

BILAGSOVERSIGT

DEN MERKANTILE DIPLOMUDDANNELSE

30. september 2013

BILAG 1 – NYT UDBUD	2
Figur 1: Oversigt over indbygger pr. udbud af den merkantile diplomuddannelse	2
Figur 2: Uddannelsesniveau på Vestegnen	2
Figur 3: Ledighed på Vestegnen.....	3
Figur 4: Udvikling i beskæftigelsen i forhold til uddannelsesniveau på Vestegnen	3
Figur 5: Oversigt over adgangsveje til HD 2. del	4
BILAG 2 – REKRUTTERINGSGRUNDLAG.....	5
Figur 1: De studerendes bopæl fordelt på antal.....	5
BILAG 3 – INTERVIEWS	6
Interview 1: Teknik.....	7
Interview 2: Finanssektorens arbejdsgiverforening	8
Interview 3: Dansk Industri	9
Interview 4: Dansk Byggeri	10
Interview 5: Nykredit	11
Interview 6: DBU A/S	12
Interview 7: Håndværksrådet.....	13

BILAG 1 – BEHOV FOR NYT UDBUD

Figur 1 - Oversigt over indbygger pr. udbud af den merkantile diplomuddannelse

	Antal udbydere af den merkantile diplomuddannelse	Indbyggertal	Indbygger pr. udbud
Region Hovedstaden	1	1.702.388	1.702.388
Region Sjælland	1	819.071	819.071
Region Syd	3	1.200.858	400.286
Region Midt	2	1.262.115	631.058
Region Nord	1	579.787	579.787

Kilde: www.ug.dk samt befolkningsstatistik fra Danmarks Statistik.

I Region Hovedstaden udbydes den merkantile diplomuddannelse af Copenhagen Business Academy i Lyngby og København. Ved to udbud i Region Hovedstaden vil der være et befolkningsgrundlag på 851.194 i gennemsnit pr. udbyder. Og dermed er det stadig den region i Danmark, som har det største rekrutteringsgrundlag pr. udbydende uddannelsesinstitution.

Region Sjælland har det næststørste rekrutteringsgrundlag (ca. 820.000), men de udbyder pt. ikke den merkantile diplomuddannelse, hvilket betyder, at rekrutteringsgrundlaget reelt set er endnu større, og derfor er der ikke umiddelbart grund til at forvente, at udbyderne kommer til konkurrere om de studerende.

Figur 2 – Uddannelsesniveau på Vestegnen

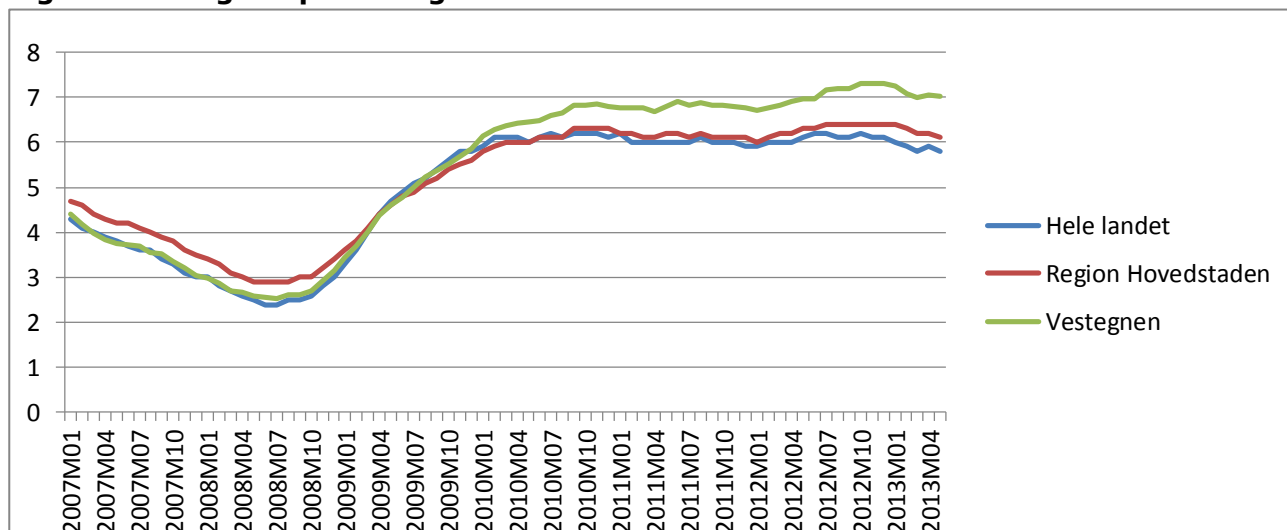
Betegnelsen Vestegnen er baseret på det tidligere "Vestegnssamarbejde" – dette samarbejde inkluderede kommunerne: Albertslund, Brøndby, Glostrup, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Rødovre og Vallensbæk. Herudover er Ballerup medtaget til betegnelse Vestegnen, da KEAs efteruddannelsesstilbud er placeret her.

