Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Erhvervsøkonomi

Udskrevet 12. november 2026

Kandidat - Erhvervsøkonomi - Syddansk Universitet

Institutionsnavn: Syddansk Universitet
Indsendt: 14/09-2021 12:53
Ansøgningsrunde: 2021-2
Status på ansøgning: Afslag
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype

Dublering

Udbudssted

SDU, Campus Odense, Kolding og Esbjerg. Nyt udbudssted: SDU, Campus Slagelse

Informationer på kontaktperson for ansøgningen (navn, email og telefonnummer)

Professor Birgitte Sloth, bsl@sam.sdu.dk, +4565501819 Chefkonsulent Morten Vestergaard-Lund, movl@sam.sdu.dk, +4565501518 Kvalitetskonsulent Julie Nauerby Kristensen, juna@sdu.dk, +4565509481

Er institutionen institutionsakkrediteret?

Ja

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?

Nej

Uddannelsestype

Kandidat

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk

Erhvervsøkonomi

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk

Economics and Business Administration

Angiv den officielle danske titel, som institutionen forventer at bruge til den nye uddannelse

Cand.merc.

Angiv den officielle engelske titel, som institutionen forventer at bruge til den nye uddannelse

Master of Science (Msc) in Economics and Business Administration

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?
Samfundsvidenskab

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?
Generelle adgangskrav
For at søge optagelse på en cand.merc.-uddannelse skal du have en relevant bacheloruddannelse.

Du kan søge ind på kandidatuddannelsen, hvis du har bestået:

- en bacheloruddannelse i Erhvervsøkonomi ved SDU
- en bacheloruddannelse i Økonomi (erhvervsøkonomisk linje) ved SDU

Du kan også søge om optagelse, hvis du har en tilsvarende uddannelse, der som minimum indeholder 75 ECTS inden for det erhvervsøkonomiske fagområde, herunder minimum et 5 ECTS kursus inden for hvert af følgende emner:

- Mikroøkonomi
- RegnskabFinansiering
- Marketing
- Organisation
- Statistik
- Yderligere metode til dataanalyse (Statistik udover de 5 ECTS eller anden kvalitativ eller kvantitativ metode, herunder matematik eller operationsanalyse. Dataindsamling kan indgå i mindre omfang)
- Videnskabsteori og/eller samfundsvidenskabelig metode – dette gælder kun, hvis din uddannelse ikke er fra et universitet.

Er det et internationalt samarbejde, herunder Erasmus, fællesuddannelse el. lign.?
Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?
Engelsk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?
Nej, undervisningen foregår slet ikke eller i mindre grad på nettet.

ECTS-omfang
120

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte. Beskrivelsen må maks. fylde 1200 anslag
Ikke relevant

Uddannelses struktur og konstituerende faglige elementer
Ikke relevant

Begrundet forslag til takstindplacering af uddannelsen
Ikke relevant

Forslag til censorkorps
Det erhvervsøkonomiske censorkorps

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 15 sider. Der kan kun uploades én fil
Bilag - cand.merc. i Slagelse.pdf

Kort redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse. Besvarelsen må maks. fylde 1800 anslag
Uddannelsen vil give muligheder for at fuldføre en lang videregående uddannelse inden for det erhvervsøkonomiske/samfundsvidenskabelige område på Vestsjælland (region Sjælland vest for Roskilde).

Det vil føre til et udbud af kandidater i dette område, hvor andelen af personer med lang videregående uddannelse pt. er langt under landsgennemsnittet (jf. aftageranalysen).

De udbudte kandidater vil dels lette rekrutteringen af cand.merc. uddannede for virksomheder i området, der allerede beskæftiger cand.merc'ere (hvilket eksempelvis gælder alle de virksomheder, der indgår i aftagerundersøgelsen) og dels kunne bidrage til at hæve uddannelsesniveauet i virksomheder der i dag ansætter erhvervsøkonomer med kortere uddannelser. Dette vil kunne bidrage til vækst i regionen (jf. aftagerudersøgelsen).

Den kvalitative del af aftageranalysen viser stor interesse blandt aftagerne i kandidater, der behersker engelsk på professionelt niveau, ikke bare blandt internationalt orienterede virksomheder med engelsk som koncernsprog, men også i mindre virksomheder. Sådanne kompetencer understøttes gennem en engelskproget uddannelse.

Uddybende bemærkninger

Ingen

Underbygget skøn over det nationale og regionale behov for dimittender. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Udbuddet forventer at uddanne ca. 45 kandidater årligt efter indfasning. Dette skal ses i sammenhæng med at der uddannes 1300-1400 cand.merc. kandidater årligt i Danmark, at ledigheden blandt cand.merc. uddannede er lav, at analyser viser at der i fremtiden vil være mangel på cand.merc. kandidater (jf. aftagerundersøgelsen), og at der p.t. ikke uddannes cand.merc.kandidater i Region Sjælland vest for Roskilde, hvor en stor del af beskæftigelsen er i den private sektor som cand.merc. uddannelsen er rettet imod.

Der forventes derfor at være behov for de uddannede kandidater.

