Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Bæredygtighed og grøn omstilling

Udskrevet 12. november 2026

Akademiuddannelse - Bæredygtighed og grøn omstilling - Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy

Institutionsnavn: Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy
Indsendt: 15/09-2022 08:27
Ansøgningsrunde: 2022-2
Status på ansøgning: Godkendt
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Ny uddannelse

Udbudssted
København

Informationer på kontaktperson for ansøgningen (navn, email og telefonnummer)
Jon Alix Olsen joao@cphbusiness.dk 30548874

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Ja

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

Uddannelsestype
Akademiuddannelse

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk
Bæredygtighed og grøn omstilling

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk
Sustainability and Green Transition

Angiv den officielle danske titel, som institutionen forventer at bruge til den nye uddannelse
AU i bæredygtighed og grøn omstilling

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

Academy Profession (AP) Degree in Sustainability and Green Transition

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Det merkantile område

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Adgang til optagelse på Akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling eller enkelte moduler herfra er betinget af, at ansøgeren har gennemført en af følgende adgangsgivende uddannelser:

1. Relevant erhvervsuddannelse
2. Relevant grunduddannelse for voksne (GVU)
3. Gymnasial uddannelse
4. Relevant uddannelse på mindst samme niveau som nr. 1 - 3

Ansøger skal desuden have mindst 2 års relevant erhvervserfaring efter gennemført adgangsgivende uddannelse. Relevant erhvervserfaring, som er opnået sideløbende med den adgangsgivende uddannelse medregnes ved optagelse på akademiuddannelsen.

Uddannelsesinstitutionen optager ansøgere, der efter individuel kompetencevurdering i henhold til § 15 a i lov om videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne har realkompetencer, der anerkendes som svarende til adgangsbetingelserne. Relevant erhvervserfaring, som er opnået sideløbende med den adgangsgivende uddannelse, når denne anerkendes som svarende til adgangsbetingelserne, kan samtidigt anerkendes.

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

Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

Nej, undervisningen foregår slet ikke eller i mindre grad på nettet.

ECTS-omfang

60

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

Formålet med uddannelsen er, at dimittenden med udgangspunkt i egen praksis kan omsætte begreber og værktøjer og selvstændigt varetage funktioner inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Den grønne omstilling berører alle på arbejdsmarkedet, og behovet for grønne kompetencer forventes at stige med 30-70.000 ekstra jobs frem mod 2035 (Bilag 2: 5). Særligt inden for de merkantile funktioner indkøb, salg, økonomi, kommunikation, markedsføring og logistik forventes medarbejdere at skulle etablere bæredygtighed og grøn omstilling som en ny, parallel kernefaglighed (Bilag 2: 6-8).

I dag kan studerende ikke sammensætte en hel akademiuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling, der er målrettet merkantile funktioner.

Med denne uddannelse kan dimittenden:

- Vurdere bæredygtige problemstillinger i virksomheden og opstille løsningmuligheder
- Udvikle bæredygtige forretningsmodeller og strategier
- Formulere klimapolitikker og handlingsplaner pba. nationale og globale målsætninger
- Afrapportere på virksomhedens CO2 regnskab samt relevante nøgletal
- Formidle bæredygtige problemstillinger og løsningsmuligheder til interessenter
- Videreudvikle egne kompetencer i relation til området

Uddannelses struktur og konstituerende faglige elementer

Uddannelsens formål

En akademiuddannelse skal opfylde formålene i lov om videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne samt de forudsætninger, hvorunder uddannelsen er akkrediteret og godkendt.

Akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling har til formål at kvalificere den uddannede til selvstændigt at varetage funktioner i forhold til områderne: Grøn omstilling, klimaberegninger og bæredygtige tiltag i private såvel som offentlige virksomheder.

Uddannelsens vidensgrundlag er erhvervs- og professionsbaseret samt udviklingsbaseret. Erhvervs- og professionsbasering indebærer, at uddannelsen er baseret på ny viden om centrale tendenser inden for det erhverv eller den profession, som uddannelsen retter sig imod. Udviklingsbasering indebærer, at uddannelsen er baseret på ny viden fra forsøgs- og udviklingsarbejde, som er relevant for det erhverv eller den profession, som uddannelsen retter sig imod. Udviklingsbasering indebærer desuden, at uddannelsen er baseret på ny viden fra forskningsfelter, der er relevante for det fagområde, der udgør grundlaget for uddannelsens formål og erhvervssigte.

Uddannelsens mål for læringsudbytte

Viden

Den studerende…

- Skal have udviklingsbaseret viden om bæredygtighed og grøn omstilling i praksis
- Skal kunne forstå virksomhedens anvendelse af bæredygtige indsatser med det formål, at virksomheden kan bidrage til den grønne omstilling
- Skal have udviklingsbaseret viden om de dilemmaer og problematikker, der knytter sig til implementeringen af de bæredygtige indsatser
- Skal kunne forstå virksomhedens mulighed for anvendelse af teori og metode inden for bæredygtighed og kunne bidrage til den grønne omstilling
- Skal kunne forstå lovgivning i relation til indsatser inden for bæredygtighed og grøn omstilling

Færdigheder

Den studerende…

- Skal kunne anvende metoder og værktøjer til udvikling af virksomhedens bæredygtige strategi og kunne opstille en konkret handlingsplan
- Skal kunne vurdere og udvælge relevante lovgivningsmæssige krav i relation til virksomhedens bæredygtige problemstillinger
- Skal kunne vurdere konkrete bæredygtige problemstillinger i virksomheden og opstille løsningmuligheder, der understøtter den grønne omstilling
- Skal kunne formidle virksomhedens bæredygtige problemstillinger og løsningsmuligheder til virksomhedens samarbejdspartnere og interessenter

Kompetencer
Den studerende…

- Skal kunne håndtere virksomhedens udviklingsorienterede opgaver i relation til bæredygtighed og grøn omstilling
- Skal kunne deltage i fagligt og tværfagligt samarbejde med en professionel tilgang i relation til virksomhedens grønne omstilling og implementering af virksomhedens bæredygtige strategi
- Skal i en struktureret sammenhæng kunne tilegne sig ny viden inden for bæredygtighed og grøn omstilling

Uddannelsens struktur
Akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling er opdelt i fagmoduler og omfatter i alt 60 ECTS-point, der har følgende fordeling:

- Tre obligatoriske fagmoduler svarende til 20 ECTS-point
- Valgfrie moduler (af 5 eller 10 ECTS-point) svarende til 30 ECTS-point
- Et afgangsprojekt svarende til 10 ECTS-point

Hvert modul er en afgrænset faglig enhed, der kan studeres selvstændigt. Valgfrie moduler fra andre fagområder end de merkantile uddannelser på akademiniveau må højst udgøre 10 ECTS af uddannelsen.

Afgangsprojektet på 10 ECTS-point afslutter uddannelsen. Afgangsprojektet skal dokumentere, at uddannelsens mål for læringsudbytte er opnået. Afgangsprojektets emne skal ligge inden for uddannelsens faglige område og formuleres, så eventuelle valgfag uden for uddannelsens faglige område inddrages. Institutionen godkender emnet. Forudsætningen for at gå til eksamen i afgangsprojektet er, at uddannelsens moduler svarende til 50 ECTS-point er bestået.

Obligatoriske fag:

- Bæredygtig forretningsforståelse, 5 ECTS-point
- Klimaregnskaber, 5 ECTS-point
- Grøn omstilling i praksis, 10 ECTS-point

De obligatoriske fag er beskrevet herunder.

Obligatorisk fag 1: Bæredygtig forretningsforståelse (faget findes i dag som valgfag på en akademiuddannelse (UVM-kode: 37975) og vil indgå som et obligatorisk fag på denne uddannelse):

Omfang: 5 ECTS-point

Formål:
Formålet med faget er at sikre, at den studerende får kendskab til bæredygtighed i et bredt perspektiv med det formål at kunne udvælge de konkrete tiltag, der knytter sig til bæredygtighed i relation til det daglige arbejde. Faget giver desuden indsigt i, hvordan man arbejder med virksomhedens cirkulære økonomi og 3-dobbelte bundlinje.

Læringsmål:
Viden
Den studerende har viden om:

- Klimaproblematikkerne og de 17 verdensmål

- Centrale begreber inden for bæredygtighed i relation til virksomhedens behov og forretningsmodel
- Teori og metode relateret til bæredygtighed og forretningsudvikling
- Den 3-dobbelte bundlinje i relation til virksomhedens forretningsmodeller og værdikæde

Færdigheder
Den studerende kan:

- Anvende centrale metoder og redskaber, der knytter sig til praksis inden for bæredygtig forretningsforståelse og forretningsudvikling
- I samarbejde med andre kortlægge og vurdere mål og handlinger for virksomheden og forretningsområdet i relation til bæredygtighed og de 17 verdensmål
- Formidle mål og indsatser til relevante målgrupper

Kompetencer
Den studerende kan:

- Håndtere udviklingsorienterede situationer i relation til udviklingen af en bæredygtig forretningsmodel og med inddragelse af relevante interessenter
- Deltage i et fagligt og tværfagligt samarbejde med en professionel tilgang i forbindelse med udviklingen af virksomhedens eksisterende forretningsområder i relation til bæredygtighed

Indhold

- Elementer i bæredygtighed og relationen til samfundets og virksomheders udvikling
- De 17 verdensmål
- Bæredygtige forretningsmodeller og værdikæder

- Værktøjer til kortlægning og vurdering af indsatser i relation til bæredygtighed

Obligatorisk fag 2: Klimaregnskaber
Omfang: 5 ECTS-point

Formål:
Det er formålet, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer om lovgivning og målsætning inden for klima, CO2-beregning og dokumentation sådan, at den studerende kan bidrage til udarbejdelse af virksomhedens klimaregnskab.

Læringsmål
Viden
Den studerende har:

- Forståelse for central teori omkring drivhusgasser og metode til at beregne deres effekt på globale temperaturstigninger
- Forståelse for scope 1, 2 og 3
- Forståelse for simple regnemetoder og indsigt i, hvordan en klimaberegner fungerer i praksis
- Udviklingsbaseret viden om og indsigt i forretningsmodeller, der reducerer CO2

Færdigheder
Den studerende kan:

- Anvende basisviden omkring de vigtigste CO2-, energi- og miljøafgifter i relation til virksomheden og virksomhedens produktion og forbrug
- Beregne enkeltprodukter og -processers CO2-aftryk samt anvende denne viden til klimareducerende indsatser
- Beregne og vurdere scope 1 og scope 2 og kunne forholde sig til klimareduktionsindsatser inden for scope 3

Kompetencer
Den studerende kan:

- I en struktureret sammenhæng og i samarbejde med andre udvikle og foreslå en klimapolitik for en given virksomhed, der tager udgangspunkt i nationale og globale målsætninger
- Håndtere udviklingsorienterede situationer i relation til at beskrive en virksomheds CO2-regnskab og finde relevante nøgletal
- I en struktureret sammenhæng opstille en virksomheds totale CO2-regnskab og kunne dokumentere det på produktniveau

Indhold

- Globale og nationale målsætninger
- Klimaberegnere og deres anvendelse
- CO2-regnskab
- Scope 1, 2 og 3
- Relevant lovgivning

Obligatorisk fag 3: Grøn omstilling i praksis
Omfang: 10 ECTS

Formål:
Det er formålet, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at kunne bidrage til virksomhedens grønne omstilling med særligt fokus på værdikæden.

Læringsmål
Viden
Den studerende har:

- Udviklingsbaseret viden om og forståelse for bæredygtig supply chain management i relation til den cirkulære værdikæde
- Forståelse for detaljenøjagtighed samt den fulde ressourcecyklus
- Udviklingsbaseret viden og forståelse for aftageres behov, klimaregnskab, synergier og samarbejder

Færdigheder
Den studerende kan:

- Anvende centrale metoder og redskaber inden for opstilling af kriterier for indkøb
- Anvende og beregne enkelte ressourcers cirkularitet
- Vurdere eksisterende supply chain og opstille løsningsmuligheder i relation til bæredygtighed

Kompetencer
Den studerende kan:

- I en struktureret sammenhæng udvikle egne kompetencer i relation til den grønne omstilling
- Håndtere udviklingsorienterede situationer i relation til grøn omstilling i virksomheden og dennes produkter, serviceydelser og samarbejdspartnere

Indhold

- Bæredygtig værdikæde

- Cirkulær økonomi
- Råvarers sourcing
- Scope 1, 2 og 3
- Relevant lovgivning

De valgfri fag er beskrevet herunder:

Valgfrit fag 1: CSR i praksis, 10 ECTS-point
Det er formålet med faget, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at kunne afrapportere og kommunikere internt og eksternt om virksomhedens samfundsansvar i forhold til bæredygtighed og grøn omstilling.

Valgfrit fag 2: Virksomhedens bæredygtige strategi, 10 ECTS-point
Det er formålet, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at bidrage til arbejdet med udarbejdelse og implementering af virksomhedens bæredygtige strategi.

Valgfrit fag 3: Bæredygtighed og adfærdsdesign, 5 ECTS-point
Det er formålet med faget, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at kunne arbejde med adfærdsdesign med det formål at flytte virksomhedens interne såvel som eksterne interessenter i en mere bæredygtig retning.

Valgfrit fag 4: Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) / ESG, 5 ECTS-point
Det er formålet med faget, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at kortlægge og arbejde med virksomhedens ikke-finansielle nøgletal.

Valgfrit fag 5: Bæredygtig digital transformation, 5 ECTS-point
Det er formålet med faget, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at arbejde databaseret og benytte digitale muligheder til at understøtte virksomhedens bæredygtige udvikling.

Valgfrit fag 6: Produktanalyse og certificering, 5 ECTS-point
Det er formålet med faget, at den studerende tilegner sig viden, færdigheder og kompetencer til at afdække elementerne i produkters livscyklusanalyser, vurdere og udvælge relevante certificeringer og bidrage til optimering af værdikæden.

Herudover har de studerende mulighed for at tage op til 10 ECTS-point uden for det merkantile fagområde, såsom fagene Ledelse af bæredygtig udvikling (fra Akademiuddannelsen i ledelse) eller Miljøledelse (fra Akademiuddannelsen i miljøteknologi).

Begrundet forslag til takstindplacering af uddannelsen

Samme takstindplacering som de merkantile akademiuddannelser, herunder Akademiuddannelsen i salg og markedsføring, Akademiuddannelsen i økonomi og ressourcestyring, mv.
Uddannelsen kræver ikke brug af særligt udstyr mv.

Forslag til censorkorps

Det merkantile censorkorps

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

AU i bæredygtighed og grøn omstilling_ansøgning_bilag.pdf

Kort redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse. Besvarelsen må maks. fylde 1800 anslag

Den nuværende udvikling inden for bæredygtighed og grøn omstilling stiller store krav til virksomhederne. Uddannelse for Bæredygtig Udvikling (UBU) og CONCITOs rapport ”Parat til et mere bæredygtigt samfund” siger enstemmigt, at der er brug for et markant kompetenceløft for, at de danske virksomheder kan leve op til disse nye krav.

Dette understøttes af en undersøgelse gennemført af Epinion, hvor 63 pct. af virksomhederne svarer, at deres medarbejdere mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling i dag, og at de forventer, at 58 pct. af deres medarbejdere fortsat vil mangle kompetencer inden for dette område om tre år (Bilag 1: 8). Herudover vurderer 63 pct. af virksomhederne, at den ansøgte uddannelse er relevant for en eller flere af deres medarbejdere, hvilket Epinion skønner svarer til 15.688 virksomheder nationalt (Bilag 1: 3, 5).

Det nuværende kompetencegab er så stort, at det ikke kan dækkes af et enkelt kursus, hvorfor der er behov for et længere forløb for at dække kompetencebehovet. Flere kilder peger på vigtigheden af opkvalificering af den nuværende arbejdsstyrke, da det tager lang tid at uddanne den kommende (Bilag 2: 11).

På baggrund af dialog med Merkonomerne, to undersøgelser via Epinion, et desk research af Rambøll, 23 interviews med virksomheder og brancheorganisationer samt en jobopslagsanalyse konkluderer IBA Erhvervsakademi Kolding, Erhvervsakademi Aarhus og Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy, at danske virksomheder har et anseligt behov for øgede kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling, hvis det skal lykkes at følge udviklingen og udnytte det forretningspotentiale, som den grønne omstilling udgør.

Uddybende bemærkninger
I sommeren 2021 kontaktede Merkonomerne IBA Erhvervsakademi Kolding (IBA) og præsenterede idéen om at etablere et nyt efter- og videreuddannelsestilbud inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Merkonomerne var gennem kontakt til deres medlemmer og de virksomheder, de er ansat i, blevet gjort opmærksomme på et voksende problem i det danske erhvervsliv - nemlig at nye regler og øgede krav til dokumentation og registrering i forbindelse med den grønne omstilling har skabt et alvorligt kompetencegab i de danske virksomheder. Merkonomernes medlemmer og deres arbejdsgivere oplever, at der er opgaver, som ikke er mulige at løse tilfredsstillende med de kompetencer, de besidder i dag.

På sigt vil virksomhederne få vanskeligt ved at leve op til vedtagne krav og regler, som fx European Green Deal, der er en pakke af grønne strategier, lovforslag og initiativer, der stiller store krav til SMV'ers arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling, men også rummer økonomiske midler, som virksomhederne kan søge andel i. Ultimativt kan manglende viden om dette betyde tab og udebleven vækst pga. manglende evne til at anvende muligheder og leve op til krav og forventninger fra kunder og andre interessenter. I et større perspektiv vil det være et problem for Danmark, der som resultat heraf får svært ved at leve op til de internationale krav og forpligtelser, vi har indgået for at skabe en mere bæredygtig verden.

Merkonomerne (der repræsenterer 4.500 medlemmer) vurderer selv, at ca. 60% af medlemmerne i dag har behov for et kompetenceløft inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Merkonomerne har drøftet tankerne om behovet for en ny efter- og videreuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling i forskellige netværk, herunder 'Min A-kasse', der har mere end 86.000 medlemmer, og i initiativet 'Broen til fremtiden', der er en sammenslutning af mere end 30 faglige organisationer. I disse netværk er der ifølge Merkonomerne bred enighed om, at der er behov for et nyt, samlet efter- og videreuddannelsestilbud på akademiniveau, som kan ruste medlemmerne til bedre at løfte de opgaver, som virksomhederne har fået som følge af den grønne omstilling.

På denne baggrund valgte IBA at indgå et bredere samarbejde med Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) og Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy (Cphbusiness).

Første udkast til akademiuddannelsen og etablering af samarbejde mellem akademierne
Merkonomerne sendte i 2021 et bud på fem fag, der kunne indgå i en hel akademiuddannelse, som skulle imødekomme det behov, deres medlemmer og samarbejdspartnere beskrev.

Dette første udkast til en ny uddannelse blev efterprøvet i en spørgeskemaundersøgelse gennemført af Epinion i januar 2022. Undersøgelsen viste, at de medvirkende virksomheder havde et stort behov for at tilbyde deres medarbejdere enkelte fag fra uddannelsen, men ikke nødvendigvis den samlede pakke af anførte fag.

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen blev der ligeledes gennemført en jobopslagsanalyse (Bilag 1), der skulle undersøge udviklingen i behovet for medarbejdere med kompetencer inden for bæredygtighed og give et indtryk af det nationale behov. Denne konkluderede, at der er stigende efterspørgsel efter kompetencer inden for bæredygtighed blandt virksomheder i hele Danmark, herunder særligt i de tre regioner (Hovedstaden, Midtjylland og Syddanmark). Over hele måleperioden fra første kvartal 2007 til sidste kvartal 2021 er antallet af jobopslag, hvor der søges kompetencer inden for bæredygtighed, mere end firedoblet (Bilag 1: 1-2).

På baggrund af Merkonomernes efterspørgsel efter en hel akademiuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling, som udsprang af et behov udtrykt af deres medlemmer, samt jobopslagsanalysen, stod det klart for de tre akademier, at der er et anseligt og tiltagende behov for kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling i de danske virksomheder, men at de efterprøvede fag skulle målrettes yderligere. En arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra alle tre akademier påbegyndte efterfølgende en proces med at skærpe fagene og deres indhold samt sammenhængen i uddannelsen.