Befolkningens højest fuldførte uddannelse i 2012 (15-69 år)

	Danmark	Region H	Vestegnen
Grundskole	29,34 %	24,6 %	32,58 %
Almengymnasial uddannelse	6,3 %	9,23 %	6,34 %
Erhvervsgymnasial uddannelse	2,29 %	2,21 %	2,05 %
Erhvervsuddannelse	31,85 %	25,31 %	33,25 %
Kort videregående uddannelse	4,31 %	4,37 %	4,37 %
Mellemlang videregående uddannelse	12,81 %	13,17 %	10,67 %
Bachelor	1,9 %	3,25 %	1,19 %
Lang videregående uddannelse	6,81 %	11,54 %	5,03 %
Forskeruddannelse	0,46 %	0,86 %	0,37 %
Uoplyst	3,94 %	5,46 %	4,14 %

Kilde: dst.dk – KRHFU1

Figur 2 viser, at Vestegnen halter efter på stort set alle uddannelsesniveauer, med undtagelse af grundskole og ungdomsuddannelser. Forskellen er størst i sammenligning med Region Hovedstaden, og dette er paradoksalt i betragtning af, at det er denne region Vestegnen er indlejret i. Sammenlignet med Region Hovedstaden har Vestegnen en betydelig større gruppe med en erhvervsuddannelse.

Figur 3 – Ledighed på Vestegnen

Kilde: dst.dk – AUS08 (sæsonkorrigerede fuldtidsledige)

Siden recessionen i 2008 har ledigheden på Vestegnen udviklet sig til at være markant større end resten af landet, og ligger i maj 2013 1,2 % over landsgennemsnittet, og ligeledes over gennemsnittet for Region Hovedstaden, som den er en del af.

Denne stigning må i høj grad forventes at hænge sammen med den langt større andel af ufaglært arbejdskraft, der er på Vestegnen. Den ufaglærte arbejdskraft er mere konjunkturfølsom end de resterende grupper, og det er almindeligvis denne gruppe, der først falder ud af arbejdsmarkedet.

Figur 4 – Udvikling i beskæftigelsen i forhold til uddannelsesniveau på Vestegnen

Beskæftigede (bopæl) efter område, uddannelse og tid					
Region Hovedstaden	2009	2010	2011	2012	+/- %
Ikke kompetencegivende uddannelse	275.445	258.865	251.270	248.696	-9,71
Erhvervsuddannelser	243.741	233.934	228.936	227.732	-6,57
Kort videregående uddannelse	42.820	42.448	42.842	43.293	1,10
Mellemlang videregående uddannelse	129.267	129.345	130.245	131.287	1,56
Bachelor, lang og forsker uddannelse	147.083	150.699	157.297	163.844	11,40
Uoplyst	23.194	24.563	26.425	29.963	29,18
Vestegnen					
Ikke kompetencegivende uddannelse	54.444	50.153	48.247	47.813	-12,18
Erhvervsuddannelser	55.183	53.037	51.635	51.446	-6,77
Kort videregående uddannelse	7.526	7.474	7.536	7.550	0,32
Mellemlang videregående uddannelse	18.238	18.112	18.184	18.375	0,75
Bachelor, lang og forsker uddannelse	10.838	11.113	11.556	11.967	10,42
Uoplyst	3.324	3.471	3.822	4.505	35,53

Kilde: dst.dk – RASU44

Ser man på både Region Hovedstaden og Vestegnen, er det ganske tydeligt, at der kommer flere til arbejdsmarkedet med en videregående uddannelse.