Hvilke aftagere har været inddraget i behovsundersøgelsen? Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Behovsafdækningen har været gennemført dels på baggrund af viden om behov for kandidater fra andre udbud af uddannelsen, og dels ved kontakt til aftagere i form af interview med repræsentanter for en række virksomheder og virksomhedsorganisationer på Vestsjælland:

- CEO Christian Bring **Crispy Food**
- Peter Gloggengiehser Knudsen **SMV Partnerinvest ApS**
- Manager Finance, Control and Communications Charlotte Balslev, **Equinor Refining Denmark A/S**
- Marketing Coordinator Bettina Lund Gubi, **Frese A/S**
- Senior Manager Torben Ugleholdt, **Novo Nordisk**
- Marketingchef Jens Stig, **Biltema**

- Områdedirektør Sydsjælland Torben Stevold, **Danske Bank**
- Chef for HR, uddannelse og forskning Lene Daugaard, **Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse**
- PA Anja Nordby, **Slagelse Erhvervscenter**
- EU-Konsulent Signe Skovstrup Ethelberg, **Center for Vækst og Bosætning, Slagelse Kommune**
- Kommunikations- og erhvervskonsulent David Hindberg, **Kalundborg Erhvervsråd**
- Chefkonsulent Jette Feldthaus, **Kalundborg Kommune**

Beskriv ligheder og forskelle til beslægtede uddannelser, herunder beskæftigelse og eventuel dimensionering. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Udbud af cand.merc.-uddannelsen vil give uddannelsesmuligheder på kandidatniveau bl.a. for BA'ere uddannet ved SDU, Campus Slagelse og bidrager således til at skabe sammenhængende uddannelsesmuligheder til kandidatniveau på Vestsjælland. Sådanne muligheder findes ikke for nærværende. De nærmeste muligheder er cand.merc.-uddannelserne i Odense og Roskilde. Uddannelsesmuligheder i Odense svarer til den planlagte uddannelse på campus Slagelse, mens mulighederne i Roskilde efter vores vurdering er mere generelt samfundsvidenskabeligt orienteret (uddannelserne der var tidligere betegnet cand.soc.), mens uddannelserne ved SDU er integreret i en Business School.

Cand.merc.-uddannelsen er ikke dimensioneret.

Uddybende bemærkninger

Ingen

Beskriv rekrutteringsgrundlaget for ansøgte, herunder eventuelle konsekvenser for eksisterende beslægtede udbud. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Uddannelsen forventes at tiltrække en del ansøgere blandt BA'ere i hhv. Erhvervsøkonomi og International Virksomhedskommunikation (linjen Markedsføringsøkonomi) uddannet i Slagelse. Der er en stor andel af disse BA'ere (ca. 70%), der ikke fortsætter på en kandidatuddannelse på SDU.

Der planlægges foreløbigt udbudt en enkelt linje i Slagelse med en særlig profil, der afspejler det underliggende forskningsmiljø og behovet hos det lokale erhvervsliv. Denne profil forventes også at være af interesse for en mindre del af en bred gruppe af BA-uddannede fra SDU's øvrige campi, samt Roskilde Universitet, CBS og andre danske uddannelsesinstitutioner. Det er ikke vores forventning, at udbud af uddannelsen vil have mærkbar effekt på søgningen til konkrete andre kandidatuddannelser.

Beskriv kort mulighederne for videreuddannelse

Dimittenderne vil på baggrund af den gennemførte kandidatuddannelse kunne søge optagelse på en række masteruddannelser, herunder MBA og en international MBA, ligesom uddannelsen kvalificerer til optagelse på en ph.d.-uddannelse.

Forventet optag på de første 3 år af uddannelsen. Besvarelsen må maks. fylde 200 anslag

Der forventes et optag på 25 studerende det første år og 50 studerende årligt fra og med uddannelsens andet år.

Hvis relevant: forventede praktikaftaler. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Ikke relevant

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

Uddannelsen ønskes udbudt som engelsksproget. Dette er primært begrundet i aftagernes efterspørgsel efter kandidater, der behersker engelsk på professionelt niveau. Uddannelsen er forskningsmæssigt forankret i et meget internationalt forskningsmiljø, hvor kun en mindre del af forskerne har dansk baggrund. Vi har ikke planer om at markedsføre uddannelsen internationalt, og vi forventer at de allerfleste der optages på uddannelsen, vil have en dansk uddannelsesbaggrund, således at de også behersker dansk sprog på professionelt niveau. Den erhvervsøkonomiske bacheloruddannelse ved Campus Slagelse, der forventes at blive den største “leverandør” til uddannelsen, er dansksproget.