Andet udkast til akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling
Som input til tilretningen af uddannelsen har arbejdsgruppen læst en række rapporter og artikler, samt bedt Rambøll om at lave et uvildigt Desk Research (Bilag 2), som supplement til den viden, der allerede i dag er etableret på akademierne gennem deres arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling, deltagelse i FoU-projekter, dialog med virksomheder og studerende og lignende.

Herudover har akademierne gennemført 22 interviews med virksomheder og brancheorganisationer samt gennemført en ny spørgeskemaundersøgelse via Epinion i august 2022 om behovet for den nye, tilrettede uddannelse.

Nedenfor beskrives de ændringer, der har fundet sted fra første udkast til andet udkast af uddannelsen.

De første udkast til fagbeskrivelser omfattede følgende fag:

- Grøn omstilling i praksis
- Klimaregnskaber
- Aktivers cirkularitet i et supply chain perspektiv
- Kommunikation af CØ indsats
- Cirkulær økonomi i turisme, kultur- og oplevelsesindustrien

For at skærpe uddannelsen ift. behovet påbegyndte akademierne en revidering, der inddrog indsigter om trends og tendenser fra eksisterende rapporter samt dialog med samarbejdspartnere, aftagere og kunder. Særligt en nyudgivet rapport dannede udgangspunktet for akademiernes arbejde (’Afrapportering – Bæredygtighed og grøn omstilling’, CCE & BDO, 2022), som også er inkluderet i Rambølls syntese i bilag 2.

Akademierne valgte i denne forbindelse at ændre indholdet i faget ’Grøn omstilling i praksis’, mens faget ’Klimaregnskab’ gik fra at være et 10 ECTS-fag til et 5 ECTS-fag, så det fylder mindre i uddannelsens obligatoriske fag, ligesom følgende tre fag udgik fra studieordningen:

- Aktivers cirkularitet i et supply chain perspektiv
- Kommunikation af CØ indsats
- Cirkulær økonomi i turisme, kultur- og oplevelsesindustrien

Herudover tilføjedes følgende fag:

- Obligatorisk fag: Bæredygtig forretningsforståelse, 5 ECTS-point
- Valgfrit fag: CSR i praksis, 10 ECTS-point
- Valgfrit fag: Virksomhedens bæredygtige strategi, 10 ECTS-point
- Valgfrit fag: Bæredygtighed og adfærdsdesign, 5 ECTS-point
- Valgfrit fag: Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) / ESG, 5 ECTS-point
- Valgfrit fag: Bæredygtig digital transformation, 5 ECTS-point
- Valgfrit fag: Produktanalyse og certificering, 5 ECTS-point

Da det herudover fremgik af akademiernes interviews med virksomheder, at de har et særligt behov for opkvalificering af medarbejdere inden for lovgivning på bæredygtighedsområdet, blev faget 'Lovgivning inden for bæredygtighed' indført i en ny Epinion spørgeskemaundersøgelse (Bilag 3). Undersøgelsen bekræftede, at der var stor interesse for lovgivning. På baggrund af en faglig vurdering af lovgivningens plads i den samlede uddannelse blev det besluttet at implementere lovgivning, så det gennemstrømmer hele uddannelsen i de fag, som den konkrete lovgivning er relateret til, frem for i et enkelt fag, da gennemgangen ellers vil blive for overfladisk.

Som konsekvens heraf er følgende fag rettet til således, at lovgivning indgår i fagenes indhold:

- Klimaregnskab
- CSR i praksis
- Grøn omstilling i praksis
- Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) / ESG
- Produktanalyse/certificering

Herudover skifter et fag, ’Bæredygtighed, forbrugerindsigter og adfærdsdesign’, titel til ’Bæredygtighed og adfærdsdesign’, så faget bredes ud til ikke blot at fokusere på ekstern adfærd, men også intern adfærd. Denne justering har fundet sted på baggrund af akademiernes interview med virksomheder.

Jobopslagsanalysen, Desk Research, spørgeskemaundersøgelsen fra august 2022 samt fund fra interviewene præsenteres nedenfor.

Jobopslagsanalysen
Jobopslagsanalysen er udarbejdet på baggrund af en opgørelse af antallet af jobopslag på jobindex.dk, hvor der søges en person med kompetencer inden for bæredygtighed. Antallet opføres ved at fremsøge alle historiske og aktuelle jobopslag inden for relevante jobkategorier, hvor én eller flere af de udvalgte kompetencer nævnes. Fremsøgningen gælder ikke alle jobopslag i perioden, da denne er afgrænset af blandt andet jobkategorier. Jobkategorierne er udvalgt ift. at afspejle brancher, hvor en efter- og videreuddannelse i bæredygtighed kunne være relevant for virksomhedernes medarbejdere (bilag 1: 4-6).

Jobopslagsanalysen viser, at antallet af jobopslag, der indbefatter bæredygtighedskompetencer, har været stigende i hele landet inden for de sidste par år. Det samlede antal jobopslag i de tre regioner Hovedstaden, Syddanmark og Midtjylland er til sammen steget med 2 pct. fra 2007 til 2021. I samme periode er antallet af jobopslag i de tre regioner, hvor der specifikt søges kompetencer inden for bæredygtighed, steget med 394 pct. (bilag 1: Figur 4, s. 2).

Desk research: Rambøll-undersøgelsen
Rambølls rapport omhandler behovet for en ny akademiuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling og er udarbejdet som en syntese baseret på 18 dokumenter, herunder rapporter, analyser og markedsundersøgelser udvalgt efter fire kriterier: Relevans, tyngde, nyhedsværdi og nationalitet (danske undersøgelser er prioriteret) (bilag 2: 3+12).

I Rambølls syntese præsenteres blandt andet følgende pointer (bilag 2):

- Den grønne omstilling berører alle på arbejdsmarkedet, hvor der stilles yderligere krav til efteruddannelsessystemet, som kun forstærkes i takt med den teknologiske udvikling og en aldrende befolkning. Den teknologiske udvikling forårsager større ændringer i jobindhold, som arbejdsstyrken skal omstilles eller opkvalificeres til. Derudover er ældre medarbejdere ofte længere væk fra deres oprindelige uddannelse og kan derfor med større sandsynlighed opleve, at det, de oprindeligt lærte på uddannelsen, har mistet relevans, samtidig med, at nye kompetencekrav fortsat vil stille krav resten af arbejdslivet (s. 7)

- Der er et betydeligt kompetence-mismatch på de efterspurgte grønne kompetencer, baseret på nuværende og fremtidige kompetencer, hvor det vurderes, at de efterspurgte kompetencer ikke findes i den udbudte arbejdskraft. Kompetencegabet gælder særligt inden for 1) bæredygtig forretningsforståelse, 2) nationale og internationale bæredygtighedsreguleringer og data/grøn omstilling i praksis samt 3) cirkulær økonomi (s. 5-7).

- Særligt SMV'er, som udgør 99 pct. af dansk økonomi, oplever det komplekst og svært at komme i gang med den grønne omstilling (s. 9)

- Medarbejdere inden for følgende områder anses for at have særligt behov for kompetenceløft: Indkøb, salg, økonomi, kommunikation og markedsføring samt logistik (s. 7-9). Dette er i overensstemmelse med målgruppen for uddannelsen.

- Herudover er der et presserende behov for grøn efteruddannelse af de ledere, der skal trække virksomhederne i den rigtige retning (s. 9)

- Det nuværende udbud omfatter mest enkelte kurser. Hvis man tager det store kompetencegab, der gør sig gældende i dag, i betragtning, vil et enkelt kursus ikke være dækkende, hvorfor et længere forløb kræves for at dække kompetencebehovet (s. 10-11).

- Uddannelse af den kommende arbejdsstyrke tager lang tid. Derfor kan det være nyttigt at opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke (s. 11)

Rambølls syntese bekræfter således, at der er behov for en hel efter- og videreuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling, og der er et stort sammenfald mellem de kompetencer, som Rambøll dokumenterer et behov for, og den uddannelse, som er udarbejdet i fællesskab af de tre akademier på baggrund af det første udkast, som Merkonomerne udarbejdede.

Herudover konkluderer Rambøll, at der er behov for, at forløbene målrettes de forskellige brancher, hvilket særligt bestyrker behovet for et efter- og videreuddannelsestilbud, der netop er baseret på tanken om, at de studerende inddrager egen praksis i undervisningen, så de studerende får en uddannelse, der er specifikt målrettet de behov, der er i deres branche (s. 11).

Herudover fremhæves det i forhold til behovet for en ny uddannelse, at Danmark, på trods af de nuværende udbudte kurser og uddannelsesforløb inden for bæredygtighed, halter bagud sammenlignet med vores nordiske naboer i forhold til at få bæredygtighed integreret i uddannelser på alle niveauer (s. 10).

Yderligere rapporter
Efter Rambøll igangsatte indhentning af materiale til udarbejdelse af denne rapport, er CONCITO og Mandag Morgen udkommet med rapporten ”Parat til et mere bæredygtigt samfund”, hvoraf det også fremgår, at der er brug for et markant kompetenceløft for, at de danske virksomheder kan leve op til disse nye krav.

Dette understøttes af rapporten ”Efter- og videreuddannelse til grøn omstilling – Hvad ved vi om udfordringer, deltagelse og barrierer i VEU-systemet”, der er udgivet i samme rapportserie.

Denne rapport konkluderer blandt andet, at behovet for gode efter- og videreuddannelsestilbud er stigende i takt med, at arbejdsmarkedet oplever større grad af foranderlighed samtidig med, at kravet til medarbejdernes kompetencer er stigende. Samtidig understreges det i rapporten, at den grønne omstilling yderligere har øget behovet for tilgængelig efter- og videreuddannelse, fordi den grønne omstilling stiller nye krav til alle medarbejdere.

Epinionundersøgelsen
De tre akademier har også valgt at gennemføre en ny spørgeskemaundersøgelse, der tester behovet for den nye uddannelse efter de justeringer, der er blevet gennemført siden den første spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført i januar. Undersøgelsen er vedlagt denne ansøgning som bilag 3.

Undersøgelsen er gennemført i sommeren 2022. Ud fra den samlede population på 24.973 virksomheder er der udtrukket en tilfældig stikprøve på 4.000 virksomheder, hvoraf 292 relevante virksomheder med over ti ansatte har besvaret skemaet.

I Epinions undersøgelse præsenteres blandt andet følgende pointer (bilag 3):

- 63 pct. af de adspurgte virksomheder vurderer uddannelsen relevant for en eller flere af deres medarbejdere, hvilket Epinion skønner svarer til 15.688 virksomheder nationalt (s. 3+5).
- 65 pct. af virksomhederne angiver, at de allerede i dag i nogen eller høj grad arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling. Om tre år forventer 84 pct., at de arbejder med dette (s. 6-7)
- 63 pct. af virksomhederne svarer, at deres medarbejdere mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling i dag. Om tre år forventer 58 pct. fortsat, at deres medarbejdere vil mangle kompetencer inden for dette område. Virksomhederne forventer således, at der stadig vil være en relativt stor mangel på kompetencer på området om tre år – hvor endnu flere virksomheder forventer at arbejde med bæredygtighed end nu (s. 8).

Således bekræfter denne undersøgelse, at der er et klart behov for og ønske om efter- og videreuddannelse inden for grøn omstilling og bæredygtighed. Samtidig bekræfter undersøgelsen, at det arbejde, akademierne har gjort for at skærpe uddannelsen, har ramt rigtigt. Således er andelen og det skønnede antal af virksomheder, der vurderer, at hele uddannelsen vil være relevant for en eller flere af deres medarbejdere, steget kraftigt fra den første til den anden undersøgelse (fra et skøn på 4.375 virksomheder i januar 2022 til 15.688 i august 2022 efter akademiernes tilretning af uddannelsen) (s. 3).

Endeligt har Epinion i undersøgelsen spurgt, i hvor høj grad virksomhederne i dag anvender eksterne konsulenter til at løse opgaver inden for bæredygtighed og grøn omstilling. Her svarer 38% i høj eller i begrænset omfang (s. 10). Dette ser vi som udtryk for, at der er et besparelsespotentiale i virksomhederne, idet de ved at efter- og videreuddanne en eller flere af deres medarbejdere ville kunne løse flere af disse opgaver selv, ligesom det også vil være mere bæredygtigt for virksomhederne at opkvalificere egne medarbejdere og på den måde have kompetencerne in house i virksomheden frem for at bruge konsulenter.

Kvalitative interviews gennemført af akademierne
I perioden juni til august 2022 har repræsentanter fra EAAA, IBA og Cphbusiness gennemført interviews med personer fra erhvervet, fra både store virksomheder og SMV'er, og brancheorganisationer. De interviewede er blevet udvalgt på baggrund af den virksomhedstype og de brancher, de repræsenterer, samt at de repræsenterer virksomheder i hele landet eller specifikt er beliggende i akademiernes dækningsområder.

Interviewene er gennemført som semi-strukturerede interviews med spørgeguide. Referater af alle interviews er godkendt af interviewpersonerne og efterfølgende analyseret og struktureret efter emner.

Der er gennemført i alt 22 interviews med uddannelsesansvarlige, direktører, HR-ansvarlige og bæredygtighedsansvarlige fra følgende virksomheder og brancheorganisationer:

- SMVdanmark
- HK Hovedstaden
- Lyngby-Taarbæk Vidensby (Science City Lyngby)
- Sinatur Hotel & Konference
- Johannes Fog A/S
- Solar A/S
- Lederne – Ledernes A-kasse & Fagforening
- Sparekassen Kronjylland
- NOCA: Fagforeningen for HR profesionelle og executives
- Pressalit A/S
- Dansk Industri / DI
- F. Salling Stormagasin A/S
- Aarhus Havn
- OK a.m.b.a.
- Business Kolding
- JEVI A/S

- Carl-Ras A/S
- BB Fiberbeton A/S
- Nomeco A/S
- Per Aarsleff A/S
- Zenz Organic Hairdressing
- Wiik & Co. A/S

Forud for interviewene har interviewpersonerne modtaget en mail, hvor uddannelsens baggrund og formål er beskrevet. Derudover har de fået en oversigt over de obligatoriske fag på uddannelsen og de valgfri fag.

Ud over de interviews, som akademierne har gennemført med ovenstående virksomheder og brancheorganisationer, har akademierne ligeledes afholdt et ekspertinterview med Susanne Stormer, som er Partner og ESG & Sustainability Services Leader i PricewarerhouseCoopers (PwC). Akademierne kontaktede Susanne Stormer som følge af, at hun har deltaget i et ekspertpanel i en podcast fra CSR.dk d. 25. februar 2022 vedr. virksomhedernes arbejde med bæredygtighed i 2022. Forud for interviewet modtog Susanne Stormer en beskrivelse af den ansøgte uddannelse på samme måde som de andre interviewpersoner.

Findings fra interviewene
Under interviewene blev interviewpersonerne blandt andet spurgt ind til:

- Hvordan de arbejder med ´bæredygtighed´ i dag
- Hvor mange ansatte, som har bæredygtighed som deres primære arbejdsområde
- Om de ser et behov for at øge de ansattes kompetencer inden for bæredygtighed, så virksomheden bliver bedre rustet til den grønne omstilling

På baggrund af interviewene er det blevet tydeligt, at der generelt er et fokus på bæredygtighed og grøn omstilling i virksomhederne og brancheorganisationerne samt interesse for at arbejde aktivt med dette. Det er på samme tid også tydeligt, at der er meget stor forskel på, hvorvidt virksomhederne har kompetencerne til at løfte dette arbejde.

I interviewet af Susanne Stormer siger hun:

- *Den helt store ændring er, når vi ser fremad, at bæredygtighed er blevet/bliver et VILKÅR uanset, hvilken branche man befinder sig i, og uanset virksomheds størrelse. Dvs. alle virksomheder skal på den ene eller anden måde forholde sig til bæredygtighed for, at de kan drive en bæredygtig forretning.*

Dette billede afspejles også i de andre interviews. Helt overordnet har vi fået indblik i, at nogle virksomheder arbejder målrettet med bæredygtighed, og at andre står på tærsklen til at skulle det. Fælles er, at der er et fokus på det. Nogle af virksomhederne har strategier for, hvordan de arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling og har flere medarbejdere, der mere eller mindre udelukkende arbejder med emner inden for dette, mens i andre virksomheder er det interessebåret af enkelte medarbejdere.

Det, at bæredygtighed og grøn omstilling skal være et aktiv for virksomheden både internt og eksternt, samt at det skal samtænkes med den eksisterende forretning, er et gennemgående tema på tværs af interviewene. I interviewet med SMV Danmark blev det forklaret således:

- *Man skal også vide, hvordan man sætter det i spil internt og eksternt. Hvordan kan man bruge det til at promovere eller lave justeringer i virksomheden? Hvilke parametre ligger vi højt på? […] Hvordan kan bæredygtighed skabe værdi for virksomheden, så der er forståelse for, at tiltag ikke kun bliver taget for den grønne omstilling?*

Og Science City Lyngby forklarer ligeledes:

- *Certificeringer, forståelsen for ESG og specielt de helt konkrete ting som at få et overblik over eget CO2 aftryk, og hvordan man oversætter dette overblik til strategisk forretning – Hvad udleder vi, og hvor giver det mest mening at gøre noget ved det?*

Som det også er blevet understreget i Rambølls syntese, understreges i interviewene vigtigheden af, at en uddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling er praksisorienteret således, at de studerende tilegner sig værktøjer i undervisningen, som kan anvendes direkte i deres virksomheder.

I forbindelse med interviewene spurgte vi interviewpersonerne, om de tænkte, at denne uddannelse som helhed vil være relevant for medarbejdere i den virksomhed eller brancheorganisation, de repræsenterer. Dette svarer 13 af virksomhederne og brancheorganisationerne 'ja' til.
DI uddyber:

- *De skitserede fag giver meget god mening. Det er vigtigt at tage udgangspunkt i, hvor virksomhederne er i dag, og hjælpe dem med at blive mere omstillingsparate.*

De obligatoriske og valgfri fag
I forbindelse med interviewene spurgte vi interviewpersonerne, hvilke af de udsendte hhv. obligatoriske og valgfri fag, de vurderer, vil være relevante for den virksomhed eller brancheorganisation, de repræsenterer.

16 vurderer, at de obligatoriske fag 'Bæredygtig forretningsforståelse' og 'Grøn omstilling i praksis' er relevante for medarbejdere i de virksomheder og interesseorganisationer, de repræsenterer. 10 af virksomhederne og brancheorganisationerne vurderer, at det obligatoriske fag 'Klimaregnskab' er et relevant fag for medarbejdere i de virksomheder og interesseorganisationer, de repræsenterer.

Susanne Stormer (PwC) siger følgende i forbindelse med interviewet af hende:

> *Med hensyn til akademiuddannelsen i bæredygtighed vil jeg ikke ind i at kommentere på den i detaljer, men det, jeg godt kan lide, I gør, er:*
>
> - *At den laves praksisnær*
> - *At der er en systematisk tilgang til tingene*
> - *At der er et ganske fornuftigt og relevant indhold*

•

På den baggrund vurderer vi, at der er generel opbakning fra de interviewede til de obligatoriske fag, vi har præsenteret dem for.

I de interviewedes vurdering af de valgfri fag er spredningen større ift., hvilke fag de enkelte virksomheder og brancheorganisationer finder relevante for deres medarbejdere. Dette var forventeligt, da udbuddet af valgfri fag er udarbejdet ud fra at skulle kunne tilbyde forskelligartede kompetencer, som medarbejdere i forskellige brancher kan tone deres uddannelse med.

Støtteerklæringer
Slutteligt har akademierne indsamlet støtteerklæringer til uddannelsen fra HK Danmark og SMV Danmark (Bilag 4).

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

Det forventede årlige behov for dimittender er estimeret pba. undersøgelsen med potentielle aftagere gennemført via Epinion (Bilag 3: 3-5).

