kvalitative metode til at indsamle data på "bløde" ting (motivation, trivsel etc.)
- Om hvordan man kan bruge 'hårde' data i kvalitative analyser
- At anvende, opbygge eller organisere datasæt hvor data som løn, evalueringer etc. også indgår
- Om statistiske metoder til at analysere sammenhænge
- Bevidsthed om styrker og svagheder i designs, dataindsamling og analyser samt disses praktiske implikationer.
- At kommunikere med og koordinere indsats af specialister i komplekse analyse projekter
- At fortolke resultater fra disse komplekse analyser
- Fortolke resultatet og reflekterer over hvilke interventioner der evt. kunne være ønskværdige (om nogen) og derefter kan lave en dataindsamling som på passende vis evaluerer effekten af en evt. intervention.

Indhold (bullets til emner)

- Evidensbaseret management/praksis
- Survey-metodik
  Mixed methods
- Operationalisering, samplingstrategier
- Evalueringsstrategier
- Effektstørrelser
- Kvalitative analyser
- Brug af analyser (fra analyse til praksis)
  - Anvendelse af multipel regression og ANOVA på HRM data
  - Økonometrisk analyse af paneldata

- Analyse af diskrete and limited dependent variable
- (Methods for dealing with endogeneity)
- Methods of program evaluation and treatment effects
- Methods for dealing with selection

Mulig(e) underviser(e)

Survey design, kvalitative metoder, mm: Dorthe Thomsen, Charlotte Jonasson, Thomas Jønsson

Økonometri-delen: Astrid Würtz Rasmussen, Helena Skyt Nielsen, flere

Øvrige bemærkninger:

Økonometri metoder: Bog: Joshua D. Angrist og Jörn-Steffen Pischke, 2014, Mastering 'Metrics: The Path from Cause to Effect, Princeton University Press

Performance management (10)

Formål

Dette kursus giver en ramme for forståelse organiseringen arbejdsprocesser, motivation og performance management. Dette rummer endvidere viden om organisationsdesign, jobdesign, ledelse og motivation af medarbejdere og teams. Faget kombinerer perspektiver fra klassisk HRM, arbejdspsykologi og personnel economics. De studerende vil få analytiske færdigheder til at vurdere forskellige former for arbejdsprocesser, hvordan de ledes enkeltvis eller i teams og hvordan dette har betydning for motivation, præstation og tilfredshed. Endvidere giver det færdigheder til at analysere og vurdere præstationsvurderings- og belønningssystemer. Faget giver kompetencer til at rådgive, sparre og implementere ledelse og organisering af arbejdsprocesser, belønningssystemer samt præstationsvurderingssystemer.

- Giver en teoretisk ramme for hvordan man kan hvordan man kan vurdere og formidle præstation, organisere løn, incitamenter og jobstruktur i en virksomhed ved at anvende ideer fra bl.a. mikroøkonomi og behavioral economics, samt psykologi og ledelse.
- Bruger empiriske metoder i evidensbaserede analyser af konkrete problemstillinger i HR-området

Faget sætter studerende i stand til

- at opnå en forståelse for hvilke typer politikker, der sandsynligvis vil fungere hensigtsmæssigt for virksomhed og medarbejder, og under bestemte betingelser.
- at forudse nogle af de utilsigtede konsekvenser af politikker for virksomhed såvel medarbejdere og teams.

Indhold (bullets til emner)

- Organizational design (Benefits of Centralization, Economies of Scale, Better Use of Central Knowledge, Coordination, Benefits of Decentralization, Specific vs. General Knowledge, Authority and Responsibility, Decision Making as a Multistage Process, Flat vs. Hierarchical Structures, Types of Organizational Structures, Span of Control and Number of Levels in a Hierarchy, Skills, Pay, and Structure). + Organisationsformers psykologiske betydninger.
- Job design (Optimal Job Design: Skills, Tasks, and Decisions, Multiskilling and Multitasking,Complementarity and Job Design, Taylorism, Teams, Group Decision Making, Free Rider Effects, Benefits of Team Production, Team Composition). Motivation, performance og tilfredshed knyttet til forskellige former for arbejdsudformninger.
- Performance evaluation & rewarding performance (Ways to Evaluate Performance, Quantitative Performance Measurement, Risk vs. Distortion: Performance Measure Scope, Match of the Performance Measure to Job Design, Manipulation, Subjective Evaluation, Intrinsic Motivation, Social comparison, Other `behavioral' factors, setting wages relative to the labor market,