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

Ja

Status på ansøgningen

Afslag

Ansøgningsrunde

2021-2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

D1 Afgoerelsesbrev.pdf

Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

Cand.merc. i Slagelse

Bilag til prækvalifikationsansøgning den 15. september 2021

Indhold

1. Indledning 3
2. Cand.merc.-kandidater er efterspurgte og bidrager til værdiskabelse 3
3. Regionen har brug for flere højtuddannede, særligt vest for Roskilde 4
4. Behov og forventninger blandt virksomheder i Region Sjælland 4
   4.1. Metode 4
   4.2. Resultater 5
   4.3. Relevans af det foreslåede cand.merc.-program 7
5. Konklusion 8

Appendix 1: Interviewpersoner 9
Appendix 2: Interviewguide 11

Aftagerundersøgelse
Udbud af cand.merc. ved SDU Slagelse

Indhold

1. Indledning 3
2. Cand.merc.-kandidater er efterspurgte og bidrager til værdiskabelse 3
3. Regionen har brug for flere højtuddannede, særligt vest for Roskilde 4
4. Behov og forventninger blandt virksomheder i Region Sjælland 4
    4.1. Metode 4
    4.2. Resultater 5
        4.2.1. Behov for lokal rekruttering 5
        4.2.2. En bred uddannelse er attraktiv 5
        4.2.3. Kendskab til organisation, forandringsledelse, digital transformation og kommunikation er meget relevant 6
        4.2.4. Indsigt i andre felter kan også være vigtigt 6
        4.2.5. Relevans af en engelsksproget uddannelse 6
        4.2.6. Praksiserfaring 7
    4.3. Relevans af det foreslåede cand.merc.-program 7
5. Konklusion 8
Appendix 1: Interviewpersoner 9
Appendix 2: Interviewguide 11
        What is this interview about? 11
        Companies Need 11
        Questions reg. Change Managers 13
        Questions reg. HR Managers 14
        Questions reg. Study Program 14

1. Indledning

Denne rapport indeholder resultaterne af arbejdsmarkedsundersøgelsen for et muligt udbud af Syddansk Universitets cand.merc.-uddannelse ved universitetets campus i Slagelse. Cand.merc.-uddannelsen har tidligere været udbudt i Slagelse, men fra september 2017 har vi af strategiske årsager haft lukket for optag på uddannelsen og fokuseret på bacheloruddannelser.

Nu er Det samfundsvidenskabelige Fakultet imidlertid i gang med en forskningsopbygning i Slagelse, og har derfor igen kapacitet og forskningsgrundlag for at udbyde cand.merc.-graden ved denne campus. Cand.merc.-graden ønskes udbudt som dublering af uddannelsen i Odense. I første omgang planlægges udbudt en enkelt profil, som baseres på forskning lokaliseret i Slagelse. Dette omfatter forskningsgruppen "Management of People" under Institut for Virksomhedsledelse (HRM og organisationsområdet) samt forskningsaktiviteter og forskere, der er tilknyttet andre institutter og forsker på tilgrænsende områder (Økonomi, Entreprenørskab og Relationsledelse, samt International Virksomhedskommunikation/Sprog og Kommunikation), og som har tjenestested og bachelorundervisning ved Campus Slagelse.

Formålet med arbejdsmarkedsundersøgelsen er at vise, at kandidater fra det påtænkte uddannelsesudbud kan forventes at finde job og bidrage til værdiskabelse og økonomisk vækst lokalt og regionalt. Desuden har vi ønsket at få mere viden om de specifikke færdigheder og kompetencer som potentielle arbejdsgivere efterspørger, således at vi kan tilrettelægge den bedst mulige uddannelse.

I undersøgelsen indgår generel indsigt i det nationale og regionale arbejdsmarked baseret på litteratur, samt resultater af en undersøgelse med dybdegående interview med potentielle arbejdsgivere og organisationsrepræsentanter.

Rapporten er udarbejdet i august og september 2021 af forskningsassistent Katharina Woermann, Institut for Virksomhedsledelse, SDU, Odense, og professor m.s.o. Birgitte Sloth, Økonomisk Institut, SDU, Slagelse.

2. Cand.merc.-kandidater er efterspurgte og bidrager til værdiskabelse

Der er forholdsvis lav ledighed blandt cand.merc.-kandidater i Danmark. For dimittendårgangene 2017 og 2018 var K4-7-ledighedsgraden for cand.merc.-kandidater fra SDU Odense henholdsvis 12,8 % and 13,8 %. For kandidater fra CBS er de tilsvarende tal 4,0 % og 2,4 %.

Efterspørgslen forventes også at være høj i fremtiden. I rapporten "Djøfernes arbejdsmarked frem mod 2030" forudsiger DAMVAD efterspørgsel og udbud på "DJØF-arbejdsmarkedet" og når frem til, at der kan forventes mangel på cand.merc.-kandidater. I henhold til rapportens konservative basisscenarie vil der være en mangel på cirka 10.000 cand.merc.-kandidater i 2030[1]. Tilsvarende resultater er fundet i lignende beregninger af FBE/DEA, Dansk Erhverv og Dansk Industri[2].

Generelt bidrager et højt uddannelsesniveau til høj produktivitet og høj indkomst. I henhold til nylige beregninger fra Finansministeriet gælder det i særlig høj grad for cand.merc.-uddannelsen. Ministeriet estimerer, at produktiviteten af en cand.merc.-kandidat er 23 % højere end produktiviteten af en BA i Erhvervs-

[1] DAMVAD (2010): Djøfernes arbejdsmarked frem mod 2030, s. 54-55.