	Antal relevante virksomheder	Andel virksomheder, der vurderer, at uddannelsen vil være relevant for én eller flere medarbejdere	Skøn over antal virksomheder, der vurderer, at uddannelsen vil være relevant for én eller flere medarbejdere
Landsplan	24973	63%	15688
Region Hovedstaden	8836	67%	5920
Region Midtjylland	5836	62%	3618
Region Syddanmark	5197	67%	3482

63% af de adspurgte svarer, at uddannelsen er relevant for 1 eller flere medarbejdere inden for tre år. Dvs. at uddannelsen er relevant for minimum 15688 medarbejdere inden for de næste tre år, hvilket svarer til 5229 om året.

Pba. et forsigtigt estimat vurderer vi, at ca 1/4 af de 5229 virksomheder sender 1 medarbejder på uddannelsen, og det potentielle optaggrundlag er 1307 studerende pr. år heraf 493 i Region Hovedstaden. Akademierne forventer at uddanne 1/3 med hele uddannelsen: 362 dimittender fra de tre ansøgerakademier pr. år, og at 2/3 vil gennemføre et eller flere fag på uddannelsen.

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

Udviklingsarbejdet udspringer af en dialog med Merkonomerne, som repræsenterer 4.500 medlemmer.

I behovsundersøgelsen via Epinion i januar 2022 indgik 296 tilfældigt udvalgte danske virksomheder med over 10 ansatte.

I behovsundersøgelsen via Epinion i juli-august 2022 indgik 322 tilfældigt udvalgte danske virksomheder med over 10 ansatte, hvoraf 292 er medtaget i rapporten, da de har medarbejdere inden for den tiltænkte målgruppe for uddannelsen (Bilag 3: 10).

Desk research via Rambøll baserer sig på internetbaseret dokumentsøgning og netværkssøgning, hvor Rambøll har været i dialog med: Mandag Morgen, CONCITO, HK og Dansk Industri, som alle har bidraget med litteratur og information til syntesen. Undersøgelsen inkluderer andre relevante aktørers analyser og vurdering af, hvorvidt der er et kompetencebehov/-gap, som kan imødekommes med en efter- og videreuddannelse (se listen med aktører i Bilag 2: 12).

Fsva. interviews med personer fra erhvervet, i perioden juni til august 2022, henvises til listen over virksomheder under de uddybende bemærkninger til ansøgningens punkt 'Redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse'.

Hvordan er det konkret sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov? Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Udgangspunktet for uddannelsen er baseret på fagbeskrivelser udarbejdet af Merkonomerne pba. dialog med medlemmer.

Herefter er fagene skærpet pba. en undersøgelse via Epinion (januar 2022), eksterne rapporter og interviews, som akademierne har gennemført. F.eks. har interviewene vist, at lovgivning på bæredygtighedsområdet er afgørende for virksomhederne, hvilket er blevet bekræftet i Epinionundersøgelsen fra august 2022. Lovgivning er derfor inkorporeret i de fag, den konkrete lovgivning relaterer sig til.

Rambølls desk research har bekræftet, at det særligt er inden for følgende områder, virksomhederne står over for et kompetencegab, hvilke alle er indarbejdet i de obligatoriske fag:

- Bæredygtig forretningsforståelse
- Nationale og internationale bæredygtighedsreguleringer og data / grøn omstilling i praksis
- Cirkulær økonomi

Efter akademierne har tilrettet uddannelsen, er andelen og det skønnede antal virksomheder, der vurderer, at hele uddannelsen vil være relevant, steget kraftigt fra den første til den anden Epinionundersøgelse (fra et skøn på 4.375 virksomheder i januar til 15.688 i august 2022). 63% af de adspurgte virksomheder vurderer uddannelsen relevant.

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

For nuværende findes der ikke en hel efter- og videreuddannelse på akademiniveau inden for bæredygtighed og grøn omstilling, der er målrettet de merkantile funktioner.

Det er muligt at søge om optagelse på en teknologisk akademiuddannelse (se de uddybende bemærkninger) eller den merkantile diplom - retning 'bæredygtig virksomhed'. Førstnævnte er imidlertid målrettet tekniske funktioner og opkvalificerer tekniske kompetencer, mens adgang til optagelse på diplomniveauet er betinget af, at ansøgeren har gennemført en relevant adgangsgivende uddannelse mindst på niveau med en erhvervsakademiuddannelse.

Alternativt kan den eksisterende arbejdskraft håndplukke enkeltfag fra forskellige akademiuddannelser eller kurser fra private udbydere uden at kunne sammensætte fagene til en egentlig uddannelse, da fagene hører til forskellige uddannelser eller består i ikke ECTS-givende kurser.

AU i bæredygtighed og grøn omstilling dækker derfor et hul i uddannelsessystemet på bæredygtighedsområdet, idet den skal komplementere de tekniske akademiuddannelser og agere fødekæde til det merkantile diplomniveau.

Uddybende bemærkninger

Der er i kortlægningen ikke fundet nogen uddannelse på akademiniveau, der ligner den nye akademiuddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling, som er målrettet de merkantile funktioner.

Der er fundet eksisterende akademiuddannelser, der har enkelte fag, der beskæftiger sig med bæredygtighed og grøn omstilling, eller hele akademiuddannelser, der er målrettet tekniske funktioner.

I analysen af sammenlignelige uddannelser indgår følgende akademi- og diplomuddannelser (fag/moduler i parentes):

- AU i Energiteknologi (Energirigtig projektering, Solcelleanlæg, Energiformer, Energioptimering)
- AU i Ledelse (Ledelse af bæredygtig udvikling)
- AU i International transport og logistik (Bæredygtig forretningsforståelse)
- AU i Byggeteknologi (Materialeforståelse og komponenter til mindre byggerier)
- AU i Miljøteknologi (Miljøgodkendelse og miljøledelse, Jordforurening, Kemikalielovgivning og -styring, Miljøforbedring og mærkning af produkter, Miljøprøvning: Prøvetagning, måling og laboratorieanalyse, Spildevandsbehandling, CSR og cirkulær økonomi, Ressourcer – affald og genanvendelse, Virksomhedens miljøpåvirkninger: Miljø- og naturforståelse, spildevand, affald og afkast, Boringer på land, Drikkevand, Emission, lugt og støj samt Miljøplanlægning og miljøinnovation)
- AU i Ernæring (Økologi og bæredygtighed)
- AU i Elinstallation (Kvalitet, sikkerhed og miljø)

Akademierne har i afdækningen heller ikke fundet en fuldtidsuddannelse, der modsvarer AU i bæredygtighed og grøn omstilling.

For en fuld analyse af beslægtede uddannelse kan denne rekvireres efter behov.

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

Målgruppen for uddannelsen er medarbejdere inden for det merkantile område, som udover deres eksisterende kompetencer inden for økonomi, indkøb, salg, logistik, kommunikation, o.lign. skal opkvalificere sig inden for bæredygtighed og grøn omstilling som en ny, komplementær faglighed til deres eksisterende faglighed.

Medarbejdere i merkantile funktioner omfatter en broget flok med mangeartede uddannelsesbaggrunde og -niveauer. En væsentlig andel vil have en erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse som højest gennemført uddannelsesniveau. Denne del af målgruppen vil ikke have kvalifikationerne til at læse en hel uddannelse på diplom- eller masterniveau, og uddannelsen skal således imødekomme behovet for, at medarbejdere med disse uddannelsesniveauer kan opkvalificere sig inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Derudover vil medarbejdere med korte, mellemlange og lange videregående uddannelser kunne tage den nye uddannelse som et led i at kompetenceudvikle sig inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Beskriv kort mulighederne for videreuddannelse

Akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling udgør et selvstændigt afrundet uddannelsesforløb, der sammen med 2 års relevant erhvervserfaring giver et adgangsniveau svarende til en erhvervsakademiuddannelse.

Uddannelsen giver således, sammen med erhvervserfaring, adgang til relevante diplomuddannelser.

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

På Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy forventer vi følgende optag de første tre år:

1. år: 30
2. år: 60
3. år: 90

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

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

Bilag 1: Jobopslagsanalyse. Behovsundersøgelse for ny efter- og videreuddannelse i bæredygtighed (Epinion, januar)

Bilag 2: Syntese. Desk research for at afdække behovet for en hel efter- og videreuddannelse (akademiuddannelse) inden for bæredygtighed og grøn omstilling (Rambøll, august)

Bilag 3: Opfølgende behovsundersøgelse om akademiuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling (Epinion, august)

Bilag 4: Støtteerklæringer

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

Ja

Status på ansøgningen

Godkendt

Ansøgningsrunde

2022-2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

Afgørelsesbrev A21 CBA - akademiuddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling.pdf

Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

Bilag 1

Behovsundersøgelse for ny efter-/videreuddannelse i bæredygtighed: Jobopslags-analyse

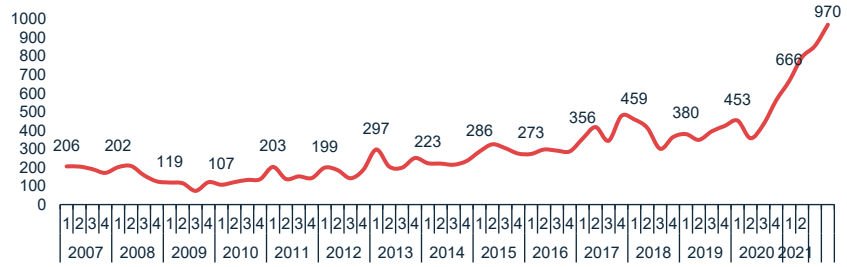
Rapport – januar 2022

1. Udviklingen i behovet for medarbejdere med kompetencer inden for bæredygtighed

I dette kapitel illustreres udviklingen i behovet for medarbejdere med kompetencer inden for bæredygtighed på baggrund af en jobopslagsanalyse. Analysen baserer sig på jobopslag, der efterspørger personer med bæredygtighedskompetencer og har til formål at give et billede af efterspørgslen efter kompetencer inden for bæredygtighed – kompetencer som man vil kunne tilegne sig gennem en efter-/videreuddannelse i bæredygtighed. Metoden bag analysen kan ses i bilag 9.2.

Figur 1 viser det kvartalsvise antal jobopslag på *jobindex.dk* inden for relevante brancher, hvori én eller flere kompetencer inden for bæredygtighed nævnes. Figuren viser, at antallet af jobopslag, hvor der søges bæredygtighedskompetencer har været stigende særligt inden for de seneste par år. Over hele perioden fra første kvartal i 2007 til sidste kvartal i 2021 er antallet af jobopslag, hvor der søges kompetencer inden for bæredygtighed, mere end firedoblet.

Figur 1: Antal jobopslag, hvor bæredygtighedskompetencer søges (hele landet)

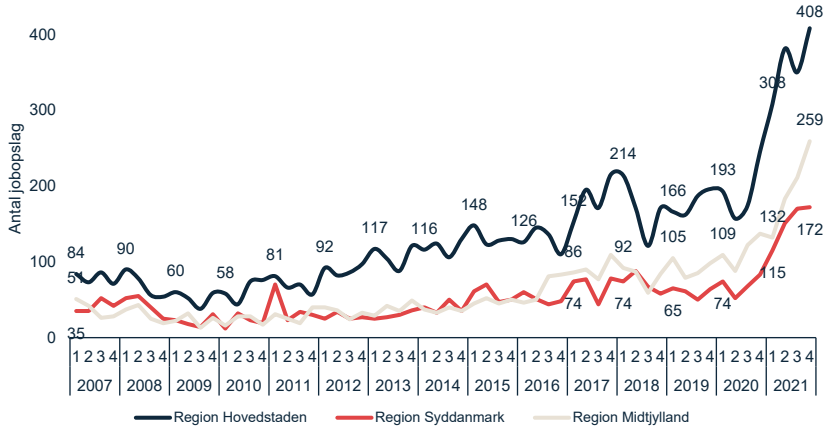


Kilde: Egne beregninger pba. Jobindex.dk.

Figur 2 viser antallet af jobopslag, der søger personer med bæredygtighedskompetencer fra virksomheder placeret i Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Midtjylland, hvor den nye efter-/videreuddannelse skal udbydes.

Af figuren ses det, at antallet af jobopslag, hvor der efterspørges personer med kompetencer inden for bæredygtighed, også er steget i disse tre regioner, ligesom det er på landsplan. Udviklingen er ens i de tre regioner, hvor antallet af jobopslag, der søger personer med kompetencer inden for bæredygtighed, er steget siden 2020.

Figur 2: Antal jobopslag, hvor bæredygtighedskompetencer søges (Region Hovedstaden, Region Syddanmark, Region Midtjylland)

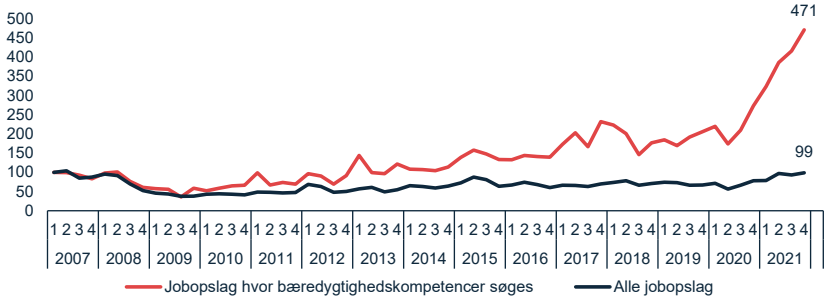


Kilde: Egne beregninger pba. Jobindex.dk. Antallet er fjernet i visse år af hensyn til grafens læsbarhed.

Til sammen giver Figur 1 og Figur 2 en indikation af, at der er stigende efterspørgsel efter kompetencer inden for bæredygtighed blandt virksomheder både i hele Danmark og i de tre udvalgte regioner. For at sikre at udviklingen ikke drives af et generelt større antal stillingsopslag på *jobindex.dk* er der nedenfor sammenholdt den samlede udvikling i antallet af jobopslag og jobopslag, der efterspørger bæredygtighedskompetencer henholdsvis nationalt og regionalt.

Figur 3 viser, at udviklingen i antallet af jobopslag, hvor kompetencer inden for bæredygtighed søges, ikke blot skyldes en generel stigning i antallet af jobopslag. Omkring 2017 begynder efterspørgslen efter bæredygtighedskompetencer at stige markant mere end øvrige jobopslag. Over hele perioden fra 2007 til 2021 har udviklingen i jobopslag på *jobindex.dk* været nogenlunde stabil, mens jobopslag, hvor personer med bæredygtighedskompetencer søges, i samme periode er steget med 371 pct. til indeks 471.

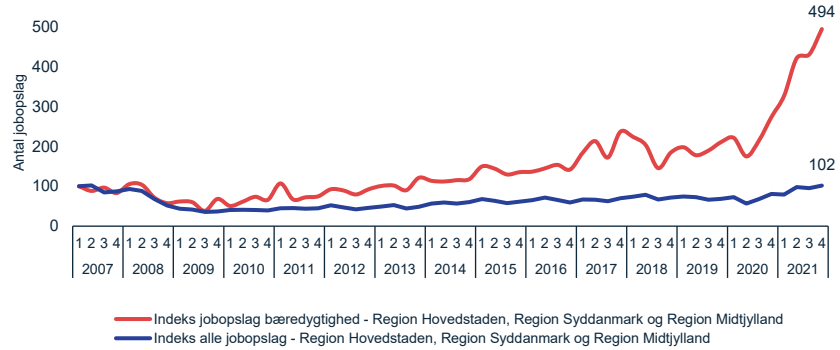
Figur 3: Indekseret udvikling i jobopslag (Hele landet)



Note: Figuren viser det indekserede antal jobopslag. Indeks 100 reflekterer antallet i 1. kvartal 2007.
Kilde: Egne beregninger pba. Jobindex.dk.

Figur 4 viser, at udviklingen i de tre relevante regioner heller ikke er drevet af en generel opadgående trend i antal jobopslag. Nedenfor ses, at udviklingen i det samlede antal jobopslag på *jobindex*.dk i disse tre regioner til sammen er steget med 2 pct. fra 2007 til 2021. I samme periode er antallet af jobopslag i de tre regioner, hvor der søges kompetencer inden for bæredygtighed, steget med 394 pct. til indeks 494, hvilket indikerer, at efterspørgslen i de tre regioner er lidt større end på landsplan. De bagvedliggende tal tyder ikke på, at tendensen for de tre regioner drives særligt af én region.

Figur 4: Indekseret udvikling i jobopslag (Region Hovedstaden, Syddanmark og Midtjylland)



Note: Figuren viser det indekserede antal jobopslag. Indeks 100 reflekterer antallet i 1. kvartal 2007.
Kilde: Egne beregninger pba. Jobindex.dk.

Metodebilag til Behovsundersøgelse for ny efter-/videreuddannelse i bæredygtighed

Rapport – januar 2022

2. Jobopslagsanalyse

I jobopslagsanalysen opgøres antallet af jobopslag på *jobindex.dk*, hvor der søges en person med kompetencer inden for bæredygtighed. Antallet opføres ved at fremsøge alle historiske og aktuelle jobopslag inden for relevante jobkategorier, hvor én eller flere udvalgte kompetencer nævnes. *Jobindex.dk*'s database går tilbage til 2007, hvorfor dette også er startåret i ovenstående analyser.

Tabel 1 viser de kompetencer, der anvendes som søgeord i analysen. Søgeordene er udvalgt ud fra to hensyn. For det første skal de afspejle kompetencer, som man vil kunne opnå med en efter-/videreuddannelse i bæredygtighed. Derfor er søgeordene udvalgt blandt andet med afsæt i fagbeskrivelserne for de obligatoriske fag på uddannelsen. For det andet skal kompetencerne være forholdsvis specifikke, så man ikke medtager for mange irrelevante jobopslag i analysen. Dette er særligt relevant inden for bæredygtighed, da de fleste virksomheder inden for de seneste år har udviklet en bæredygtighedsstrategi eller profil. Da *jobindex.dk* søger på hele siden for et givent jobopslag, risikerer man således, at irrelevante job medtages, hvis der i bunden af jobopslaget står, at virksomheden desuden arbejder med at reducere deres CO2-forbrug. Derfor er buzzwords som "bæredygtighed" ikke medtaget, men til gengæld gjort specifikke ved i stedet at skrive "bæredygtig ledelse" eller "bæredygtig kommunikation".

Tabel 1: Kompetencer som indgår som søgeord i jobopslagsanalysen

Byggeteknolog	Bæredygtighedsprofil	Energieffektivisering	Grøn udvikling	Miljøregnskab
Bæredygtig forretningsstrategi	Bæredygtighedsspecialist	Energilagring	Grønne forretningsmodeller	Miljørigtige løsninger
Bæredygtig forretningsudvikling	Bæredygtighedsstrategi	Energioptimering	Klimaprojektleder	Miljørådgiver
Bæredygtig kommunikation	Bæredygtighedsteam	Energiressourcer	Klimarådgiver	Miljøteknolog
Bæredygtig ledelse	Bæredygtigt byggeri	Energiteknolog	Miljøafdeling	Miljøvidenskab
Bæredygtig rådgivning	Bæredygtigt regnskab	Environmental Specialist	Miljøcertificering	Naturressourcer
Bæredygtighedsansvarlig	Cirkulær omstilling	Environmental, Social, Governance	Miljøforhold	People, planet, profit
Bæredygtighedscertificering	Cirkulær økonomi	ESG Investering	Miljøgodkendelse	Projektleder bæredygtighed
Bæredygtighedschef	Cirkulær økonomiske forretningsmodeller	ESG Investing	Miljøkonsulent	SDG

Bæredygtighedsindsats	Cirkulære ressourcekæder	EU green deal	Miljøledelsessystem	Sustainability coordinator
Bæredygtighedskonsulent	Cirkulærressource	Greenhushing	Miljømanagement	Sustainability manager
Bæredygtighedskoordinator	CSR	Greentech	Miljøplanlægning	Sustainability specialist
Bæredygtighedsleder	CØ	Greenwashing	Miljøproblemer	Sustainability team
Bæredygtighedsmanager	Den tredobbelte bundlinje	Grøn forretningsudvikling	Miljøpåvirkning	Udledningsberegninger

Tabel 122 viser de jobkategorier, som et jobopslag skal falde indenfor for at indgå i optællingen. Jobkategorierne er udvalgt mhp. at afspejle brancher, hvor en efter-/videreuddannelse i bæredygtighed kunne være relevant for virksomhedernes medarbejdere. Således er der primært udvalgt brancher med private virksomheder, ligesom nogle jobkategorier med særligt højtuddannede er fravalgt, da adgangsgrundlaget for en akademiuddannelse er erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser.