fixed versus variable pay: how strongly should pay be tied to performance? Imperfect Evaluations and Optimal Incentives, Paying for Performance: Common Examples, Rewards or Penalties?, Lump Sums, Demotions, or Promotions, Caps on Rewards, wages vs benefits)
    - Inrole og extra role behavior / OCB
- Career-based incentives (Should Promotions be Used as an Incentive System?, How Do Promotions Generate Incentives?, Promotion Rule: Tournament or Standard?, benefits and pitfalls of a competitive work environment, Career Concerns, Seniority Pay and Incentives)
- Options and executive pay

Mulig(e) underviser(e)

HRM/Arbejdsspykologi-del:

PSYK: Thomas Jønsson

MGMT: Anna Holm, Ann Kristina Løkke

Personnel economics-del:

ECON: Tor Eriksson, Valerie Smeets, Alexander Koch

Øvrige bemærkninger

Kombination af to bøger og artikler

Bog 1: Personnel Economics in Practice, 3rd Edition by Edward Lazear and Michael Gibbs, http://eu.wiley.com/WileyCDA/WileyTitle/productCd-EHEP003219.html

Bog 2: Personnel Economics, by Peter Kuhn, Oxford University Press https://global.oup.com/academic/product/personnel-economics-9780199378012?cc=us&lang=en&#

Forudsætninger

- Mikroøkonomi
- Decision Making
- Methods: applied regression analysis, experimental design

2. semester

Psykisk Arbejdsmiljø (10)

Formål

At give viden, færdigheder og kompetencer til at forebygge og håndtere psykiske belastninger, fremme sundhed og sikkerhed samt styrke trivsel og medarbejderes holdninger til arbejde og organisation. Faget består af både fokus på trivsel som det omvendte af belastninger og trivsel som en positiv psykologisk kvalitet. Desuden er fokus på både menneskelige og økonomiske konsekvenser ved (mis)trivsel. Faget rummer således tværfaglige vinkler rummende psykologiske, organisatoriske og økonomiske tilgange til arbejdsrelateret sundhed og trivsel. Faget giver viden om ovennævnte område, færdigheder til at identificere problemstillinger, opstille løsningsforslag og diskutere disse med henblik på forebyggelse og forbedring af psykisk arbejdsmiljø. Faget giver kompetencer til at bistå med rådgivning, sparring og forslag til implementering af tiltag, der styrker virksomheders forebyggelse og håndtering af sundhedsbelastende psykiske arbejdsmiljøer samt styrke tiltag der øger ansattes trivsel.

Jobattituder og konsekvenser:

Dette modul omhandler medarbejderes jobattituder og dets konsekvenser for individer og organisationer. Modulet har desuden fokus på betydningen af personaleledelse for udviklingen af jobattituder, herunder lederen som rollemodel.

Modulet indeholder også en gennemgang af, hvordan jobattituder måles i organisationer.

Subjective well being:

During the last 30 years there has been an increase in the interest of individuals' subjective well-being as a complement to conventional, quantitative measures of well-being, such as income, GDP, etc. At the level of the economy, improvements in people's living is obviously a fundamental policy task. At the micro level, employers are increasingly concerned with the well-being of their employees. In both cases, conventional measures and concepts have clear limitations.

The course includes presentations of different concepts and types of subjective well-being as well as a discussion about how to measure it. Next, applications of subjective well-being measures are introduced, in particular applications related to labor markets. Thus, some of the topics discussed are: income comparisons and well-being (so called Easterlin paradox), subjective well-being and wages, unemployment, job quality, and self-employment. An important topic is also the determinants of SBW and how SBW differs across population groups (such as gender and age). All topics discussed are important in informing design of economic and social policies as well as of management practices and organizational forms of firms and organizations.

Psykisk arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed:

Give viden om risiko- og forebyggelsesfaktorer i forhold til psykisk sundhed; stress, udbrændthed. Endvidere forståelse af trivsel.