[2] FBE/DEA (2009): Merkantile, økonomiske og juridiske uddannelser: Uddannelse Arbejdsmarked Fremskrivninger., Dansk Erhverv: "En vision for 2025: 25% af en ungdomsårgang tager en lang videregående uddannelse", Dansk Industri (2010): "Fremtiden kalder. Uddanner vi nok?"

økonomi (HA). Ministeriet anslår den marginale samfundsøkonomiske værdi af en cand.merc.-uddannelse til omkring 5 mio. kroner[3].

3. Regionen har brug for flere højtuddannede, særligt vest for Roskilde

Region Sjælland er den region i Danmark, som har den mindste andel af højtuddannede. Det er kun 6 % of befolkning der har en lang videregående uddannelse, og kun 6 % af en ungdomsårgang, der opnår en lang videregående uddannelse. De tilsvarende nationale gennemsnit er 10 %. Særligt i kommunerne vest for Roskilde er andelen af befolkningen der har eller opnår en lang videregående uddannelse, meget lav.

Også udbuddet af lange videregående uddannelser vest for Roskilde er yderst begrænset, så de fleste studerende må flytte eller pendle langt for at gennemføre deres uddannelse. Det betyder at det lokale udbud af højtuddannet arbejdskraft er meget lavt i området.[4] I henhold til "arbejdsmarkedsbalancen" forventes der at blive mangel på højtuddannede i Region Sjælland på mellemlang sigt.[5]

Erhvervsstrukturen i Region Sjælland svarer til de nationale gennemsnit dog med flere ansat inden for bygge- og anlæg (16 %, det nationale gennemsnit er 11 %) og lidt færre inden for erhvervsservice (28% vs. 33%). Der er flere job i små og mellemstore virksomheder end på landsplan, men regionen rummer også mange større virksomheder og produktionsanlæg, og 20 % af regionens værdiskabelse kommer fra industriproduktion.[6]

Cand.merc.-uddannelsen retter sig generelt mod administration og ledelse i private og offentlige virksomheder og vil være relevant for stillinger i en stor del af regionens virksomheder og organisationer.

Arbejdsmarkedet i Region Sjælland er i et vist omfang integreret med arbejdsmarkedet i Region Hovedstaden med ca. 95.000 pendlere fra Sjælland til Hovedstaden (primært fra kommunerne omkring Roskilde), og cirka 30.000 pendlere fra Hovedstaden til Sjælland. De sidstnævnte er primært folk med lange videregående uddannelser,[7] hvilket igen afspejler den lokale mangel på denne type arbejdskraft i Region Sjælland.

4. Behov og forventninger blandt virksomheder i Region Sjælland

For at cand.merc.-kandidater kan opnå relevant beskæftigelse, skal de kunne bidrage til virksomheder, der i stadigt stigende grad udsættes for forandringer. Der sker hele tiden ændringer i konkurrenceforhold, teknologiske muligheder, og i ansattes, kunders og myndigheders krav og forventninger.

For nærmere at undersøge hvilke færdigheder, hvilke kompetencer og hvilken viden lokale arbejdsgivere forventer af kandidater i erhvervsøkonomi, har vi gennemført en særskilt kvalitativ undersøgelse. Da vi i første omgang planlægger at udbyde en cand.merc.-profil med fokus på personaleledelse og forandringsledelse, har vi særligt fokuseret på disse områder, men vi har også spurgt ind til cand.merc.-kandidater generelt.

4.1. Metode

Undersøgelsen blev gennemført af forskningsassistent, cand.merc. Katharina Woermann fra Institut for Virksomhedsledelse ved SDU, Odense. Den omfatter 12 semi-strukturerede dybdeinterview om virksomhedernes særlige behov. Vi har fokuseret på virksomheder med aktiviteter på Vestsjælland og Lolland-Faster.

---

[3] Finansministeriet (2018): Effekt på velstand, arbejdsudbud og holdbarhed af kandidatstudie for ingeniører og cand.merc.
[4] Epinion og Region Sjælland (2020): Uddannelsesanalyse 2020.
[5] Vækstforum Sjælland (2018): Grundlagsanalyse Sjælland2018, s. 24.
[6] Grundlagsanalyse Sjælland2018, s. 30.
[7] Grundlagsanalyse Sjælland2018, s. 8.

Vi har kontaktet en bred gruppe af store virksomheder, inklusive produktionsvirksomheder, konsulentvirksomheder, rekrutteringsvirksomheder og vikarbureauer, samt repræsentanter for små og mellemstore virksomheder og offentlige institutioner. På grund af Covid-19 situationen har der været usædvanligt travlt i mange virksomheder og deres HRM-afdelinger, så det har været forholdsvis vanskeligt at opnå aftaler. I alt har vi haft kontaktet 77 personer identificeret af SDU RIO, og yderligere 10 fra vores egne netværk. Anmodningen om deltagelse har endvidere været delt i professionelle netværk som LinkedIn og Rotary Denmark. Interviewpersonerne er entreprenører, ledere, konsulenter og repræsentanter for erhvervsorganisationer.