Tabel 122: Jobkategorier som indgår som søgeord i jobopslagsanalysen

Jobkategori (over)	Jobkategori (under)	Indgår i søgningen	Jobkategori (over)	Jobkategori (under)	Indgår i søgningen
Informationsteknologi	Database	Ja	Industri og håndværk	Træ- og møbelindustri	Ja
Informationsteknologi	Internet og WWW	Ja	Industri og håndværk	Tømrer og snedker	Ja
Informationsteknologi	IT-drift og support	Ja	Salg og kommunikation	Design og formgivning	Ja
Informationsteknologi	IT-kurser for ledige	Nej	Salg og kommunikation	Ejendomsmægler	Ja
Informationsteknologi	IT-ledelse	Ja	Salg og kommunikation	Grafisk	Ja
Informationsteknologi	Systemudvikling og programmering	Nej	Salg og kommunikation	Kommunikation og journalistik	Ja
Informationsteknologi	Tele- og datakommunikation	Ja	Salg og kommunikation	Kultur og kirke	Ja
Informationsteknologi	Økonomi- og virksomhedssystemer	Ja	Salg og kommunikation	Marketing	Ja
Ingeniør og teknik	Bygge- og anlægsteknik	Ja	Salg og kommunikation	Salg	Ja
Ingeniør og teknik	Elektroteknik	Nej	Salg og kommunikation	Salgsledelse	Ja
Ingeniør og teknik	Kemi og bioteknik	Nej	Salg og kommunikation	Selvstændig virksomhedsdrift	Ja
Ingeniør og teknik	Ledelse inden for ingeniør og teknik	Ja	Salg og kommunikation	Telemarketing	Ja
Ingeniør og teknik	Maskinteknik	Nej	Undervisning	Bibliotek	Nej
Ingeniør og teknik	Medicinal og levnedsmiddel	Nej	Undervisning	Forskning	Nej
Ingeniør og teknik	Produktions- og procesteknik	Ja	Undervisning	Institutions- og skoleledelse	Nej
Ledelse og personale	Detailledelse	Ja	Undervisning	Lærer	Nej
Ledelse og personale	Freelancekonsulent	Ja	Undervisning	Pædagog	Nej
Ledelse og personale	HR- og ledelseskurser for ledige	Nej	Undervisning	Voksenuddannelse	Nej
Ledelse og personale	Institutions- og skoleledelse	Ja	Kontor og økonomi	Akademisk og politisk arbejde	Nej
Ledelse og personale	IT-ledelse	Ja	Kontor og økonomi	Ejendomsservice	Ja
Ledelse og personale	Ledelse	Ja	Kontor og økonomi	Ejendomsmægler	Ja
Ledelse og personale	Ledelse inden for ingeniør og teknik	Ja	Kontor og økonomi	Finans og forsikring	Ja
Ledelse og personale	Personale og HR	Ja	Kontor og økonomi	Indkøb	Ja
Ledelse og personale	Projektledelse	Ja	Kontor og økonomi	Jura	Ja
Ledelse og personale	Salgsledelse	Ja	Kontor og økonomi	Kontor	Ja
Ledelse og personale	Topledelse og bestyrelse	Ja	Kontor og økonomi	Kontorelev	Nej
Ledelse og personale	Virksomhedsudvikling	Ja	Kontor og økonomi	Logistik og spedition	Ja
Ledelse og personale	Økonomiledelse	Ja	Kontor og økonomi	Offentlig administration	Nej
Handel og service	Bud og udbringning	Nej	Kontor og økonomi	Oversættelse og sprog	Ja
Handel og service	Børnepasning	Nej	Kontor og økonomi	Sekretær og reception	Ja
Handel og service	Detailhandel	Ja	Kontor og økonomi	Økonomiledelse	Ja
Handel og service	Detailledelse	Ja	Kontor og økonomi	Økonomi og regnskab	Ja
Handel og service	Ejendomsservice	Ja	Social og sundhed	Læge	Nej
Handel og service	Frisør og personlig pleje	Ja	Social og sundhed	Lægesekretær	Nej
Handel og service	Hotel, restaurant og køkken	Ja	Social og sundhed	Offentlig administration	Nej
Handel og service	Rengøring	Ja	Social og sundhed	Pleje og omsorg	Nej
lHandel og service	Service	Ja	Social og sundhed	Psykologi og psykiatri	Nej
Handel og service	Sikkerhed	Nej	Social og sundhed	Socialrådgivning	Nej
Industri og håndværk	Blik og rør	Ja	Social og sundhed	Sygeplejerske og jordemoder	Nej
Industri og håndværk	Bygge og anlæg	Ja	Social og sundhed	Tandlæge og klinikpersonale	Nej
Industri og håndværk	Elektriker	Ja	Social og sundhed	Teknisk sundhedsarbejde	Nej
Industri og håndværk	Industriel produktion	Ja	Social og sundhed	Terapi og genoptræning	Nej
Industri og håndværk	Jern og metal	Ja	Øvrige stillinger	Elevpladser	Nej
Industri og håndværk	Lager	Ja	Øvrige stillinger	Forsvar og efterretning	Ja
Industri og håndværk	Landbrug, skov og fiskeri	Ja	Øvrige stillinger	Frivilligt arbejde	Nej
Industri og håndværk	Maling og overfladebehandling	Ja	Øvrige stillinger	Kontorelev	Nej
Industri og håndværk	Mekanik og auto	Ja	Øvrige stillinger	Studiejob og fritidsjob	Nej
Industri og håndværk	Nærings- og nydelsesmiddel	Ja	Øvrige stillinger	Studiepraktik	Nej
Industri og håndværk	Tekstil og kunsthåndværk	Ja	Øvrige stillinger	Øvrige	Ja
Industri og håndværk	Transport	Ja			

Bilag 2

DESK RESEARCH FOR AT AFDÆKKE BEHOVET FOR EN HEL EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE (AKADEMI-UDDANNELSE) INDEN FOR BÆRE-DYGTIGHED OG GRØN OMSTIL-LING

SYNTESE

26. AUGUST 2022

RAMBØLL Bright ideas. Sustainable change.

Projektnavn	**Desk research for at afdække behovet for en hel efter- og videreuddannelse (akademiuddannelse) inden for bæredygtighed og grøn omstilling**
Kundenavn	**IBA Erhvervsakademi Kolding** **Erhvervsakademi Aarhus** **Erhvervsakademi Cphbusiness**
Dokumenttype	**Syntese**
Dato	**26-08-2022**
Tilbudsgiver	**Rambøll Management Consulting**

INDHOLD

INTRODUKTION **3**
HOVEDPOINTER **4**
GENNEMGANG AF POINTER **5**
Kompetencebehovets omfang og områder 5
Virksomheder, brancher og funktioner med særligt behov for kompetenceløft 7
Kompetencebehov 10
BILAG A: METODE **12**
BILAG B: INKLUDERET LITTERATUR **13**

Rambøll Management
Consulting A/S
CVR NR. 60997918

1. INTRODUKTION

Vidensnotatet om fremtidens grønne kompetencebehov inden for det merkantile felt, som Rambøll udarbejder for IBA Erhvervsakademi Kolding (IBA), Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) og Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy (Cphbusiness), har til formål at afdække behovet for en hel efter- og videreuddannelse (ny akademiuddannelse) inden for bæredygtighed og grøn omstilling gennem desk research. Sigtet er gennem desk reserch at afdække andre aktørers analyser og vurdering af, hvorvidt der er et kompetencebehov / -gap hos den eksisterende arbejdsstyrke, som kan imødekommes med en efter- og videreuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Vidensnotatet er baseret på 18 dokumenter (eksisterende rapporter, analyser og markedsundersøgelser). Disse 18 dokumenter er udvalgt ud fra fire inklusionskriterier: 1) Litteraturen skal have en faglig relevans; 2) Litteraturen skal have en vis videns tyngde og skal derfor som minimum være grå litteratur (herunder rapporter, markedsundersøgelser, interesseorganisationer og konsulenthuse); 3) Litteraturen skal være af nyere karakter og skal derfor være publiceret mellem 2018-2022; 4) Litteraturen skal være af dansk karakter, dog med en åbenhed for enkelte internationale publikationer. Med det afsæt har afdækningen fokuseret på områder inden for bæredygtig forretningsforståelse, grøn omstilling i praksis og klimaregnskab samt elementerne i den tredobbelte bundlinje, inkl. det sociale og det grønne. Derudover også med fokus på de nye krav til afrapportering og dokumentation, som stilles både til store og små virksomheder, men med en åbenhed over for andre områder (se bilag A). I det videre forløb er sproget, omhandlende brug af litteratur, systematiseret. Dette betyder, at når der refereres til tekster med *konkrete tal*, bygger viden på 1-2 kilder, *flere tekster* bygger på 3-4 kilder, *mange tekster* bygger på 5-8 kilder, og *hovedparten* bygger på >8 tekster.

I forlængelse af opdraget, præsenterer vidensnotatet den viden, der er fundet gennem analyse af den inkluderede litteratur i form af svar på de tre centrale undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvorvidt der er et kompetencebehov samt omfang heraf, og hvilke kompetencer/områder der er tale om.
2. Hvorvidt der er brancher og funktioner med et særligt behov for grønne kompetencer.
3. Hvordan kompetencebehovet dækkes i dag, hvordan det forventes dækket i den nærmeste fremtid, og såfremt det fremgår af det læste materiale en vurdering af, hvorvidt behovet kan løses med en hel efteruddannelse (akademiuddannelse).

2. HOVEDPOINTER

Spørgsmål 1

1

Betydeligt kompetencebehov inden for grønne kompetencer

På det danske arbejdsmarked peger den gennemlæste litteratur på, at der er **et betydeligt kompetence-mismatch på de efterspurgte grønne kompetencer**, baseret på nuværende og fremtidige kompetencer. Yderligere viser analyser, at det generelt er svært at sige noget om, hvorvidt den stigende efterspørgsel på grønne kompetencer vil udmønte sig i nye jobs eller opkvalificering.

Der er områder og kompetencer, der fremhæves

2

Ud over det generelt store behov for grønne kompetencer fremhæver den læste litteratur enkelte områder med særlige behov for at erhverve sig grønne kompetencer, og hvor der er et stort kompetencegab. Det gælder: 1) **Bæredygtig forretningsforståelse**, herunder er der især fokus på strategisk brug af FN's verdensmål; 2) **Nationale og internationale bæredygtighedsreguleringer og data;** 3) **Cirkulær økonomi**.

Spørgsmål 2

3

Der er virksomhedstyper og funktioner med særlige behov

For at lykkes med den grønne omstilling skal fokus rettes mod opkvalificering af **virksomhedsledere** og medarbejdere i de mange **SMV'er**, da virksomhedsledere skal trække virksomhederne i den rigtige retning. SMV'er udgør en markant andel af den danske økonomi, men oplever implementering af bæredygtighed og grøn omstilling yderst komplekst. Derudover er der også en række medarbejdere, der anses for at have et særligt behov for kompetenceløft. Det drejer sig om medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver inden for **indkøb**, **salg**, **økonomi**, **kommunikation og markedsføring** samt **logistik.**

Spørgsmål 3

Kompetencebehovet dækkes ikke tilstrækkeligt i dag

4

Virksomheder benytter i dag mange forskellige former for kompetenceudvikling som fx intern opkvalificering eller opkvalificering gennem det offentlige system. På nuværende tidspunkt er der muligheder for efter- og videreuddannelse inden for bæredygtighed, dog udbydes det mest som enkelte kurser, hvoraf nogle analyser peger på, at efteruddannelser, overordnet set, har et **markant mindre 'grønt læringsudbytte'** på tværs af fag, sammenlignet med de ordinære videregående uddannelser på universiterne[1]. Samtidig efterspørger erhvervsaktører, at der oprettes en ECTS-baseret uddannelse, som kan løfte den offentlige sektor samlet.

Stigende efterspørgsel kan imødekommes ved uddannelse

5

Den gennemlæste litteratur peger på stor tilslutning til, at kompetencegabet og den fortsat stigende efterspørgsel efter relevante grønne kompetencer kan imødekommes ved uddannelse, både af den kommende arbejdsstyrke, men også ved efteruddannelse af den eksisterende arbejdskraft, hvor der bygges videre på en eksisterende faglighed, og arbejdes systematisk med uddannelse i grønne kompetencer. Folketingets 2030-panel har anbefalet, at den bæredygtige udvikling skal prioriteres og integreres i alle niveauer af det danske undervisningssystem. Derudover har der været et samlet opråb på en handlingsplan for uddannelse inden for bæredygtig udvikling. Én analyse peger på at kompetencebehovet ikke dækkes tilstrækkeligt i dag, og at hvis man tager det store kompetencegab, der gør sig gældende i dag, i betragtning, vil et enkelt kursus ikke være dækkende, hvorfor et længere forløb kan være gavnligt for at dække kompetencebehovet.

[1] **Ordinære videregående uddannelser** dækker over bl.a. universitetsbacheloruddannelser, professionsbacheloruddannelser og erhvervsakademiuddannelser (https://www.uvm.dk/uddannelsessystemet/overblik-over-det-danske-uddannelsessystem)

Der er behov for længerevarende uddannelsesforløb

Bæredygtighed skal tænkes på tværs af hele uddannelsesinstitutionens virke. Der gives udtryk for, at det nuværende kompetencegab ikke kan løses ved få enkeltstående kurser, men i stedet kræver længere uddannelsesforløb inden for bæredygtighed. Forløbene skal kunne målrettes de forskellige brancher, da den grønne omstilling er en meget branchespecifik omstilling, grundet dets udgangspunkt i værdikæder, produkter, materialestrømme og forretningsmodeller. Samtidig argumentere flere kilder for, at en styrket kommende arbejdsstyrke tager lang tid, grundet uddannelsernes længde, hvorfor det kan være gavnligt og nyttigt at opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke.

6

3. GENNEMGANG AF POINTER

Dette afsnit afdækker de tre centrale spørgsmål, som ønskes besvaret. På baggrund af tilgængelig litteratur besvarer **afsnit 3.1** på spørgsmål 1, **afsnit 3.2** på spørgsmål 2 og **afsnit 3.3** på spørgsmål 3.

3.1 Kompetencebehovets omfang og områder

I takt med at den grønne omstilling tager fat, bliver det danske arbejdsmarked udfordret af manglende grønne kompetencer. Mange kilder peger på et betydeligt kompetencebehov inden for grønne kompetencer på det danske arbejdsmarked, hvor der estimeres et betydeligt kompetence-mismatch på de efterspurgte grønne kompetencer, baseret på nuværende og fremtidige kompetencer (BCG, 2021; CCE & BDO, 2022; Lederne, 2022; Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, 2021; DI, 2022; Verdensmål, 2021). Det fremtidige behov for grønne kompetencer forventes at stige med 30.000-70.000 ekstra jobs frem mod 2030/2035, hvoraf det vurderes, at de efterspurgte kompetencer ikke findes i den udbudte arbejdskraft (BCG, 2021). Samme analyse viser, at det generelt er svært at sige noget om, hvorvidt den stigende efterspørgsel på grønne kompetencer vil udmønte sig i nye jobs eller opkvalificering. En analyse udarbejdet af CCE & BDO (2022) viser, at der inden for jobfunktioner som handel, administration, kommunikation og ledelse er et kompetencegab på mellem –1 og –3 ud fra Blooms taksonomi[2]. Et løft af sådan et kompetencegab på det taksonomisk niveau svarer til at gå fra at besidde ingen viden til at kunne anvende kompetencerne i daglige løsninger, hvilket taler i retningen af behovet for efter- og videreuddannelser, såsom en akademiuddannelse, der baserer sig på, at de studerende kobler teori til egen praksis (CCE & BDO, 2022). Litteraturen viser et generelt stort behov for grønne kompetencer, dog er der enkelte områder og kompetencer, der fremhæves: 1) Bæredygtig forretningsforståelse, herunder især fokus på strategisk brug af FN's verdensmål; 2) Nationale og internationale bæredygtighedsreguleringer og data; 3) Cirkulær økonomi.

Ad 1) Bæredygtig forretningsforståelse. To kilder peger på manglende grønne kompetencer inden for bæredygtig forretningsforståelse, herunder med et stort fokus på manglende viden om FN's verdensmål, samt hvordan de virksomheder skal håndtere disse kommercielt (Asnet & Zero Carbon, 2021; Dansk Erhverv 2019).

[2] **Blooms taksonomi** er en hierarkisk opstilling af kvalifikationer og kompetencer. CCE & BDO (2022) benytter fem niveauer (niveau 0-4), hvor niveau 0 indikerer, at medarbejderen har eller skal have intet kendskab på delkompetencen og niveau 4, at medarbejderen kan eller skal kunne vurdere og syntetisere (kunne forholde sig kritisk og abstrakt til indhold og informationer, også i nye sammenhænge inden for delkompetencen).

Disse kilder har især fokus på en manglende dybdegående forståelse af verdensmålene, samt hvordan disse skal kommunikeres indadtil og udadtil i virksomheder, så man ikke risikerer 'Greenwashing' (CCE & BDO, 2022; Dansk Erhverv). Én kilde påpeger, at inklusion af verdensmålene i uddannelsesforløb for medarbejdere, der beskæftiger sig med handel, administration, kommunikation og ledelse, er vigtige og med fordel kan integreres i en større samlet uddannelse om bæredygtighed og grøn omstilling (CCE & BDO, 2022). FN's verdensmål vurderes at indeholde essentiel viden, som er vigtig for virksomheder for at forstå udfordringerne i deres fulde værdikæde og dermed kunne bidrage til en grøn omstilling (CCE & BDO, 2022).

Én kilde peger på, at mange virksomheder arbejder med verdensmålene uden at vide det, og at der dermed er et stort potentiale for virksomheder, hvis de får et større kendskab til verdensmålene (Dansk Erhverv, 2019). Undersøgelser viser, at mange virksomheder fejlagtigt ikke tror, at verdensmålene er relevante, hvis de udelukkede opererer i Danmark (Dansk Erhverv, 2019). I litteraturen forholder kilderne sig ikke kritisk til at arbejde med verdensmålene som en guideline for bæredygtighed, men i stedet har de fokus på, at der er mangel på grønne kompetencer, som arbejder strategisk med udvalgte verdensmål. Derudover hvordan dette kompetencegab kan have økonomiske konsekvenser for virksomheder, hvis deres medarbejdere ikke lærer, hvordan verdensmålene kan bruges kommercielt, samt hvordan de spiller sammen med EU-dokumentationskrav (CCE & BDO, 2022).



Ad 2) Grøn omstilling i praksis. Nationale og internationale bæredygtighedsreguleringer og data er et andet område, hvor mange kilder i den gennemlæste litteratur peger på et kompetencegab (Mandag Morgen & CONCITO, 2022; CCE & BDO, 2022; Lederne, 2022; Københavns Kommune, 2021; Rådet for Samfundsansvar & Verdensmål, 2022). I litteraturen fokuserer især én kilde på virksomhedernes ansvar for at kunne bidrage til de nationale 2030 og 2050 klimamål samt være kompatibelt med EU-reguleringer såsom EU's Green Deal, EU's nye bæredygtighedstaksonomi[3] samt den underliggende udmøntning (CCE & BDO, 2022). Her vurderes det, at der er et behov for at implementere bæredygtighed og grøn omstilling i henhold til national og international lovgivning (CCE & BDO, 2022). Det vurderes, at udarbejdelse af rapportering om bæredygtighed bliver et markedsvilkår, også for små og mellemstore virksomheder (SMV´er), da store virksomheder i de kommende år står overfor en række nye reguleringsforslag fra EU, som påvirker store virksomheder (+250 medarbejdere), men som forventes at smitte af på SMV'er (CCE & BDO 2022, Rådet for Samfundsansvar & Verdensmål 2022). Her er vurderingen ud fra mange kilder, at der er et stort kompetencegab i bæredygtighedsrapportering (Mandag Morgen & CONCITO, 2022; CCE & BDO, 2022; Lederne, 2022; Københavns Kommune, 2021; Rådet for Samfundsansvar & Verdensmål, 2022).