Indhold (bullets til emner)

- Job-stress teorier og modeller
- Udbrændthed, arbejdsbetinget depression
- Work-life balance
- Sikkerhed på arbejdspladsen
- Sygefravær og sygetilstedevær
- Tilfredshed og trivsel
- Økononomiske konsekvenser af stress og trivsel
- Ledelse
- Stress og præstation
- Stress og krop: immunforsvar, kognitive forstyrrelser, søvn og restitution
- Undersøgelsesmetoder

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Ann-Kristina Løkke Møller

ECON: Tor Eriksson, Christian Bjørnskov

PSYK: Lars Peter Andersen, Thomas Jønsson m.fl.

Litteratur

Jobattituder og konsekvenser:

Literatur:

Steers and Rhodes: Major influences on employee attendance

Judge and Kammeyer-Mueller: Job Attitudes

Løkke: Determinants of absenteeism in public organizations

Bjørner & Pejtersen: Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of of the differential item functioning and differential item effect

Einarsen: the nature and causes of bullying at work

Subjective well being:

Pre-requisites: familiarity with basic regression analysis, basic micro-economic theory.

Lit: Textbook: Frey, B and A Stutzer: Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being. Princeton; Princeton University Press, 2010

Articles (by for example Andrew Oswald, Andrew Clark, Dan Kahneman)

Chapters in the Oxford Handbook of Well-Being and Public Policy (2016)

World Happiness Report published by Columbia Earth Institute

Digitale informationssystemer (5)

Formål

Dette fag har til formål at give viden om brugenaf digitale teknologier indenfor sociale, mobile, analytiske og 'cloud'-teknologier, f.eks. til at etablere informationssystemer , håndtere big data, facilitere online processer eller performance management. Dette omfatter både kritiske og konstruktive analytiske færdigheder I forhold til design og anvendelse af digitale teknologier indenfor eksempelvis marketing og ledelse.

Indhold (bullets til emner)

- Kritiske analyser af brugen af ny teknologi
- Overvågning
- Smart economy and HRM 4.0
- Information Systems and cloud computing
- metrics and analytics
- Big Data
- E-recruitment & e-selection
- E-performance and reward management
- E-learning and development
- E-marketing
- Mobile application
- Gamification
- Social media
- Information security, privacy and data protection law.

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Anna B. Holm, Lars Haahr, John Ulhøi

PSYK: Jesper Aagaard

Diversitet og globalisering (5)

Formål

Med psykologiske, organisatoriske og forretningsstrategiske aspekter fokuserer dette modul på, hvordan man skaber sammenhængskraft og samarbejde på tværs af personer med forskellige baggrunde, herunder køn, faglighed og national kultur. Sidstnævnte inkluderer et fokus på de psykologiske, organisatoriske og forretningsstrategiske aspekter ved global mobilitet i virksomheder og på arbejdsmarkedet og de nye krav det stiller til HRM praksisser, ledelse, forretningsstrategier og organisering, men også til organisationsmedlemmers sociale, kulturelle og kognitive evner til at lede og samarbejde så forskelligheder fører til synergi frem for destruktiv konflikt.

Indhold (bullets til emner)

- Akkulturation
- Kulturelle kompetencer, kulturel metakognition/-intelligens, cosmopolitanism
- Diversity Management
- Diversitet - strukturer og processer (alder, køn, kultur, professioner, personer med handicap)
- Cooperation, negotiation and conflict
- Stereotyping and implicit bias
- Expatriering og HRM (eks. Rekruttering, fastholdelse)
- Outsourcing/offshoring
- Selv-initieret expatriering
- Globale virtuelle teams og ledelse heraf
- Spouse og social netværksstøtte
- Re-patriering
- Kulturel metakognition (hos ledere)
- Konflikthåndtering og kommunikation

Mulig(e) underviser(e)

PSYK: Charlotte Jonasson, Christina Lundsgaard Ottsen, Simon Ozer

MGMT: Finn Frandsen, Winni Johansen

Organisationsudvikling og forandringsledelse (10)

Formål

Formålet med kurset er at give den studerende viden om organisationsteori, organisationsudvikling og forandringsledelse. Faget inkluderer viden, færdigheder og kompetencer knyttet til typer af organisatoriske forandringer, hvordan forandringer mest hensigtsmæssigt ledes, rammer og processer vedrørende kreativitet og innovation i organisationer. I faget arbejder studerende med entreprenørielle muligheder i forhold til skabelsen af nye produkter, services, nye måder at organisere sig på, eller nye måder at agere på. De studerende tilegner sig metoder til at ledelse af innovative processer under hensyntagen til optimale forhold for anvendelse af medarbejderes innovative potentialer. Endvidere at understøtte innovative processer, fra problem over løsning til implementering i samarbejde med interne og eksterne interessenter. Faget giver viden om og kompetencer i at organisere, lede og gennemføre organisatoriske forandringsprocesser - herunder facilitering og organisering af entreprenørielle processer.