Interviewene blev gennemført i løbet af maj og juni 2021. Hvert interview varede omkring 30 minutter og blev gennemført online via Zoom, igen pga. Covid-19-situationen. Interviewene blev optaget i Zoom og transskriberet digitalt vha. Konch. Interviewene blev som udgangspunkt gennemført på engelsk, men nogle af interviewpersonerne valgte at svare delvist på dansk.

Interviewene tog udgangspunkt i en interviewguide, jf. Appendix B. Vi spurgte ind til cand.merc.-gradens relevans for virksomhederne, til virksomhedernes aktuelle og forventede behov og udfordringer, og til de konkrete kvalifikationer og kompetencer som virksomhederne har brug for under de stadigt skiftende rammevilkår.

4.2. Resultater

Nedenfor følger hovedkonklusioner fra interviewene. Citaterne er fra interviewpersoner i de nævnte virksomheder og organisationer, se Appendix A for yderligere oplysninger om disse.

Alle interviewpersoner kendte til mindst to cand.merc.-kandidater ansat i deres virksomhed.

4.2.1. Behov for lokal rekruttering

Selvom det er muligt pendle til regionens arbejdspladser fra fx hovedstadsområdet, så ønsker virksomheder at rekruttere arbejdskraft lokalt, da det giver bedre fastholdelse.

Novo Nordisk fortæller ”we have looked very much into getting candidates locally sourced, because we experienced that if we get candidates from the Copenhagen area or at least from the eastern side of Roskilde to work here in Kalundborg, then after a couple of years, they disappear and seek a job in Copenhagen or whatever. But when we hire someone west of Roskilde they feel more obliged and stay. We actually have data on that.”

4.2.2. En bred uddannelse er attraktiv

Generelt er cand.merc.-kandidater attraktive for administration og ledelse.

Cand.merc.-uddannelsen bygger på et bredt grundlag, da adgang til programmet forudsætter viden om alle aspekter af erhvervsøkonomi og giver brede kompetencer. En sådan bredde er særlig relevant for ansættelse i små og mellemstore virksomheder, hvor der kun beskæftiges få højtuddannede, og hvor administrations- og ledelsesfunktioner er mindre specialiserede end i større virksomheder. **Kalundborg Erhvervsråd** næver, at ”*a broader skill set could be beneficial for smaller companies*”.

Generelt ønsker interviewpersonerne kandidater med en samlet forståelse af alle funktioner og processer i en virksomhed. Denne forståelse skal kunne anvendes konkret i virksomheden. **Slagelse Erhvervscenter** udtrykker det således: “*One of the things that are really important for us is the ability to look at an issue and*

see possible solutions immediately." **Danske Bank** forventer, at fremtidige ledere har evnen til "*better empathise with the different units of the company*".

Otte af de 12 interviewpersoner nævner bæredygtighed som et vigtigt aspekt ved fremtidig drift og beslutninger. **Novo Nordisk** forventer, at bæredygtighed i fremtiden skal være en del af mindsettet hos alle ansatte. **Equinor** og **Partnerinvest** udtrykker noget tilsvarende. **Slagelse Erhvervscenter** betragter indsigt i bæredygtighed som "*key skill for the future*", og **Frese A/S** ser "*sustainability at the center of the organization*".

4.2.3. Kendskab til organisation, forandringsledelse, digital transformation og kommunikation er meget relevant

De fleste interviewpersoner giver udtryk for, at grundlæggende forståelse for organisationer og deres ledelse er helt nødvendigt for fremtidige ledere på alle niveauer. Brede ledelses- og organisationskompetencer og evne til at bruge disse i forbindelse med forandringer (fx nye krav om bæredygtighed, ny teknologi, ændrede rammevilkår og helt uforudsigelige hændelser som COVID-19) er en nødvendighed for virksomheder og organisationers fremtidige succes. **Danske Bank** udtrykker det således: "Men spørgsmålet er, om vi kan følge med i bankverdenen i forhold til omverdenens krav og forventninger. Jeg tror, der er brug for nogle nye kompetencer, som bankfolk ikke har i dag, så det er megavigtigt, det I har gang i"

I følge interviewpersonerne skal fremtidens ledelser og HR-ansvarlige have viden om organisation og ledelse, inklusive færdigheder i at træffe beslutninger, finde løsninger og lede. De argumenterer også for, at cand.merc.-studerende trænes i forretningsudvikling, inklusive udvikling af HR-strategi (nævnes af **Partnerinvest** og **Kalundborg Erhvervsråd**). Også **Equinor** understreger vigtigheden af kendskab til forandringsledelse, herunder kendskab til IT og digital transformation.

Repræsentanter fra **Crispy Food** og **Biltema** efterspørger kandidater, der har kendskab til business analytics and data science, og **Danske Bank** nævner "*a big need for future leaders who can handle different data systems*". **Slagelse Erhvervscenter** ønsker kandidater, som kan anvende dataanalyse og "*look at a complex problem, look through the components and make sense of it*." **Partnerinvest** giver udtryk for, at analystiske færdigheder er "*by far the most important ones*".

Interviewpersonerne efterspørger også kompetencer inden for strategisk kommunikation. Fire interviewpersoner nævner, at det er nødvendigt at beherske såvel intern som ekstern kommunikation, hvis man skal udfylde en HR- eller ledelsesfunktion.