Ad 3) Cirkulær økonomi. Et tredje område, hvor flere kilder i den gennemlæste litteratur peger på et kompetencebehov, er cirkulær økonomi (Lederne, 2022; Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, 2021; Københavns Kommune, 202). Her peger én kilde især på de manglende kompetencer inden for jobfunktioner som handel,

[3] **EU´s bæredygtighedstaksonomi.** EU har implementeret en ny taksonomi for virksomhedernes eksterne rapportering, som også kommer til at påvirke hvordan virksomhederne opgør, tænker og kommunikerer bæredygtighed på. Denne taksonomi er gældende for de finansielle virksomheder fra regnskabsåret 2021 og for de øvrige fra regnskabsårene 2022 og 2023 (CCE & BDO, 2022).

administration, kommunikation og ledelse (CCE & BDO, 2022). Her påpeges der manglende kompetencer inden for viden og udvikling af nye og bæredygtige forretningsmodeller med fokus på genbrug af materiale og produkter (CCE & BDO, 2022). Flere kilder peger på, at der generelt i mange brancher efterspørges medarbejdere med viden inden for cirkulær økonomi, hvilket yderligere medfører en efterspørgsel på kompetencer inden for dokumentation af værdikædekrav, standardiseringer, certificeringer og grønne regnskab (Københavns Kommune, 2021).

Forståelsen af cirkulær økonomi fremhæves som et vigtigt konkurrenceparameter. Analyser viser, at ca. 50 pct. af SMV'er arbejder med cirkulær økonomi, herunder især inden for brancherne under handel og transport (Danmarks Erhvervsfremme, 2021). Én kilde fremhæver dog også, at manglende viden er en af de største udfordringer for virksomheder, der arbejder med cirkulær økonomi, hvorfor det vurderes, at der et behov for ny arbejdskraft eller nye kompetencer for at arbejde med grøn omstilling og cirkulær økonomi, som kan understøttes af rekruttering eller opkvalificering (Danmarks Erhvervsfremme, 2021).

3.2 Virksomheder, brancher og funktioner med særligt behov for kompetenceløft

Den grønne omstilling berører alle på arbejdsmarkedet, hvor der stilles yderligere krav til efteruddannelsessystemet, som kun forstærkes i takt med den teknologiske udvikling og en aldrende befolkning. Den teknologiske udvikling forårsager større ændringer i jobindhold, som arbejdsstyrken skal omstilles eller opkvalificeres til. Derudover er ældre medarbejdere ofte længere væk fra deres oprindelige uddannelse og derfor med større sandsynlighed kan opleve, at det de oprindeligt lærte på uddannelsen, har mistet relevans samtidig med, at nye kompetencekrav fortsat vil stille krav resten af arbejdslivet (Tænketanken Mandag Morgen, 2022). Generelt peger meget litteratur på, at der vil være et behov for at højne kompetenceniveauet på tværs af profiler for at øge kendskabet til den grønne omstilling og branchespecifikke bæredygtighedsemner (fx i relation til EU's Green Deal, klimamål, cirkulær økonomi etc.) (CCE & BDO, 2022; Tænketanken Mandag Morgen & CONCITO, 2022; Tænketanken Mandag Morgen, 2022; BCG, 2021; Københavns Kommune, 2021; Verdensmål, 2021).

Selvom udviklingen berører alle på arbejdsmarkedet, og at meget af litteraturen peger på, at der er et behov for opkvalificering hele vejen rundt, kan nogle grupper, brancher, virksomheder og funktioner i samfundet, i højere grad end andre, opleve, et særligt behov for opkvalificering og kompetenceløft som følge af den grønne omstilling (Tænketanken Mandag Morgen, 2022; Tænketanken Mandag Morgen & CONCITO, 2022; Lederne, 2022; CCE & BDO, 2022; DI, 2021; Danmarks Erhvervsfremmebestyrelsen, 2021). Litteraturen peger især på nedstående behov indenfor hver af de følgende brancher:



Indkøb. Flere kilder fremhæver et særligt behov for løbende kompetenceløft af medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver relateret til indkøb. Indkøbere skal have bygget viden om bæredygtighed ovenpå de traditionelle indkøbskompetencer, da de agerer gatekeepers ift. at sikre, at de rette varer og materialer indkøbes for at fremme den grønne omstilling (Tænketanken Mandag Morgen, 2022). Her er der især fokus på forståelse af fremtidens

værdikæder i alle led fra udvinding til afskaffelse (CCE & BDO, 2022), men også på behovet for digitale kompetencer er i fokus (DTU, 2022). For at sikre gennemsigtighed og sporbarhed i materialerne og produkterne vil der være stigende krav til dokumentation, hvor alle produkter i fremtiden skal bære et materialepas og en EU-PEF (Product Environmental Footprint). Indkøbere skal derfor have kompetencer til at navigere i det stadig stigende antal bæredygtighedsmærker for bl.a. at undgå Greenwashing[4] og kunne gennemskue, hvornår dokumentation samt certificeringer er på plads og opfylder principperne om livscyklusanalyser (CCE & BDO, 2022).



Salg. To kilder fremhæver et særligt behov for løbende kompetenceløft af medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver relateret til salg. Medarbejdere, der varetager disse funktioner, påvirkes i samme omfang som indkøbere, men med et stærkere fokus rettet mod kunder og bortskaffelse. Sælgere skal være godt klædt på ved kontakt med kunden, da kunder i stigende grad ser bæredygtighed som værdifuld og har en klar forventning om, at sælgere kender til, hvor og hvordan produkterne er fremstillet. Denne forventning forventes kun forstærket i fremtiden, og sælgere skal altså erhverve sig viden om og forstå de forretningsmodeller og materialestrømme, der gør, at produkterne indgår i cirkulære kredsløb (CCE & BDO, 2022). En rapport fra Dans Industri (2021) fremhæver, at virksomheders B2B-kunder er dem, der lægger størst vægt på bæredygtighed og pres herom.



Økonomi. To kilder fremhæver et særligt behov for løbende kompetenceløft af medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver relateret til økonomi. Tænketanken Mandag Morgen (2022) ser de øgede dokumentationskrav i relation til den grønne omstilling som medvirkende til, at der bliver behov for et kompetenceløft hos medarbejdere, der varetager økonomiopgaver (Tænketanken Mandag Morgen, 2022). CCE & BDO (2022) nævner også, at virksomheder i stigende grad i fremtiden skal oplyse og redegøre for en række ikke-finansielle data på samme niveau, som opgørelserne bliver gjort i dag for de finansielle data. Dette resulterer i en endnu større datafangst, som kommer til at kræve viden inden for fx CO2-belastning, genanvendelsesgrad af materialer og biodiversitet (CCE & BDO, 2022).



Kommunikation og markedsføring. Når grøn omstilling og bæredygtighed integreres yderligere i virksomheders forretningsstrategi, fremhæver én kilde, at der skal ske en opgradering af kompetencer inden for kommunikation og markedsføring. En rapport fra CCE & BDO (2022) peger på, at kommunikations- og markedsføringsmedarbejdere fremadrettet i højere grad skal sikre, at virksomhedernes kommunikation imødekommer den nye lovgivning på anti-greenwashing-området både i EU og i Danmark, hvilket resulterer i, at kommunikationsopgaver kommer til at foregå i tættere samarbejde med salg og indkøb, end mange virksomheder i dag er vant til. Dette resulterer også i at kommunikations- og markedsføringsmedarbejdere fremadrettet skal tilegne sig mere viden om de produkter der sælges og herved tilegne sig mere produktnære kompetencer.

[4] **Greenwashing** er uærlig grøn lovprisning, hvor virksomheder får varen til at fremstå mere grøn eller bæredygtig, end den egentlig er (CCE & BDO, 2022).



Logistik. To kilder fremhæver også et stigende behov for kompetenceløft af medarbejdere inden for logistik (Tænketanken Mandag Morgen, 2022; CCE & BDO, 2022). I takt med den teknologiske udvikling, den cirkulære økonomi og implementering af klimazoner i byerne vil der ske en omlægning i logistikken, hvor kilderne har en forventning om, at der kommer krav til, at logistikleverandøren og medarbejdere har viden om cirkulær transport i stedet for lineær transport. Logistikmedarbejdere bliver en slags gatekeepers, da basal forståelse af mærkning på de håndterede varer bliver et krav (CCE & BDO, 2022).

Rapporten udarbejdet af CCE & BDO (2022) fremhæver, at især jobfunktioner, der repræsenterer virksomhederne udadtil (fx kontakt med kunder, leverandører etc.), forventes at skulle tilegne sig et meget højt fagligt kompetenceniveau inden for den grønne omstilling, hvorimod jobfunktioner, der er mere internt rettede, ikke behøver samme høje niveau af kompetence inden for den grønne omstilling.

Derudover fremhæver litteraturen også et særligt behov for at SMV'er og virksomhedsledere i SMV´er, bør opkvalificere sig inden for bæredygtighed og grøn omstilling, hvis et land som Danmark skal lykkes med den grønne omstilling. Store virksomheder oplever i højere grad krav og forventninger til bæredygtighed end mindre virksomheder (DI, 2021), da de fleste store virksomheder har indset værdien af at have en strategi på det grønne område og råder over tilstrækkeligt med ressourcer til at efterleve den (Asnet & Zero Carbon, 2021). Danmark er en nation af **små- og mellemstore virksomheder (SMV'er)**, som udgør 99 pct. af dansk økonomi, og det er i blandt disse, at fremtidens højvækstvirksomheder skal findes, for at Danmark kan bidrage til den globale grønne omstilling med innovation og nye forretningsideer inden for FN's 17 verdensmål. Det stigende medansvar sætter derfor krav til de mange SMV'er, hvor flere kilder peger på, at SMV'er oplever det komplekst og svært at komme i gang, samtidig med at de skal sikre, at indsatserne afspejler sig positivt på bundlinjen (Asnet & Zero Carbon, 2021; Danmarks Erhvervsfremmebestyrelsen, 2021; Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål, 2022; Tænketanken Mandag Morgen, 2022). SMV'er har derfor behov for nye kompetencer, hvor især viden om muligheder og potentielle gevinster ved grøn omstilling er efterspurgt for at kunne bidrage ind i den grønne omstilling og cirkulær økonomi (Danmarks Erhvervsfremmebestyrelsen, 2021).

Flere kilder fremhæver også, at den grønne omstilling er en proces, som i den grad skal drives af **virksomhedsledelsen** (Lederne, 2022; Asnet & Zero Carbon, 2021; CCE & BDO, 2022; Tænketanken Mandag Morgen, 2022). Dette resulterer i et presserende behov for grøn efteruddannelse af de ledere, der skal trække virksomhederne i den rigtige retning. Det presserende behov kommer bl.a. til udtryk i en rapport fra Lederne (2022), som viser, at omkring halvdelen af de danske ledere savner kompetencer inden for en lang række grønne discipliner som fx CO2-opmåling og klimaregnskab, cirkulær økonomi og produktion, klimaledelse af globale værdikæder, aktuel klima- og miljølovgivning, energiledelse og ressourceoptimering etc. Derudover kommer det også i stigende grad til at være en ledelsesopgave at forestå en grøn kompetenceafklaring i de enkelte virksomheder, fx hvilke grønne kompetencer der er brug for, som sætter krav til fremtidens ledelse (Lederne, 2022).

3.3 Kompetencebehov

Nuværende dækning af kompetencebehovet

Ifølge den Europæiske Kommission (2022) og Nordisk Ministerråd (2021) er bæredygtighed et vigtigt element, som består af miljømæssige, sociale, kulturelle og økonomiske aspekter, som skal indlejres i alle niveauer af kompetencer. Begge kilder argumenterer for, at bæredygtig udvikling er et tværfagligt emne, som skal integreres i alle uddannelser for at hjælpe med at forstå dilemmaer og udviklinger i samfundet samt udvikle kompetencer til at kunne håndtere disse i specifikke situationer. Disse bæredygtighedselementer har i de senere år kun fået et større fokus og derfor blevet en større del af det danske uddannelsessystem.

Aktører benytter i dag mange forskellige former for kompetenceudvikling, heraf især følgende tre former: 1) Opkvalificering gennem private tilbud og netværk; 2) Intern opkvalificering (mangel hos især SMV´er), herunder har kun en mindre andel af aktørerne intern opkvalificering, der er specifikt rettet mod grøn omstilling; 3) Opkvalificering gennem det offentlige system. En undersøgelse fra Uddannelses- og forskningsstyrelsen (UFS) viser, at efteruddannelser (herunder HD/ED, Akademiuddannelser, Masteruddannelser og diplomuddannelser) har et markant mindre 'grønt læringsudbytte' end de ordinære videregående uddannelser[5] (på Universiteter, Professionshøjskoler, Erhvervsakademier, maritime og kunstneriske uddannelser) (Tænketanken Mandag Morgen & CONCITO, 2022). Et markant mindre grønt læringsudbytte skal forstås som markant mindre viden, færdigheder og kompetencer, og dermed færre forudsætninger for at kunne bidrage til løsninger på væsentlige samfundsudfordringer relateret til den grønne omstilling (Mandag Morgen & CONCITO, 2022). Dette er baseret på en række målinger af obligatoriske fag og valgfag på tværs af alle uddannelser inden for bl.a. efteruddannelse. Én kilde viser, at efteruddannelse (akademiuddannelse) kun har 19 pct. grønt læringsudbytte, sammenlignet med 60 pct. på universiteter, hvilket betyder, at efteruddannelserne på nuværende tidspunkt giver de studerende væsentligt færre færdigheder og kompetencer til at bidrage til den grønne omstilling (Mandag Morgen & CONCITO, 2022). Dog viser samme analyse, at hvis man kigger isoleret set på valgfag, så har efter- og videreuddannelser et lidt større udbud af grønne valgfag, med 16 procent op mod 14 procent på de ordinære uddannelser (Mandag Morgen & CONCITO, 2022). Samtidig påpeger Dansk Industri (2022), at de gerne ser en ECTS-baseret uddannelse, som kan løfte den offentlige sektor samlet.

Forventninger til fremtidige bæredygtige uddannelser

På trods af de nuværende udbudte kurser og fag inden for bæredygtighed i Danmark, argumenterer Nordisk Ministerråd (2021) og Verdensmål (2021) for, at Danmark halter bagud, sammenlignet med vores nordiske naboer, i forhold til at få bæredygtighed integreret i uddannelser på alle niveauer.

Mange kilder påpeger, at det især er mangel på viden om den grønne omstilling, og hvordan virksomheder kan arbejde aktivt med dette, som er er den væsentligste barriere for at få flere virksomheder til at sætte fokus på bæredygtighed og den grønne omstilling (Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål, 2022; Lederne, 2022; Danmarks Erhvervsfremme bestyrelse, 2021; DI, 2021). En

[5]**Ordinære videregående uddannelser** dækker over bl.a. universitetsbacheloruddannelser, professionsbacheloruddannelser og erhvervsakademiuddannelser (https://www.uvm.dk/uddannelsessystemet/overblik-over-det-danske-uddannelsessystem)

rapport udarbejdet fra CCE & BDO (2022) påpeger, at der især er et behov for, at medarbejdere inden for handel, administration, kommunikation og ledelse bliver undervist i grønne kompetencer, så de bliver kompetente og i stand til at anvende dem i praksis og i det daglige arbejde i virksomhederne (CCE & BDO, 2022). I litteraturen er der generelt stor tilslutning til, at kompetencegabet og den fortsat stigende efterspørgsel efter relevante grønne kompetencer kan imødekommes ved uddannelse, både af den kommende arbejdsstyrke, men også ved efteruddannelse af den eksisterende arbejdskraft (BCG, 2021). I december 2020 blev det af Folketingets 2030-panel anbefalet, at den bæredygtige udvikling skulle prioriteres og integreres i alle niveauer af undervisning (Verdensmålene, 2021). Én analyse fremhæver især, at kompetencebehovet for grønne kompetencer ikke dækkes tilstrækkeligt i dag, hvoraf de argumenterer, at hvis man tager det store kompetencegab, der gør sig gældende i dag, i betragtning, vil et enkelt kursus ikke være dækkende, hvorfor et længere forløb kræves for at dække kompetencebehovet (CCE & BDO, 2022).

I én af kilderne bliver der givet udtryk for et behov for praksisnære og forskningsbaserede efteruddannelsesforløb, som især er rettet mod ledere med en videregående uddannelsesbaggrund (Lederne, 2022). De udbudte former for kompetenceudvikling omhandler oftest bæredygtighed i meget bred forstand og er ofte kurser, der varer enkelte dage til et semester. I foråret 2021 gik Verdensmål (2021) sammen med en række organisationer og uddannelsesinstitutioner i et samlet opråb for en handlingsplan for uddannelse i bæredygtig udvikling. Ifølge Nordisk Råds rapport fra 2021, er det også tydeligt, at Danmark halter bagud ift. systematisk at integrere uddannelse for bæredygtig udvikling.

Hvorvidt kompetencebehovet kan løses med en efteruddannelse

Der gives der udtryk for, at kompetencegabet er så stort, at behovet ikke kan løses ved få enkeltstående kurser, men i stedet kræver længere uddannelsesforløb inden for bæredygtighed med øget fokus på jobområderne handel, administration, kommunikation og ledelse. Uddannelsesforløbene skal kunne målrettes mod de forskellige brancher, da den grønne omstilling er en meget branchespecifik omstilling, grundet dets udgangspunkt i værdikæder, produkter, materialestrømme og forretningsmodeller. Nogle kurser egner sig til at blive afholdt på tværs af brancher, fx introduktionskurser til grøn omstilling og bæredygtighed, hvor andre kurser kræver et mere branchespecifikt indhold som fx cirkulær økonomi (CCE & BDO, 2022). Dette kan blandt andet en akademiuddannelse bidrage til, da de studerende kommer med en faglighed, som de kan bygge ovenpå, hvilket er indbygget i efteruddannelsesstrukturen, hvor de kobler teori til praksis.