Indhold (bullets til emner)

- Organisationsforandring
- Innovation management theory
- Entrepreneurship theory
- Design thinking
- Design Psykologi
- Individ og entreprenørskab - initiativ, self-efficacy og proaktiv personlighed
- Identity

- Empowerment
- Innovative teams
- Institutionel teori
- Netværk og politiske systemer
- Forandring og psykisk arbejdsmiljø
- Interesser og motivation i forandring
- Organisatorisk forandring
- Culture
- Institutional theory
- Networks and political systems
- Communication
- Ledelse og medarbejderinvolvering i forandring
- Attitudes to change
- Forandring og psykisk arbejdsmiljø
- Interesser og motivation i forandring
- Virksomhedskommunikation

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Christian Waldstrøm, Mona Toft Madsen, Finn Frandsen, Winnie Johansen, Claus Thrane, Franziska Gunzel-Jensen.

PSYK: Charlotte Jonasson, Thomas Jønsson

3. semester

Mulighed for valgfag og udveksling/praktik.

Mulige valgfag til illustration:

Adfærdsanalyse (10)

Formål

Formålet er at give indsigt og færdigheder i teoretiske baggrunde og metoder til analyse af adfærdsprocesser især med fokus på barrierer for ønsket adfærd. Faget bygger på teoretisk viden om psykologisk adfærdsteori og behavioral economics og på viden om empirisk metode opnået i HA psyk. Fagets fokus er på at anvende dette viden til analyse af konkrete adfærdsprocesser og til at identificere og teste adfærdsteorier. Endvidere sigter faget mod at udvikle mulige interventioner for at påvirke adfærd og mod at forudse og diskutere utilsigtede konsekvenser af disse tiltag. Faget giver kendskab til essentielle teorier og modeller af adfærdsprocesser. Studerende opnår kompetencer til at udvælge relevante modeller for at analysere en konkret problemstilling og i nogen grad til selv at udforme adfærdsteorier.

Indhold (bullets til emner)

- Gennemgang af adfærdsteoretiske modeller
- Induktive vs deduktive tilgange til teoribygning
- Validitet og testteori
- Revision af modeller
- Bias-variance dilemma i teoribygning
- Casestudier

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Panos Mitkidis, Jacob Orquin, Niels Holm Jensen, Gabriele Toma

ECON: Alexander Koch, Julia Nafziger, Mette Trier Damgaard, Martin P Bagger

Nudging og pursuasion (10)

Formål

Faget giver viden om de vigtigste interventionsmetoder i nudgning (f.eks. default, gamification, context effects), viden om metoder til påvirkning af holdninger (f.eks. persuasion og storytelling) og viden om optimale informationsformater til understøttelse af informerede beslutninger (f.eks. graph literacy). Studerende opnår kompetencer til at udfælge interventioner på baggrund af adfærdsanalyse og kompetencer til at udvælge holdningspåvirkende eller vidensunderstøttende metoder på baggrund af adfærdsanalyser.

Indhold (bullets til emner)

- User experience og usability
- Gamification
- Beavioral economics
- Persuasionteori
- Valg og implementering af nudges
- Test og feedback på interventioner
- Casestudier

Mulig(e) underviser(e)

MGMT: Panos Mitkidis, Jacob Orquin, Tobias Otterbring, Erik Lahm

ECON: Mette Trier Damgaard

4. semester

Kandidatspeciale (30)

Formål

Kandidatspecialet skal angå et emne/en problemstilling, der er konstituerende for den faglige kompetence og identitet i kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi-psykologi. Formålet er at opnå viden og vise analytisk evne på et selvstændigt og dybdegående niveau ved tværfagligt at integrere de forskellige fagligheder 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. 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.
18/046935-19

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 kandidatuddannelse 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