4.2.4. Indsigt i andre felter kan også være vigtigt

I følge **Slagelse Erhvervscenter** og **Frese A/S** ønsker nogle virksomheder også fremtidige cand.merc.-kandidater med indsigt i finansiering. **Novo Nordisk** udtrykker: "*we need someone who is able to support us within the financial part*." **Crispy Foods** udtrykker, at de "*lack people with a holistic education also holding basic competences in finance*". I interviewene nævnes også andre erhvervsøkonomiske discipliner, inklusive regnskab og supply chain management.

4.2.5. Relevans af en engelsksproget uddannelse

Alle virksomheder er enige i, at det er nødvendigt, at kandidater behersker engelsk på højt professionelt niveau, og at det er en fordel, at uddannelsen sikrer dette. I **Novo Nordisk** og **Danske Bank** er koncernsproget engelsk, og de fleste virksomheder har ikke-dansktalende interessenter. **Kalundborg Erhvervsråd** finder, at "*English capabilities would be useful for quite a lot of companies here*". I tillæg til sprogfærdigheder nævner **Frese A/S** behov for "*inter-cultural skills*".

Da mange virksomheder i regionen ansætter faglærte og ufaglærte arbejdere, er der også behov for kandidater, der behersker dansk, så de kan indgå i daglig kommunikation med alle ansatte. **Slagelse Erhvervscenter** sammenfatter det i en forventning om at kandidater er i stand "*to malign with like what a Danish company needs to deliver in an international global environment*."

4.2.6. Praksiserfaring

Undersøgelsen viser, at virksomhederne foretrækker uddannede med praktisk erfaring fra uddannelsen, fx i form af cases og projekter fra konkrete virksomheder, og projektorienterede forløb ("praktik") og specialeprojekter i virksomheder. Virksomhederne nævner selv, at de er villige til at bidrage til dette.

Forventningen er, at de studerende gennem sådanne aktiviteter opnår indsigt i virksomheders konkrete problemer og bliver i stand til at finde løsninger gennem den teoretiske viden og de værktøjer, som de har tilegnet sig på uddannelsen.

Virksomhederne peger også på, at de studerendes via kontakt til lokale virksomheder vil opnå kendskab til og interesse for det lokale arbejdsmarked og dermed motiveres til at blive i regionen efter endt uddannelse. Det vil gøre det nemmere for lokale virksomheder at rekruttere dem. **Equinor** understreger, at "*it would be of benefit to companies if students were already closer to their future employers during their studies*". Dette svarer til **Frese A/S'** bekymring om, at "*students are migrating to the capital (Copenhagen), which is why it is hard to find the right people*".

4.3. Relevans af det foreslåede cand.merc.-program

Baseret på de indsamlede data er vores konklusion, at den cand.merc.-uddannelse, som vi har forskningsgrundlag for at tilbyde i Slagelse, vil være efterspurgt blandt en bred kreds af potentielle arbejdsgivere i regionen. Cand.merc.-programmet vil fokusere på de færdigheder og kompetencer, der nævnes under 4.2.2. ovenfor, og vil tage udgangspunkt i et bredt generelt kendskab til erhvervsøkonomiske discipliner, således at det sikres, at kandidaterne også har grundlæggende kendskab til fx finansiering og regnskab og kan integrere dette i deres samlede kompetencer.

Undersøgelsen viser også et klart behov for de sproglige kompetencer, som opnås gennem en engelsksproget kandidatuddannelse. Da de BA-uddannelser som SDU udbyder i Slagelse, alle er dansk-sprogede, er det vores forventning, at langt de fleste studerende på uddannelsen vil have en dansksproget BA-uddannelse som adgangsgrundlag, således at de vil opnå professionelle sproglige kompetencer på såvel dansk som engelsk.

Resultaterne af aftagerundersøgelsen vil blive brugt i den konkrete udformning af cand.merc.-profilen for Campus Slagelse. Blandt andet har vi besluttet at sikre, at uddannelsens metodeundervisningen fører til kendskab til erhvervsøkonomiske data i virksomheder og kompetencer inden for business analytics. Vi vil endvidere sikre, at uddannelsen generelt inddrager forskellige typer af forandringer i rammevilkår for virksomheder (ikke kun bæredygtighed), og at den sikrer solide kompetencer i introduktion af nye teknologier i organisationer. Uddannelsen vil endvidere give kompetencer inden for hele HRM-området (rekruttering, kontrakter, personaleudvikling og -pleje, afskedigelser, etc.) baseret på generelle kompetencer inden for organisation.

Nogle funktioner i nogle virksomheder vil kræve mere specialiserede kompetencer inden for særlige discipliner, som fx finansiering, regnskab og supply chain management. Pt. har vi ikke forskningsgrundlag for at udbyde cand.merc.-specialisering inden for disse områder.

Vi planlægger at inddrage lokale og regionale virksomheder i forbindelse med undervisningen i de enkelte fagelementer i form af cases, besøg m.v. og i forbindelse med projektorienterede forløb og specialeprojekter. Gennem den såkaldte Slagelse-model har vi erfaring med og kontakter til dette fra bacheloruddannelserne.