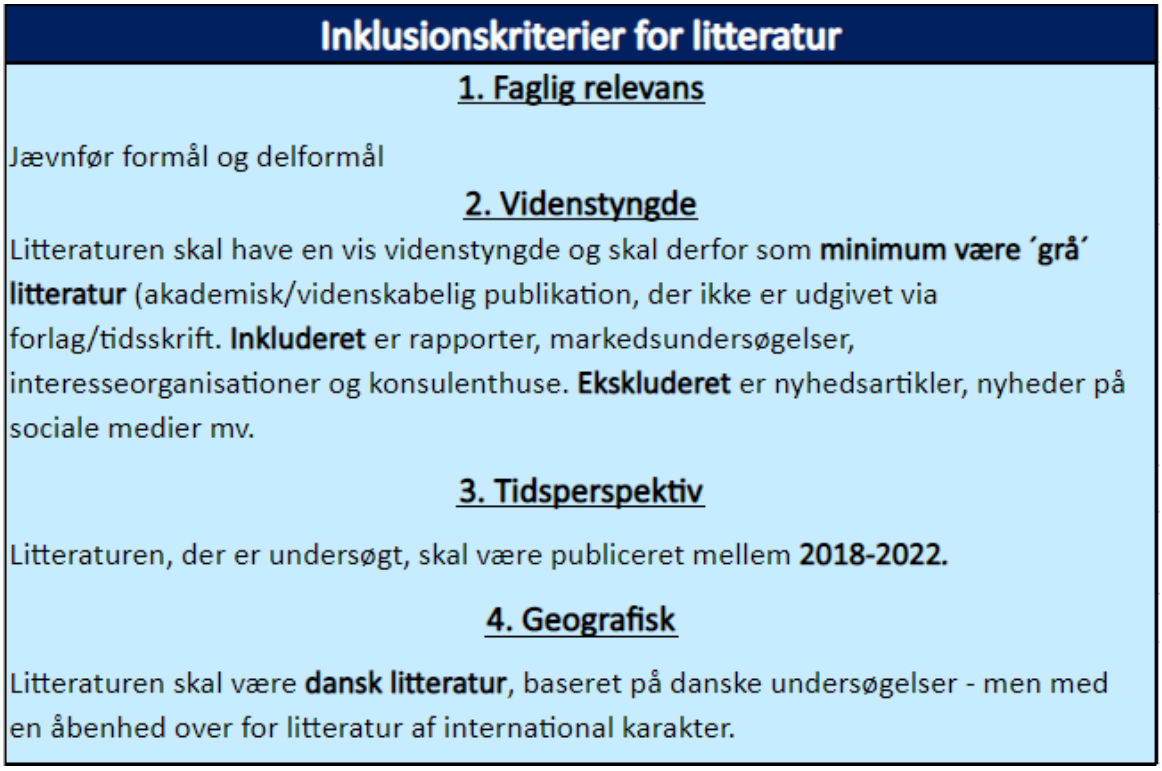
I litteraturen gives der yderligere udtryk for, at bæredygtige elementer skal tænkes på tværs af hele uddannelsesinstitutionens virke, så det kommer højere op i abstraktionsniveau, sammenlignet med hvis det udbydes som enkelte kurser (Verdensmål, 2021). Omfanget af litteraturen giver udtryk for at der er behov for en opkvalificering af den nuværende arbejdsstyrke, og den kommende arbejdsstyrke. Samtidig argumenterer flere kilder for, at en styrket kommende arbejdsstyrke tager lang tid, grundet uddannelsernes længde, hvorfor det er gavnligt og nyttigt at opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke (DI, 2022; Mandag Morgen & CONCITO, 2022; Dansk Erhvervsfremme, 2021; BCG, 2021).

4. BILAG A: METODE

Bilag A viser de fire inklusionskriterier, som den inkluderede litteratur til vidensnotatet er udvalgt på baggrund af.

Ud fra de fire inklusionskriterier er litteraturen fremskaffet ved dokumentsøgning (internetbaseret) og netværkssøgning, hvor Rambøll har været i kontakt med følgende aktører: Mandag Morgen, CONCITO, HK og Dansk Industri, som alle har videregivet litteratur og bidraget med information til dette vidensnotat.

Figur 4-1. Liste over inklusionskriterier for litteratur



5. BILAG B: INKLUDERET LITTERATUR

Bilag B indeholder en tabel (Tabel 5-1), der angiver al litteratur, der er benyttet for at afdække behovet for en hel efter- og videreuddannelse (akademiuddannelse) inden for bæredygtighed og grøn omstilling. Den benyttede litteratur er grå litteratur. Derudover indeholder Bilag B også en tabel (Tabel 5-2), der angiver antallet af kilder, der indeholder information i forbindelse med besvarelse af de tre centrale spørgsmål, som blev præsenteret i introduktionsafsnittet.

Tabel 5-1. Litteratur inkluderet i vidensnotatet

Kilde navn[6]	Kildetype	Titel	Kort opsummering af relevans
Asnet & Zero Carbon (2021)	Analyse	*Er bestyrelserne i de danske SMV'er parate til grøn omstilling?*	Manglende kompetencer til at tappe ind i den grønne agenda
Boston Consulting Group (BCG) (2021)	Rapport	*Kompetence-mismatch i Danmark og den grønne omstilling frem mod 2030*	Efterspurgte grønne kompetencer reflekteres ikke i det danske arbejdsmarked – der er estimeret et mismatch på 34 pct. Rapporten estimerer, hvad dette har af konsekvenser ift. produktivitetstab, samt hvilke målgrupper der er størst mangel på.
Center For Cirkulær Økonomi (CCE) & BDO (2022)	Analyse	*Afrapportering - Bæredygtighed og grøn omstilling*	Der er et tydeligt kompetencebehov inden for især følgende jobområder: administration, detail, handel og logistik, offentlig forvaltning og sagsbehandling samt viden og forretningsservice. Den grønne omstilling er meget branchespecifik, da den tager udgangspunkt i værdikæder, produkter, materialestrømme og forretningsmodeller.
Danmarks Erhvervsfremme bestyrelse (2021)	Analyse	*Genstart af danske SMV'ere - Tilstandsbillede af de danske små og mellemstore virksomheder*	På tværs af brancher oplever 16 pct. af SMV'erne manglende viden som en barriere for den grønne omstilling. SMV'erne har derfor behov for bl.a. nye kompetencer for at arbejde med grøn omstilling og cirkulær økonomi, som kan understøttes af rekruttering og opkvalificering.
Dansk Erhverv (2019)	Analyse	*Er alle ombord? Virksomhedernes arbejde med CSR og FN's verdensmål*	Der er et stort gap i viden om FN's verdensmål, og der er kompetencebehov for at kunne rapportere iflg. regler inden for de fire områder inden for CSR: miljø, klima, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder samt anti-korruption og bestikkelse.
Dansk Industri (DI) (2021)	Publikation	*Bæredygtighed - en vigtig konkurrenceparameter*	2/3 virksomheder ser bæredygtighed som en vigtig konkurrenceparameter. Næsten 50 pct. af virksomheder oplever stigende forventninger til at arbejde med bæredygtighed.
Dansk Industri (DI) (2022)	Publikation	*Grønne kompetencer hos offentlige indkøbere skal styrkes*	Opkvalificering og kompetenceløft af offentlige indkøbere anses nødvendig for at imødekomme den grønne omstilling og undgå misforståelser og inkompetence.
Danmarks Tekniske Universitet (DTU) (2022)	Rapport	*Bæredygtige offentlige fødevareindkøb - status og perspektiver*	Fokus på især indkøbsfunktionens manglende kompetenceudvikling.
European Comission (2022)	Rapport	*GreenComp: The European sustainability competence framework*	Argumenterer for, at alle, uanset uddannelsesniveau, skal have bæredygtighedskompetencer, både ift. sociale, økonomiske, miljømæssige og kulturelle elementer.

[6] Kildenavn indeholder navn på udgiver samt år for publikation. Det er disse oplysninger, som er benyttet som henvisning i vidensnotatet.

Klima Alliance Aarhus (2022)	Publikation	*Kompetenceløft for den klimavenlige medarbejder*	Fokus på, hvordan kompetencebehovet dækkes i dag.
Københavns kommune (2021)	Publikation	*Grønne jobs - grønne kompetencer*	I mange brancher ses større efterspørgsel efter medarbejdere med viden inden for bæredygtighed og cirkulær økonomi. Det medfører en efterspørgsel på kompetencer inden for dokumentation af værdikædekrav, standardiseringer, miljøcertificeringer og grønne regnskaber.
Lederne (2021)	Rapport	*Klima kræver ledelse*	Ledere (grøn efteruddannelse af de ledere, der her og nu skal trække virksomhederne i den rigtige retning).
Nordisk Ministeråd (2021)	Publikation	*Mapping Education for Sustainability in the Nordic countries*	Fokus er på læreruddannelsen og på elever i folkeskolen - ikke på videregående uddannelser.
Regeringen (2020)	Publikation	*Grønne indkøb for en grøn fremtid*	Udvikling af indkøbskompetencer i forbindelse med offentlige indkøb (kompetenceudvikling) - kompetenceudvikling, der kan løfte vidensniveauet blandt indkøberne.
Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål (2022)	Rapport	*Nye bæredygtighedskrav til danske virksomheder - anbefalinger fra Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål*	Nye reguleringstiltag fra EU. Rådet vurderer, at en stor gruppe SMV'er endnu ikke har stiftet bekendtskab med bæredygtighedsrapportering, og dem, der har det, finder det udfordrende og ressourcekrævende. Rapportering om bæredygtighed er primært til de store virksomheder, men det smitter af på de mindre virksomheder og bliver dermed til et markedsvilkår.
Tænketanken Mandag Morgen & CONCITO (2022)	Rapport	*Fremtidens grønne arbejdsmarked - Hvad ved vi om fremtidens kompetencebehov til den grønne omstilling?*	Fokus på problematikkerne ved ikke at omstille arbejdskraften og uddannelsessystemet til den grønne omstilling. Argumenterer for en opkvalificering af den generelle arbejdsstyrke med henblik på at skabe kommende grønne jobs.
Tænketanken Mandag Morgen (2022)	Analyse	*Manglende opkvalificering spænder ben for grøn omstilling*	Der er behov for opkvalificering på især indkøbsfunktioner og logistik - men også værdikæden i et breder format
Verdensmål (2021)	Publikation	*Danmark har brug for en handleplan for uddannelse og bæredygtig udvikling*	Fokus er på, at der skal udarbejdes en handleplan for at sikre rammen for, at alle elever, studerende og kursister på alle uddannelsesniveauer og -områder modtager uddannelse inden for bæredygtig udvikling. Derudover nævnes der, at Danmark halter langt bagefter nordiske naboer, når det kommer till bæredygtig uddannelse.

Tabel 5-2. Litteratur (antal kilder) der afdækker de tre centrale spørgsmål

Spørgsmål 1	Spørgsmål 2	Spørgsmål 3
16	15	12

Bilag 3

Epinion

Opfølgende behovsundersøgelse om akademiuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling

IBA Erhvervsakademi Kolding
Erhvervsakademi Aarhus
Erhvervsakademi Cphbusiness

August 2022



Indholdsfortegnelse

1. Indledning 1
2. Hovedkonklusioner 2
3. Behov for uddannelsen 3
3.1 Interesse for enkeltfag 5
4. Virksomhedernes nuværende arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling og forventninger til fremtiden 6
5. Metode 10
5.1 Spørgeskema 12

1. Indledning

IBA Erhvervsakademi Kolding (IBA), Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy (Cphbusiness) og Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) ønsker at udbyde en ny efter- og videreuddannelse inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

Der er tale om en akademiuddannelse, der tilrettelægges med deltidsundervisning, så deltagerne kan arbejde på fuldtid, mens de tilegner sig ny viden og nye kompetencer ved siden af jobbet.

Denne rapport er en opfølgning på "Behovsundersøgelse for ny efter-/videreuddannelse i bæredygtighed", som Epinion foretog for IBA Erhvervsakademi Kolding i januar 2022. Undersøgelsen belyste blandt andet:

- Det nationale behov for efter-/videreuddannelse af medarbejdere inden for bæredygtighed
- Udviklingen i efterspørgsel efter kompetencer inden for bæredygtighed
- Matchet mellem udkast til den foreslåede uddannelse og virksomhedernes behov for efter-/videreuddannelse af deres medarbejdere
- En kortlægning og analyse af sammenlignelige uddannelser.

Indeværende undersøgelse har til formål at supplere resultaterne fra den indledningsvise behovsundersøgelse, da uddannelsen efterfølgende er blevet justeret på baggrund af undersøgelsen, der blev gennemført i januar 2022. Denne undersøgelse belyser:

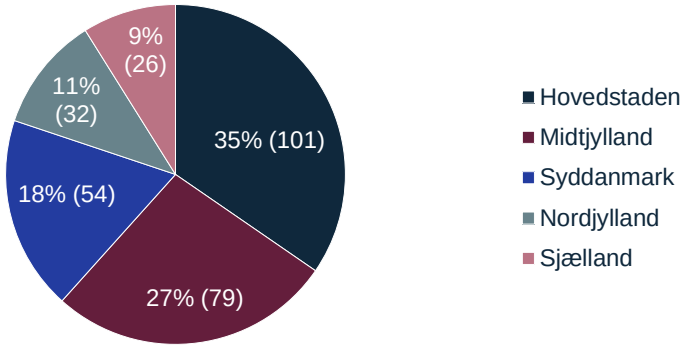
- Det nationale og regionale behov for efter-/videreuddannelse af medarbejdere inden for bæredygtighed og grøn omstilling
- Virksomhedernes interesse for både hele og dele af efteruddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling
- Virksomhedernes arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling og vurderede kompetenceniveau i dag og i fremtiden

Indeværende analyse er gennemført i juli-august 2022. Undersøgelsen består af en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder med over ti ansatte i udvalgte

brancher. Spørgeskemaet er besvaret af 292 virksomheder i perioden 2. august til 12. august. Se mere om metode og datagrundlag i afsnit 5.

I rapporten opdeles resultaterne på regioner. Figur 1.1 viser den regionale fordeling af de virksomheder, som undersøgelsen bygger på. I aflæsningen af resultaterne bør tages forbehold for, at antallet af virksomheder er mindre, når der deles op på de enkelte regioner, hvilket kan gøre resultaterne mere følsomme overfor enkelte virksomheders besvarelser.

Figur 1.1: Regionalfordelingen af virksomhederne i undersøgelsen



N=292

2. Hovedkonklusioner

63 pct. af de adspurgte virksomheder vurderer efteruddannelsen relevant for en eller flere af deres medarbejdere

Størstedelen af de adspurgte virksomheder, der har medarbejdere inden for salg, markedsføring, økonomi, kommunikation, logistik, service, indkøb, forretningsudvikling e.l. (målgruppen for uddannelsen), vurderer, at det vil være relevant for en eller flere af deres medarbejdere at tage den nye efteruddannelse. Opdelt på regioner er efterspørgslen en smule større i de tre regioner, hvor de tre erhvervsakademier er placeret (Region Hovedstaden, Midtjylland og Syddanmark) i forhold til de to andre regioner.

Størstedelen af virksomhederne benytter sig allerede af efteruddannelse til deres medarbejdere

Blandt de adspurgte virksomheder svarer 80 pct., at de inden for de seneste tre år har sendt en eller flere af deres medarbejdere på efteruddannelse. Virksomhederne benytter således allerede denne form for kompetenceudvikling og vil derfor formentlig også være villige til at benytte et nyt efteruddannelsestilbud inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

To ud af tre af de adspurgte virksomheder arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling i dag – og flere forventer at følge trop inden for de næste tre år

Blandt virksomhederne angiver 65 pct., at de allerede i dag i nogen eller høj grad arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling – andelen er størst i region Hovedstaden. Ser man et par år frem, forventer endnu flere virksomheder at arbejde med dette tema. Om tre år forventer 84 pct. af virksomhederne, at de arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling.

Over halvdelen af virksomhederne vurderer, at deres medarbejdere mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling
63 pct. af virksomhederne svarer, at deres medarbejdere mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling i dag. Om tre år forventer 58 pct. af virksomhederne fortsat, at deres medarbejdere vil mangle kompetencer inden for dette område. Der er således allerede i dag og også forventet fremover et potentiale for at kompetenceudvikle medarbejdere i virksomhederne inden for bæredygtighed og grøn omstilling.

3. Behov for uddannelsen

Det primære formål med undersøgelsen er at afdække virksomhedernes umiddelbare vurdering af den nye potentielle efteruddannelse. Virksomhederne er derfor i spørgeskemaet blevet præsenteret for en kort beskrivelse af uddannelsen og efterfølgende spurgt ind til, om de vurderer det relevant at en eller flere medarbejdere tager efteruddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år.

Som det fremgår af Figur 3.1, vurderer 63 pct. af virksomhederne, at det vil være relevant for deres virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager efteruddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år. Omvendt mener 37 pct. ikke, at dette vil være relevant. Begrundelserne for manglende relevans handler blandt andet om manglende tid og ressourcer, at virksomheden hellere vil benytte eksterne rådgivere, manglende prioritering eller fokus på området samt at virksomheden allerede har tilstrækkeligt uddannede medarbejdere.

Ved januar-målingen, der fandt sted før tilpasningen af uddannelsen, vurderede 15 pct. af de virksomheder, der arbejdede med bæredygtighed, at hele uddannelsen vil være relevant for en eller flere af deres medarbejdere. Bemærk at spørgsmålsformuleringen og beskrivelsen af uddannelsen er ændret en smule siden, hvorfor dette ikke kan læses som en direkte sammenligning, men som en forsigtig indikator på, at uddannelsen er blevet mere relevant efter tilretningen.[1]

Figur 3.1: Vil det være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager uddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år?



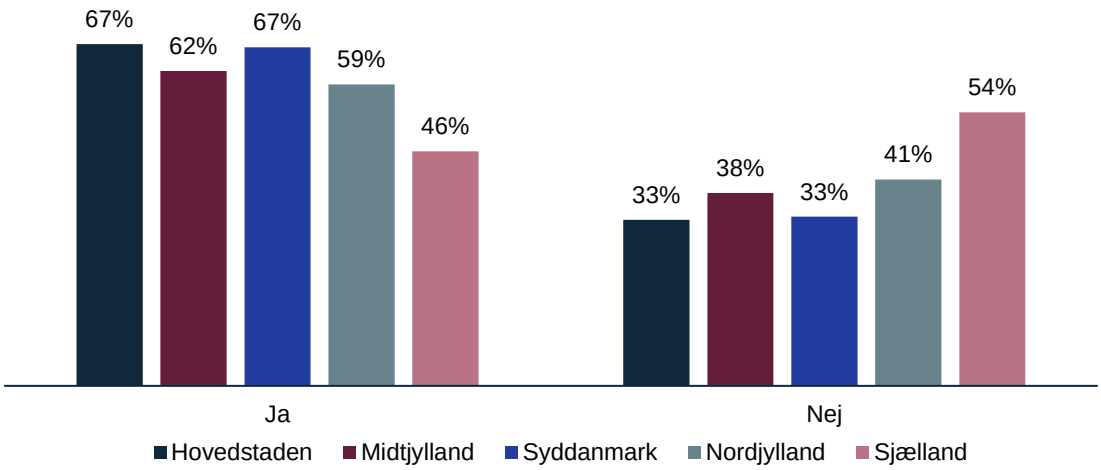
N=292

Figur 3.2 viser relevansen blandt virksomhederne fordelt på de tre regioner, som Cphbusiness, EAAA og IBA er placeret i (hhv. Region Hovedstaden, Region Midtjylland og Region Syddanmark).

[1] Spørgsmålsformuleringen fra målingen i januar: På baggrund af den korte beskrivelse vurderer du da at hele eller dele af uddannelsen vil være relevant for en eller flere af jeres medarbejdere? Vælg gerne flere svar. For beskrivelse, se rapporten Behovsundersøgelse for ny efter-/videreuddannelse i bæredygtighed.

Af figuren fremgår, at de adspurgte virksomheder i de tre uddannelsesplacerede regioner i højere grad vurderer efteruddannelsen relevant end i de øvrige to regioner.

Figur 3.2: Vil det være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager uddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år? Fordelt på regioner



N=292

De virksomheder, der har vurderet uddannelsen relevant for en eller flere af deres medarbejdere inden for de kommende tre år, er yderligere blevet bedt om at vurdere, hvor mange medarbejdere uddannelsen vil være relevant for.

Virksomhederne vurderer gennemsnitligt, at det vil være relevant for 3,5 medarbejder ud af gennemsnitligt 90,4 medarbejdere. Dette svarer til 4 pct. af virksomhedernes medarbejdere.

Ovenstående resultater fra spørgeskemaet kan bruges til at udregne et estimat for, hvor mange virksomheder, der potentielt vil være interesserede i uddannelsen. Et sådant estimat er udregnet i tabel 2. Udregningen tager udgangspunkt i den samlede population af virksomheder, der forventes at være i målgruppen for uddannelsen (dvs. danske virksomheder med minimum 10 ansatte i en række udvalgte brancher).

I tabellen nedenfor fremgår, hvor mange virksomheder, der er i hver region i den samlede population. Herefter fremgår resultaterne fra figur 3.2 af, hvor mange virksomheder fra stikprøven i den givne region, der har udtrykt interesse for uddannelsen. Da stikprøven er baseret på et tilfældigt udsnit fra den fulde population, kan det antages, at besvarelserne fra undersøgelsen er gældende for samtlige virksomheder i populationen. Derfor viser kolonnen til højre, hvor mange virksomheder, der vil vurdere efteruddannelsen relevant for deres virksomhed, hvis denne antagelse holder.