5. Konklusion

Efter implementering af uddannelsen forventer vi på sigt at uddanne cirka 45 kandidater årligt. Det er et marginalt bidrag til den samlede population i Danmark, hvor der for tiden uddannes ca. 1.300-1.400 cand.merc.-kandidater årligt.

Aftageranalysen viser, at cand.merc.-uddannelsen er relevant for arbejdsmarkedet i den vestlige del af Region Sjælland, og at indholdet af det planlagte program er relevant for en række stillinger i regionens virksomheder.

Den gennemførte interviewundersøgelse har givet værdifulde input til det fremtidige arbejde med tilrettelæggelse af uddannelsen.

Appendix 1: Interviewpersoner

Christian Bring
CEO
Crispy Foods
(Fødevareproduktionsvirksomhed, Gørlev og Nakskov, 150 ansatte)

Charlotte Balslev
Manager Finance, Control and Communications
MMP FC Controlling OPL
Equinor Refining Denmark A/S
(Raffinaderivirksomhed og oliehavn, Kalundborg, 340 ansatte)

Bettina Lund Gubi
Marketing Coordinator
Frese A/S
(Produktionsvirksomhed inden for metalindustrien, Slagelse, 84 ansatte)

Torben Ugleholdt
Senior Manager
Novo Nordisk
(Medicialvirksomhed med hovedproduktion og 3.400 ansatte i Kalundborg)

Jens Stig
Marketingchef
Biltema
(Engrosvirksomhed med hovedsæde i Slagelse, 220 ansatte)

Lene Daugaard
Chef for HR, uddannelse og forskning
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse

Torben Stevold
Områdedirektør Sydsjælland
Danske Bank

Peter Gloggengiehser Knudsen
SMV Partnerinvest ApS

Anja Nordby
Personlig assistent til erhvervschefen
Slagelse Erhvervscenter

David Hindberg
Kommunikations- og erhvervskonsulent
Kalundborg Erhvervsråd

Signe Skovstrup Ethelberg
EU-Konsulent i Center for Vækst og Bosætning
Slagelse Kommune

Jette Feldthaus
Chefkonsulent
Kalundborg Kommune

Appendix 2: Interviewguide

What is this interview about?

We are exploring **current and anticipated skill shortages** and **enthusiasm** to hire cand merc graduates with a specialization in "Organisational Change and Sustainable HRM".

Companies Need

1. **In the area of management: what are the topics that are relevant for your company, now and in future?**
    a. Why?
    b. Could you elaborate?
2. **Which business graduates do you need in future?**
    a. Profile?
    b. for which tasks?
    c. for which challenges?
    d. Why this kind?
3. **Which core competences do they need to bring with?**
4. **Where are they most likely to come from (education-wise)?**
5. **Do you currently get the cand merc graduates you need?**
    a. No.
        → Why not?
        → Which people would you need?
        → Which skills do candidates lack?
        → Why do they lack those skills?
        → What expertise should those people be equipped with?
        → What would be the ideal set of skills?
    b. Yes
        → what makes them the perfect fit?
        → Which special skills do they have?
        → What expertise are they equipped with?
        → Which set of skills do they bring in?

6. **What, if I would say: "we can help you fix that change management issue, what would you expect us to deliver?"**
    a. Could you describe more in detail?
    b. What exactly do you mean?
7. **In an ideal world: how does the perfect cand merc graduate looks like?**
8. **What are your main HR challenges finding promising candidates for cand merc positions?**
9. **(in the most recent hirings...) When it comes to hire cand merc graduates, which themes were most important for you:**
    a. R&D Management
    b. Organisational Management
    c. Innovation Management
    d. Sustainability Management
    e. Product Management
    f. Change Management

g. Supply chain management
h. Quality management
i. General management
j. Business analytics & big data
k. Marketing
l. Communication
m. others!?

Why those?

10. **Could you please list the top 5 skills that are most relevant for you when it comes to find a great change manager?/ a great manager(?)?**
11. **Which skills/ knowledge/ competencies is most of your concern?**
12. **What are the challenges to find somebody with exactly this set of skills/ knowledge/ competencies?**
13. **Is sustainability relevant to your company?**
    a. Does your company work with SDGs?
    b. Which ones?
    c. What about Goal 12 (sustainable consumption & production) and 9 (resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation)?
    d. What role does sustainability play, when hiring a change manager?
14. **Could you pls rate on a scale from 1-10 (1= extremely relevant; 10 = not relevant at all), how important the following topics are for you?**
    a. AI
    b. Robotics
    c. Drones
    d. Health Tech
    e. Data Science
    f. Digital Transformation
    g. Sustainability
    h. Strategy
    i. Marketing
    j. Communication
    k. Business Analytics
    l. Business Performance
    m. Entrepreneurship
    n. Law

    Could you elaborate on why?
15. **Do you need people who better understand…**
    a. General management
    b. Sustainability management
    c. Technology management
    d. Product management
    e. Innovation management
    f. Project management
    g. HR Management
16. **If you look at A vs. B (management types from previous questions) → what would you prioritise?**

a. "general management" vs. “HR management”
b. "innovation management" vs. “Sustainability”
c. Etc.

17. **Which competences do you need?** (open question, suggestion might be made)
    a. Innovation
    b. AI
    c. Industry Evolution & Strategic Change
    d. Organizational knowledge
    e. Operations & Workflow Management
    f. Long term planning
    g. Design Management
    h. Knowledge management
    i. Platform strategies and network effects
    j. Purchasing, Inventory Control, Transportation and Warehousing
    k. Quality Culture & quality management
    l. Technology Monitoring
    m. Value Chain Analysis
    n. Leadership & control
    o. Simulations and Optimizations
    p. Target Market Selection
    q. Data mining
    r. Business Planning & Competitive Intelligence
    s. Inter cultural management
    t. Contracts
    u. Legal knowledge & contracts
    v. Finances & accounting
18. **Where do you look for your future change managers/ HR managers? Which recruiting platforms?**
19. **If we would educate change manager that matches your described needs,**
    a. how many change managers from SDU would you hire per year?
    b. how many cand mercs would you hire from SDU per year?

Questions reg. Change Managers

20. **How many cand mercs are currently working in your company (%)?**
21. **In an ideal world how would your perfect Change Manager look like?**
22. **Are there specific tasks where a change manager would be particularly valuable?**
23. **Can you retrospectively describe a concrete situation in your work where a change manager would have been useful?**
24. **Do you have HRMs without change management knowledge?**
    a. Why?
    b. Why not?
    c. Are you satisfied with this status?
25. **As change manager,**
    a. do you prefer HRMs with knowledge in change management?
    b. or managers or people from another field of study that become change managers?
    c. why?

Questions reg. HR Managers

1. **How many people who work with HRM tasks do you have in your company (%)?**
2. **What kind of knowledge do your HRMs have?**
3. **Which type of change management knowledge have your HRMs?**
4. **Do your employees who work with change management have HRM knowledge?**
5. **Which type of HRM knowledge do they have?**
    a. Which one would you prefer?
    b. Why?
6. **Which type of HRM knowledge do you want your change managers to have?**
7. **Should your HRMs think more change management driven?**
    a. Why?
    b. Why not?
8. **Would you say they could have more change management knowledge?**
    a. Could you make an example?
    b. Why not?

Questions reg. Study Program

1. **Who should we educate to become your future Change manager or HRM?**
    a. students with a ….?
    b. or would a few years of work experience in a relevant field be sufficient?
    c. What about people holding a BA from another fields? Which ones?
2. **Why would you hire your future HRM from SDU?**
   Why not from Aarlborg or …?
3. **Do you need candidates with professional competences in English?**
   Why?
4. **Should your future HRMs come with working experience?**
    a. How many years?
    b. In which field?

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

Syddansk Universitet
sdu@sdu.dk

Udkast til afslag på godkendelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af Syddansk Universitets ansøgning om godkendelse af dublering af udbud, truffet følgende afgørelse:

Afslag på dublering af kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi (Slagelse)

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

Ministeren har ved afslaget lagt vægt på, at RUVU har vurderet, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne for prækvalifikation, som fastsat i bekendtgørelse nr. 1558 af 2. juli 2021, bilag 4 med senere ændring.

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

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

Med venlig hilsen

Camilla Badse
Specialkonsulent

8. november 2021

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Uddannelsesudbud og Optag

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

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

Ref.-nr.
21/30467-1

Nr. D1 - Dublering – prækvalifikation (Efterår 2021)				
Ansøger og udbuds-sted:	Syddansk Universitet, Slagelse			
Uddannelsestype:	Kandidatuddannelse			
Uddannelsens navn (fagbetegnelse):	Kandidatuddannelse i Economics and Business Administration			
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- Cand.merc - Master of Science (Msc) in Economics and Business Administration			
Hovedområde:	Samfundsvidenskab		**Genansøgning (J/N):**	N
Sprog:	Engelsk	**Antal ECTS:**	120 ECTS	
Link til ansøgning på http://pkf.ufm.dk:	https://pkf.ufm.dk/flows/a9d3df8f35ee8df1d02183ce571220d6			
Link - Uddannelses-Guiden:	https://www.ug.dk/programmes/universityprogrammes/masterdegreeprogrammes/socialscienceandeconomicsprogrammes/economics-and-business-administration			
RUVU's vurdering på møde d. 12. oktober 2021	RUVU vurderer, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne som fastsat i bekendtgørelse nr. 1558 af 2. juli 2021, bilag 4 med senere ændring. RUVU finder ikke, at ansøgningen dokumenterer, at der er behov for et udbud af uddannelsen på engelsk i Slagelse, som ikke kan opfyldes af en tilsvarende uddannelse på dansk. RUVU bemærker, at SDU indtil for nyligt havde et udbud af uddannelsen i Slagelse, som SDU selv valgte at lukke. RUVU savner i forlængelse heraf, at SDU forholder sig til det tidligere udbuds ledighed, der lå over landsgennemsnittet for kandidatuddannelser i erhvervsøkonomi.			