I læsningen af tabellen må dog tages højde for, at der formentlig er sket en selektion i, hvilke virksomheder, der har valgt at svare på undersøgelsen. At det altså er de virksomheder, der er mest interesserede i bæredygtighed og/eller efteruddannelse, som har valgt at svare på undersøgelsen, og at de 292 virksomheder således ikke nødvendigvis er repræsentative for den fulde population. Derfor vil tallene i højre kolonne formentlig være overestimerede. Dertil handler spørgsmålet om, om man finder uddannelsen *relevant* for en eller flere medarbejdere, hvilket man skal være opmærksom på i læsning og brugen af tallene.

Tabel 1: Skøn over antallet af virksomheder, der vil finde det relevant at sende én eller flere af deres medarbejdere på den nye efter-/videreuddannelse i bæredygtighed

	Antal virksomheder pr region (i virksomhedsudtræk over forventede relevante virksomheder)	Andel virksomheder pr. region, der vurderer, at efteruddannelsen vil være relevant for én eller flere medarbejdere	Skøn over antallet af virksomheder, der vurderer, at efteruddannelsen vil være relevant for én eller flere medarbejdere
Region Hovedstaden	8.836	67%	5.920
Region Midtjylland	5.836	62%	3.618
Region Syddanmark	5.197	67%	3.482
Region Nordjylland	2.457	59%	1.450
Region Sjælland	2.647	46%	1.218
Samlet	**24.973**	**63%**	**15.688**

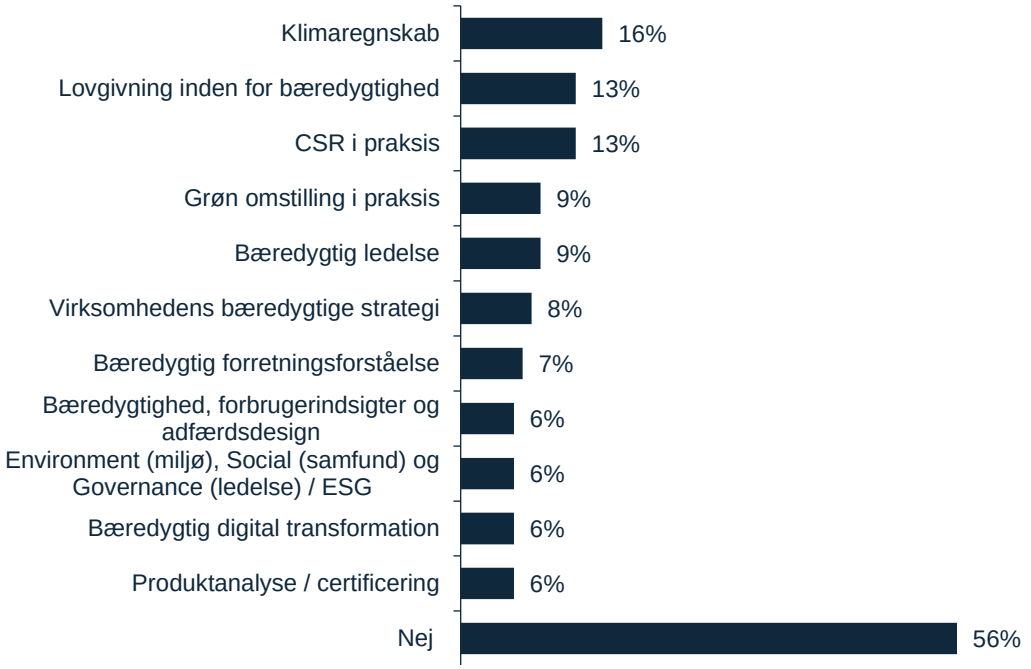
Kilde: Egne beregninger.

3.1 Interesse for enkeltfag

Som det fremgik af figur 3.1, vurderede 63 pct. af virksomhederne umiddelbart, at det vil være relevant for deres virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager efteruddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år.

De resterende 37 pct., som har angivet, at det ikke er relevant for deres virksomhed, er efterfølgende blevet bedt om at vurdere, hvorvidt det vil være relevant for virksomheden, at en eller flere medarbejdere tager enkelte fag på uddannelsen. Ud af disse 37 pct. (108 virksomheder) angiver 44 pct. (48 virksomheder), at det vil være relevant for en eller flere medarbejdere at tage et eller flere enkeltfag på uddannelsen. Af figur 3.3 fremgår det, at de 48 virksomheder, der er interesserede i enkeltfag, særligt vurderer *Klimaregnskab, Lovgivning inden for bæredygtighed* og *CSR i praksis* som relevante.

Figur 3.3: Vil det være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager enkelte fag på uddannelsen? (Det er muligt at sætte flere krydser)



N= 108. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere fag.

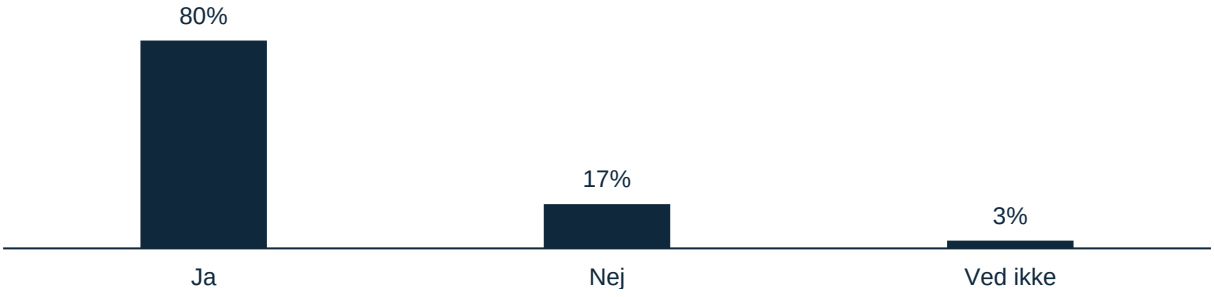
I den tidligere undersøgelse lå kompetencer inden for klimaregnskab også som en af de kompetencer, flest virksomheder efterspurgte af de nævnte (36 pct.). Også kompetencer, der relaterer sig til CSR i praksis, blev fremhævet af en større andel virksomheder i den forrige undersøgelse, bl.a. kompetencer til at inddrage medarbejderne i bæredygtighed (46 pct.) og værktøjer til at implementere bæredygtige indsatser (43 pct.). I forrige undersøgelse indgik ikke kompetencer relateret til lovgivning inden for bæredygtighed, til gengæld var miljøcertificeringer en af de tre kompetencer, som flest efterspurgte i den måling (36 pct.).

Yderligere er de virksomheder, der har vurderet det relevant for deres virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager enkelte fag på uddannelsen, blevet bedt om at vurdere, hvor mange medarbejdere, det vil være relevant for.

Virksomhederne vurderer gennemsnitligt, at det vil være relevant for 23,0 medarbejdere ud af gennemsnitligt 90,4 medarbejdere – hvilket svarer til 25 pct. af medarbejderne – at tage enkelte fag fra uddannelsen.

Som det fremgår af figur 3.4, har 80 pct. af alle de adspurgte virksomheder sendt en eller flere medarbejdere på efteruddannelse inden for de seneste tre år. Der er således både et stort marked for efteruddannelse blandt de adspurgte virksomheder, og virksomhederne vurderer i en vis grad også de planlagte fag relevante for deres medarbejdere.

Figur 3.4: Har I inden for de seneste tre år sendt en eller flere medarbejdere på efteruddannelse?



N=292

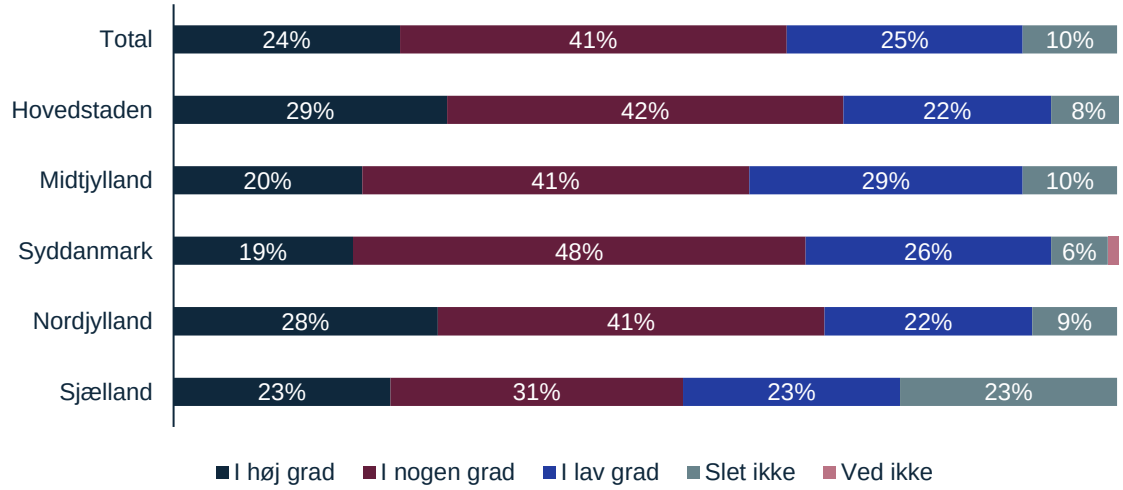
4. Virksomhedernes nuværende arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling og forventninger til fremtiden

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne også spurgt ind til, i hvilken grad virksomheden i dag arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling. Som det fremgår af figur 4.1, arbejder størstedelen af virksomhederne med bæredygtighed og grøn omstilling. 65 pct. vurderer, at de i høj eller nogen grad arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling. Kun 10 pct. angiver, at de slet ikke arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling.

Fordelt på regionerne ses den største andel af virksomheder, der arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling i Region Hovedstaden (71 pct.). Andelen er kun en smule mindre i både region Nordjylland, Syddanmark og Midtjylland. Region Sjælland har den

laveste andel – her angiver 54 pct. af virksomhederne, at de i nogen eller høj grad arbejder med bæredygtighed i dag.

Figur 4.2: I hvilken grad vurderer du, at din virksomhed i dag arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling?

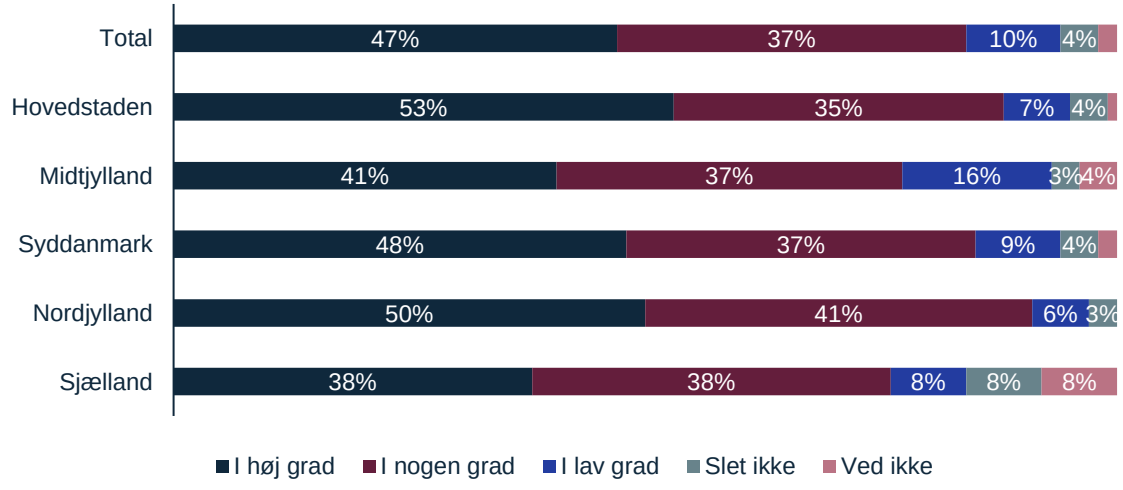


N: total=292, Region Hovedstaden=101, Region Midtjylland=79, Region Syddanmark=54, Nordjylland=32, Sjælland=26. Note: Procentandele under 3% er fjernet af hensyn til grafens læsbarhed.

Virksomhederne er også blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang de i fremtiden vil arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling. Som det fremgår af figur 4.2, forventer 84 pct. af virksomhederne, at de om tre år i høj eller nogen grad arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling.

Dette er markant flere end de 65 pct., der i dag angiver at arbejde i høj eller nogen grad arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling. Kun 4 pct. forventer slet ikke at arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling om tre år. Der er således en forståelse blandt de adspurgte virksomheder af, at dette område kommer til at fylde mere i deres arbejde i løbet af de næste tre år.

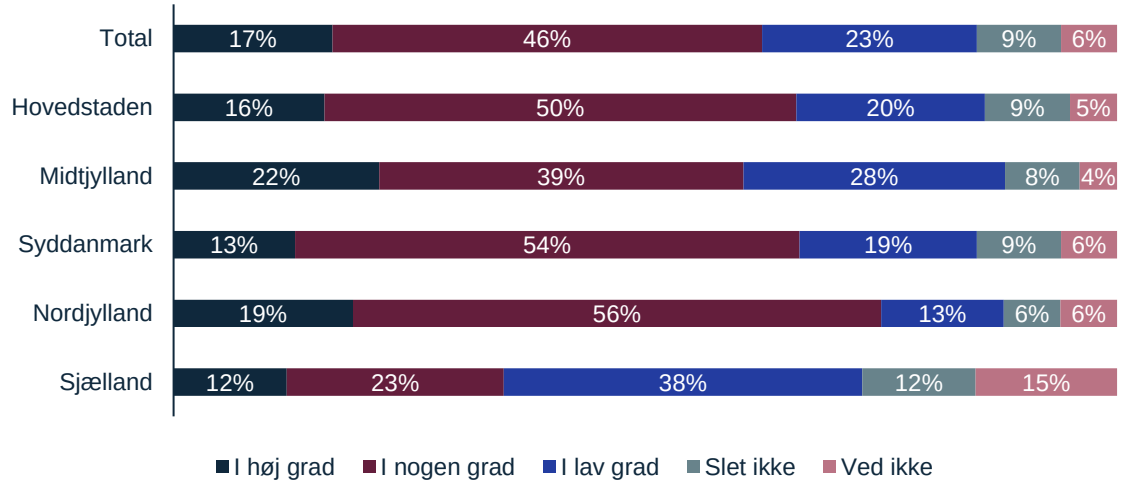
Figur 4.2: I hvilken grad vurderer du, at din virksomhed om tre år vil arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling?



N: total=292, Region Hovedstaden=101, Region Midtjylland=79, Region Syddanmark=54, Nordjylland=32, Sjælland=26. Note: Procentandele under 3% er fjernet af hensyn til grafens læsbarhed.

Selvom størstedelen og stadig flere virksomheder arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling, oplever mange samtidig, at deres medarbejdere mangler kompetencer inden for dette område. 63 pct. af virksomhederne angiver, at deres medarbejdere i høj eller nogen grad i dag mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling[2].

Figur 4.3: I hvilken grad vurderer du, at jeres medarbejdere i dag mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling?



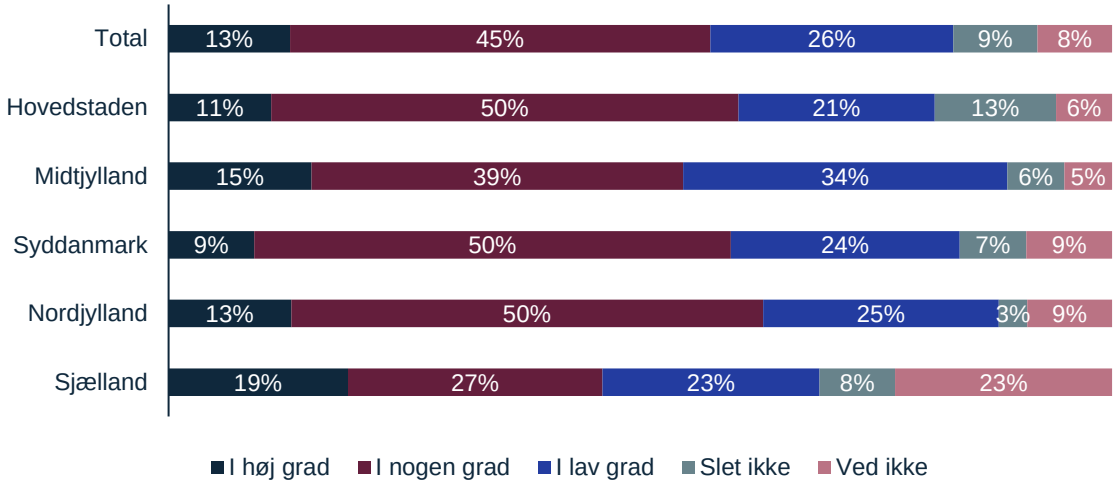
N: total=292, Region Hovedstaden=101, Region Midtjylland=79, Region Syddanmark=54, Nordjylland=32, Sjælland=26

Når det gælder virksomhedernes behov for kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling i fremtiden, vurderer over halvdelen af virksomhederne, at deres medarbejdere i nogen eller høj grad vil mangle kompetencer på dette område.

Af figur 4.4 fremgår det, at 58 pct. af virksomhederne mener, at deres medarbejdere om tre år i høj eller nogen grad vil mangle kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling. Virksomhederne forventer således, at der stadig vil være en relativt stor mangel på kompetencer på området også om tre år – hvor endnu flere virksomheder forventer at arbejde med bæredygtighed end nu.

[2] Det skal bemærkes, at der her er spurgt til medarbejdere generelt og ikke specifikt de medarbejdertyper, som efteruddannelsen henvender sig mod.

Figur 4.4: I hvilken grad vurderer du, at jeres medarbejdere om tre år vil mangle kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling?

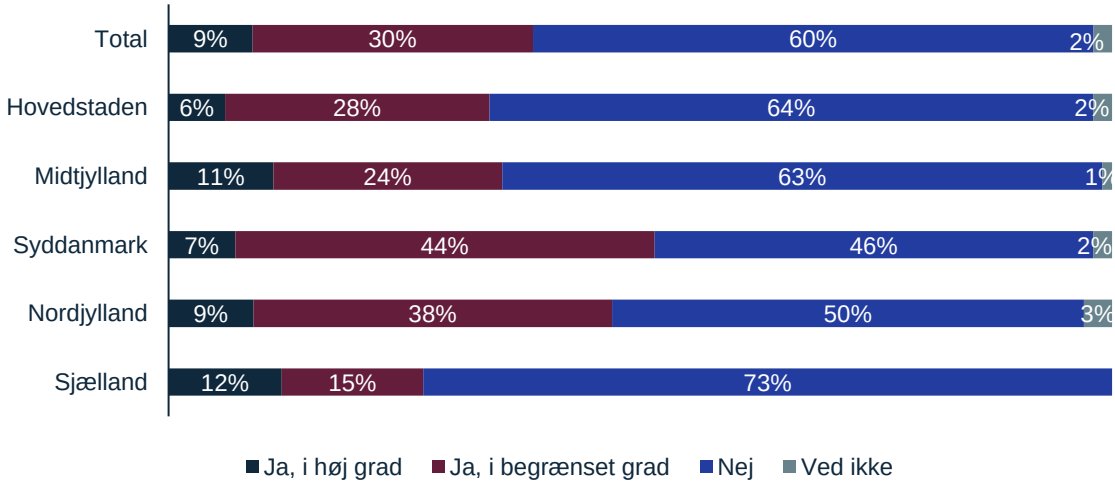


N: total=292, Region Hovedstaden=101, Region Midtjylland=79, Region Syddanmark=54, Nordjylland=32, Sjælland=26

Endelig har virksomhederne svaret på, hvorvidt og i hvilket omfang virksomheden på nuværende tidspunkt benytter eksterne konsulenter i forbindelse med arbejdet med bæredygtighed og grøn omstilling.

Som det fremgår af figur 4.5, benytter kun 9 pct. i høj grad eksterne konsulenter, mens 30 pct. i begrænset grad benytter eksterne konsulenter. Samlet benytter 38 pct. eksterne konsulenter.

Figur 4.5: Benytter virksomheden på nuværende tidspunkt eksterne konsulenter i forbindelse med arbejdet med bæredygtighed og grøn omstilling?



N: total=292, Region Hovedstaden=101, Region Midtjylland=79, Region Syddanmark=54, Nordjylland=32, Sjælland=26

5. Metode

Undersøgelsens målgruppe er danske virksomheder med mindst ti ansatte inden for en række udvalgte brancher. Det er en gruppe bestående af 24.973 virksomheder. Ud fra den samlede populationen er der i forbindelse med undersøgelsen udtrukket en tilfældig stikprøve på 4.000 virksomheder.

Stikprøven er kontaktet med invitation til deltagelse i undersøgelsen på e-mail i perioden 2. august til 12. august 2022.

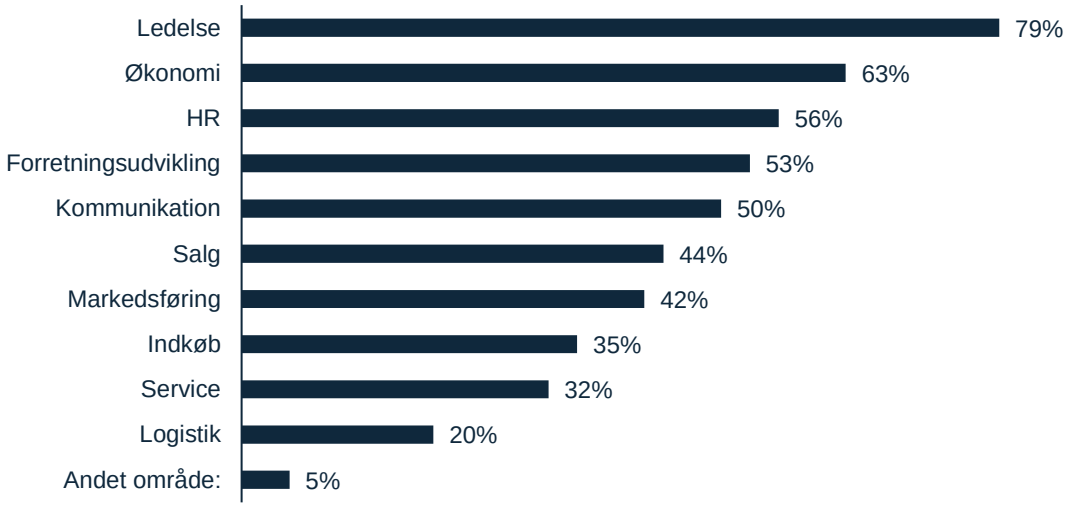
I alt har 322 virksomheder besvaret undersøgelsen, hvilket giver en samlet svarprocent på 8 pct. I afrapporteringen er kun medtaget de 292 virksomheder, som har angivet, at de har medarbejdere, som arbejder med salg, markedsføring, økonomi, kommunikation, logistik, service, indkøb, forretningsudvikling e.l. (målgruppen for uddannelsen) (se figur 5.1). Figur 5.2 viser, hvilke områder den person, der har svaret på spørgeskemaet, selv arbejder med.

Figur 5.1: Er der medarbejdere i din virksomhed, der arbejder med salg, markedsføring, økonomi, kommunikation, logistik, service, indkøb, forretningsudvikling e.l.?



N=322

Figur 5.2: Arbejder du selv med et eller flere af følgende områder? (Det er muligt at sætte flere krydser)



N=292.

I tabel 1 nedenfor kan en samlet oversigt over svarprocenter ses på tværs af karakteristika.

Tabel 2: Oversigt over indsamlet data og svarprocent

		Population	Stikprøve	Antal svar	Svarprocent
	Samlet	**24.973**	**4.000**	**322**	**8%**
Antal ansatte	10-19 ansatte	12.702	2.141	140	7%
	20-49 ansatte	7697	1228	109	9%
	50-99 ansatte	2447	347	36	10%
	100-199 ansatte	1161	168	18	11%
	200+ ansatte	966	116	19	16%
Region	Hovedstaden	8.836	1.410	106	8%
	Midtjylland	5.836	953	86	9%
	Nordjylland	2.457	404	34	8%
	Sjælland	2.647	406	31	8%
	Syddanmark	5.197	827	65	8%
Brancher	Bygge og anlæg	3.519	557	41	7%
	Ejendomshandel og udlejning	629	100	12	12%
	Erhvervsservice	3.698	726	64	9%
	Finansiering og forsikring	511	79	8	10%
	Handel og transport mv.	8.888	1.238	73	6%
	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3.747	559	47	8%
	Information og kommunikation	1.671	307	25	8%
	Kultur, fritid og anden service	1.298	271	41	15%
	Landbrug, skovbrug og fiskeri	931	148	9	6%
	Offentlig administration, undervisning og sundhed	81	15	2	13%

Tabel 2: Oversigt over virksomheder inddelt i størrelse, region og branchegrupper

		Antal i survey	Andel i survey	Andel i population
Antal ansatte	10-19 ansatte	**140**	54%	43%
	20-49 ansatte	**109**	31%	34%
	50-99 ansatte	**36**	9%	11%
	100-199 ansatte	**18**	4%	6%
	200+ ansatte	**19**	3%	6%
Region	Hovedstaden	**106**	35%	33%
	Midtjylland	**86**	24%	27%
	Nordjylland	**34**	10%	11%
	Sjælland	**31**	10%	10%
	Syddanmark	**65**	21%	20%
Brancher	Bygge og anlæg	**41**	14%	13%
	Ejendomshandel og udlejning	**12**	3%	4%
	Erhvervsservice	**64**	18%	20%
	Finansiering og forsikring	**8**	2%	2%
	Handel og transport mv.	**73**	31%	23%
	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	**47**	14%	15%
	Information og kommunikation	**25**	8%	8%

Kultur, fritid og anden service	**41**	7%	13%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	**9**	4%	3%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	**2**	0%	1%

5.1 Spørgeskema

Intro	Tak fordi du vil deltage i denne survey, der har til formål at afdække behovet for en ny efteruddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling. Det tager ca. 5 minutter at besvare skemaet. Undersøgelsen skal besvares af en person i virksomheden, der har viden om virksomhedens brug af og behov for efteruddannelse af medarbejderne. Det kan fx være virksomhedens direktør, ejer, HR-leder eller anden repræsentant for ledelsen. Undersøgelsen er kun relevant for virksomheder med en eller flere medarbejdere, der beskæftiger sig med salg, markedsføring, økonomi, kommunikation, logistik, service, indkøb, forretningsudvikling o.lign. Dine svar anonymiseres og ingen deltagere vil dermed kunne identificeres. På forhånd tak for din besvarelse.	
	Her følger en beskrivelse af den nye efteruddannelse, som vi ønsker at høre din holdning til. Den nye efteruddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling tilrettelægges som deltidsundervisning, så medarbejderne kan arbejde på fuldtid, mens de tilegner sig ny viden og nye kompetencer sideløbende med jobbet. Uddannelsen vil indeholde tre grundfag: • Bæredygtig forretningsforståelse • Grøn omstilling i praksis • Klimaregnskab Herudover vil uddannelsen indeholde følgende valgfag, som kan vælges (f.eks. 3-4 fag) afhængigt af fagets relevans for virksomheden: • Virksomhedens bæredygtige strategi • CSR i praksis • Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) / ESG • Produktanalyse / certificering • Lovgivning inden for bæredygtighed • Bæredygtighed, forbrugerindsigter og adfærdsdesign • Bæredygtig ledelse Medarbejdere vil efter endt uddannelse kunne bidrage med viden, færdigheder og kompetencer, der understøtter udvikling og implementering af grønne, bæredygtige praksisser, herunder: • Vurdere konkrete bæredygtige problemstillinger i virksomheden og opstilling af løsningmuligheder • Redegøre for materialekilders betydning for virksomheden og dennes produkt-, service- og samarbejdspartnere • Udvikle bæredygtige forretningsmodeller med inddragelse af relevante interessenter • Udvikle virksomhedens bæredygtige strategi • Formulere klimapolitikker og handlingsplaner med udgangspunkt i nationale og globale målsætninger • Afrapportere på virksomhedens CO_2 regnskab samt andre relevante nøgletal • Formidle virksomhedens bæredygtige problemstillinger og løsningsmuligheder til samarbejdspartnere og interessenter • Videreudvikle egne kompetencer i relation til den grønne omstilling Undervisningen vil være praksisnær og øvelsesbaseret, hvilket vil sige, at underviser og medarbejderne inddrager cases og praktiske eksempler fra egen arbejdsplads i undervisningen, som teorien kobles på.	
Spg 1	Vil det være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager uddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling inden for de kommende tre år?	Ja Nej
Spg 2	<Stilles til virksomheder, der har svaret 'Ja' i spg 1> Hvor mange medarbejdere vil uddannelsen være relevant for? (Hvis du er i tvivl, angiv da blot dit bedste bud)	Antal: [X]
Spg 3	<Stilles til virksomheder, der har svaret 'Nej' i spg 1> Hvorfor vil det ikke være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager uddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling?	[Åbent tekstfelt] Ved ikke

Spg 4	<Stilles til virksomheder, der har svaret 'Nej' i spg 1> Vil det være relevant for din virksomhed, at en eller flere medarbejdere tager enkelte fag på uddannelsen? (Det er muligt at sætte flere krydser)	Ja, Bæredygtig forretningsforståelse Ja, Grøn omstilling i praksis Ja, Klimaregnskab Ja, Virksomhedens bæredygtige strategi Ja, CSR i praksis Ja, Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) / ESG Ja, Produktanalyse / certificering Ja, Lovgivning inden for bæredygtighed Ja, Bæredygtig digital transformation Ja, Bæredygtighed, forbrugerindsigter og adfærdsdesign Ja, Bæredygtig ledelse Nej
Spg 5	I hvilken grad vurderer du, at… … virksomheden i dag arbejder med bæredygtighed og grøn omstilling? … virksomheden om tre år vil arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling? … jeres medarbejdere i dag mangler kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling? … jeres medarbejdere om tre år vil mangle kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling?	I høj grad I nogen grad I lav grad Slet ikke Ved ikke
Spg 6	Benytter virksomheden på nuværende tidspunkt eksterne konsulenter i forbindelse med arbejdet med bæredygtighed og grøn omstilling?	Ja, i høj grad Ja, i begrænset grad Nej Ved ikke
Overgang	Her til sidst vil vi stille dig nogle få baggrundsspørgsmål	
Spg. 7	Er der medarbejdere i din virksomhed, der arbejder med salg, markedsføring, økonomi, kommunikation, logistik, service, indkøb, forretningsudvikling e.l.?	Ja Nej
Spg 8	Arbejder du selv med et eller flere af følgende områder? (Det er muligt at sætte flere krydser)	Salg Markedsføring Økonomi Kommunikation Logistik Service Indkøb Forretningsudvikling HR Ledelse Andet område: [Åbent tekstfelt]
Spg 9	Hvad er din stillingsbetegnelse?	[Åbent tekstfelt]
Spg 10	Hvor mange ansatte er der i jeres virksomhed i Danmark? (Hvis du er i tvivl, angiv da blot dit bedste bud)	[Åbent tekstfelt]
Spg 11	Har I inden for de seneste tre år sendt en eller flere medarbejdere på efteruddannelse?	Ja Nej Ved ikke
Spg 12	Hvor mange af jeres medarbejdere er inden for de seneste tre år startet på efteruddannelse? (Kun medarbejdere ansat i Danmark)	[Åbent tekstfelt]
Afslutning	Tak for, at du tog dig tid til at deltage i denne spørgeskemaundersøgelse	

Bilag 4

HK DANMARK
SAMMEN ER DU STÆRKERE

SMVdanmark

13/9 2022

Vedr. akademiuddannelse i bæredygtig og grøn omstilling

HK har med stor interesse erfaret, at erhvervsakademierne IBA, Kolding, Cphbusiness og Erhvervsakademi Aarhus har udviklet en ny akademiuddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling inden for det merkantile område.

Vi ved fra vores medlemmer, at grøn omstilling opleves "vigtigt" og "nødvendigt", men at emnet også forekommer abstrakt og svært at omsætte til konkrete initiativer i medlemmernes arbejdsliv. Mere end tre fjerdedele af medlemmerne giver udtryk for, at de gerne vil deltage i at gøre deres arbejdsplads grønnere, og fire ud af ti medlemmer forventer at skulle arbejde anderledes i fremtiden, men det er kun hvert femte medlem, der oplever at være klædt på til det. Vi ser med andre ord et kæmpe behov for kompetenceudvikling inden for den merkantile medarbejdergruppe.

Alle virksomheder skal på den ene eller anden måde arbejde med grøn omstilling. I stort set alle virksomheder sidder der en administrativ medarbejder og understøtter virksomheden i denne udvikling. De har som minimum brug for en grundlæggende forståelse for, hvad den grønne omstilling har af konsekvenser for virksomheden. Dertil kommer mere konkrete jobfunktioner, som vil blive mødt med mere specifikke krav om nye kompetencer. Det er HKs vurdering, at de obligatoriske fag og valgfag, der indgår i akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling er relevante i forhold til den konkrete nye viden og kompetencer, som efterspørges på det merkantile arbejdsmarked.

Endelig ser vi et stort potentiale i, at der nu kommer en akademiuddannelse, som er målrettet virksomhedernes medarbejdere. Der er et stort potentiale i at udnytte medarbejdernes praktiske hands-on viden og udviklingsideer fra deres daglige virke i bl.a. administrationen. Det kan være i forhold til at købe klimavenligt it-udstyr, stille krav om klimahensyn i udbud og være med til at ændre it-forbruget i virksomheden til at have mindst mulig påvirkning på klima og miljø. Men som medarbejder skal man også vide, hvor man har et ansvar, hvorfor og hvordan man lever op til det ansvar. Det kræver kompetenceudvikling. Her vil den nye akademiuddannelse kunne udfylde en vigtig opgave i forhold til at klæde medarbejderne på.

HK DANMARK
TELEFON +45 7011 4545
hk@hk.dk

Weidekampsgade 8
DK-2300 København S

HK.DK

Støtte til akademiuddannelse i grøn omstilling og bæredygtighed

Vores medlemmer oplever i stigende krav til øget bæredygtighed i forretningsdriften samt i høj grad øget pres for registrering og dokumentation af de bæredygtige indsatser. Dette kommer fra bl.a. kunder, finansieringskilder mv.

I dag har en del virksomheder ikke selv redskaberne til at gennemgå den grønne omstilling. Der er i brug for nye kompetencer. Her vil en Akademiuddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling især kunne være relevant ift. at få styr på dokumentationskrav og registreringer mv og sætte denne viden i spil til gavn for virksomheden.

På den baggrund ser vi et behov for uddannelsen, og vi håber, at den kommer godt fra start.

Venlig hilsen

Kasper Munk Rasmussen
Chefkonsulent/Uddannelsesansvarlig

T +45 33 93 20 00
M +45 61 96 39 80

SMVdanmark
Islands Brygge 26 | 2300 Kbh. S | SMVdanmark.dk | T +45 33 93 20 00 |

Læs SMVdanmarks Privatlivspolitik

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Rektor Ole Gram-Olesen

Kære Ole Gram-Olesen

17. januar 2023

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Børsgade 4
Postboks 2135
1015 København K
Tel. 3392 9700
ufm@ufm.dk
www.ufm.dk

CVR-nr. 1680 5408

Ref.-nr.
22/42640-5

På baggrund af gennemført prækvalifikation af Copenhagen Business Academys ansøgning om godkendelse af ny uddannelse er der truffet følgende afgørelse:

Godkendelse af ny akademiuddannelse i bæredygtighed og grøn omstilling (København)

Afgørelsen er truffet i medfør af § 20, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelse om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser (nr. 1558 af 2. juli 2021 med senere ændring) og § 2 i bekendtgørelse nr. 271 af 22. marts 2014 om særlige betingelser for godkendelse af udbud af erhvervs-akademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, akademiuddannelser og diplomuddannelser.

Da Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy er positivt institutionsakkrediteret, gives godkendelsen til umiddelbar oprettelse af uddannelsen.

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

Uddannelsen er omfattet af reglerne i bekendtgørelse nr. 1006 af 23. juni 2022 om akademiuddannelser (herefter: akademibekendtgørelsen). Uddannelsen er endvidere omfattet af fælles studieordning, der udarbejdes af godkendte udbydere af uddannelsen efter reglerne i bekendtgørelsens § 16.

Vedlagt i bilag er desuden uddannelsens grundoplysninger. Ved spørgsmål til afgørelsen eller de vedlagte grundoplysninger kan Uddannelses- og Forskningsstyrelsen kontaktes på pkf@ufm.dk.

Med venlig hilsen

Christina Egelund

Bilag: 1 – RUVU's vurdering af ansøgningen
2 – Uddannelses- og Forskningsstyrelsens grundoplysninger

**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Bilag 1 – RUVU's vurdering af ansøgningen

Nr. A21 – Ny uddannelse – prækvalifikation (Efterår 2022)			**Status på ansøgningen:** Godkendt	
Ansøger og udbudssted:	Copenhagen Business Academy (København)			
Uddannelsestype:	Akademiuddannelse			
Uddannelsens navn (fagbetegnelse):	- Bæredygtighed og grøn omstilling - Sustainability and Green Transition			
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- AU i bæredygtighed og grøn omstilling - Academy Profession (AP) Degree in Sustainability and Green Transition			
Hovedområde:	Det merkantile hovedområde		**Genansøgning:** (ja/nej)	Nej
Sprog:	Dansk	**Antal ECTS:**	60 ECTS	
Link til ansøgning på pkf.ufm.dk:	http://pkf.ufm.dk/flows/b01924ab75899bf4a6015764780816ab			
RUVU's vurdering på møde d. 24. oktober 2022:	RUVU vurderer, at ansøgningen opfylder kriterierne som fastsat i bilag 4 i bekendtgørelse om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser (nr. 1558 af 2. juli 2021 med senere ændring). RUVU har noteret sig, at Copenhagen Business Academy, IBA Erhvervsakademi Kolding og Erhvervsakademi Aarhus i fællesskab har udarbejdet en behovsanalyse, og at IBA Kolding og EAAA derfor samtidig ansøger om udbud i hhv. Kolding og Aarhus. RUVU lægger i sin vurdering vægt på, at ansøgningen fremstår velunderbygget og finder det positivt, at institutionerne løbende har tilpasset uddannelsens profil på baggrund af input og kommentarer fra relevante aftagere. RUVU finder det endvidere sandsynliggjort, at der på landsplan er behov for en efteruddannelsesmulighed med fokus på bæredygtighed og grøn omstilling, og vurderer derfor samlet set, at der vil være efterspørgsel efter uddannelsen.			

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Bilag 2 – Uddannelses- og Forskningsstyrelsens grundoplysninger

Akademiuddannelsen i bæredygtighed og grøn omstilling

Hovedområde:
Uddannelsen hører under det merkantile område.

Titel:
Uddannelsens titel fastlægges til:

- **Dansk:** AU i Bæredygtighed og grøn omstilling
- **Engelsk:** Academy Profession (AP) Degree in Sustainability and Green Transition

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Udbudssted:
København.

Sprog:
Ministeriet har noteret sig, at uddannelsen udbydes på dansk.

Normeret studietid:
Efter reglerne i akademibekendtgørelsens § 4, stk. 2, fastlægges uddannelsens normering til 60 ECTS-point.

Takstindplacering:
Uddannelsen indplaceres til: Deltidstakst 2
Aktivitetsgruppekode: 8943

Koder Danmarks Statistik:
UDD: 3878
AUDD: 3878

Censorkorps:
Ministeriet har noteret sig, at uddannelsen tilknyttes censorkorps for det merkantile fagområde.

Adgangskrav:
Adgangskrav er fastsat i § 5 i akademibekendtgørelsen.