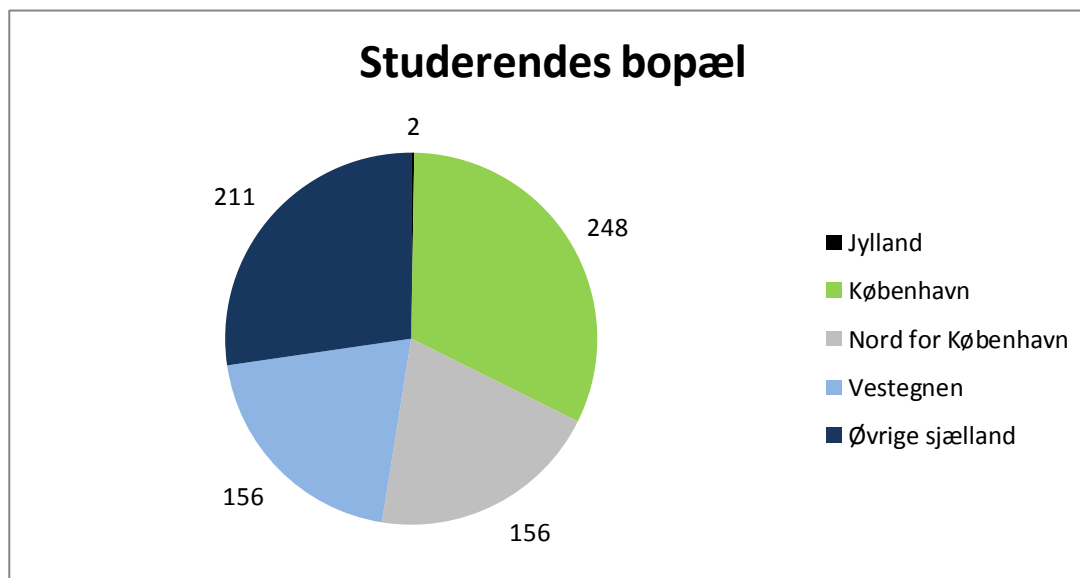
Figur 5 - Oversigt over adgangsveje til HD 2. del

Studerende på en merkantil akademiuddannelsen bliver af fx CBS stillet overfor følgende adgangsbarrierer:

AKADEMIUDDANNELSE	ADGANGSKRAV						
Akademiuddannelse i Økonomi og Ressourcestyring Skal have den præcise fagkombination: <i>Statistik, Global økonomi, Erhvervsøkonomi, Erhvervsret og Økonomistyring.</i> Skal supplere med Erhvervsøkonomisk Metode fra HD. 1.del og har derudover ingen valgfrihed af fag, med mindre de vil tage ekstra fag og dermed forlænge studietiden.	+ Erhvervsøkonomisk metode fra HD 1.del <table><tr><td>Statistik</td><td>Global økonomi</td><td>Erhvervsøkonomi</td></tr><tr><td>Erhvervsret</td><td>Økonomistyring</td><td>Afgangsprojekt</td></tr></table>	Statistik	Global økonomi	Erhvervsøkonomi	Erhvervsret	Økonomistyring	Afgangsprojekt
Statistik	Global økonomi	Erhvervsøkonomi					
Erhvervsret	Økonomistyring	Afgangsprojekt					
Akademiuddannelse i International Handel og Markedsføring Med bestået: <i>Statistik, Global økonomi, Erhvervsøkonomi og Erhvervsret</i> <i>Er tvunget til at tage 2 ekstra fag (således at de har de tre obligatoriske fag på uddannelsen) og forlænger dermed studietiden med 1 år + at de skal tage faget Erhvervsøkonomisk Metode på HD 1. del.</i>	<table><tr><td>Statistik</td><td>Global økonomi</td><td>Erhvervsøkonomi</td></tr><tr><td>Erhvervsret</td><td>Afsætning</td><td>Afgangsprojekt</td></tr></table> + International handel og analyse + Markedsføring og forhandling + Erhvervsøkonomisk metode fra HD 1.del	Statistik	Global økonomi	Erhvervsøkonomi	Erhvervsret	Afsætning	Afgangsprojekt
Statistik	Global økonomi	Erhvervsøkonomi					
Erhvervsret	Afsætning	Afgangsprojekt					
Akademiuddannelsen i Retail	Ingen adgang til HD 2.del						
Akademiuddannelsen i Kommunikation	Ingen adgang til HD 2.del						
Akademiuddannelsen i Skat	Ingen adgang til HD. 2.del						
Akademiuddannelsen i Oplevelsesøkonomi	Ingen adgang til HD 2. del						
Akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning	Direkte adgang til HD 2. del i Finansiell Rådgivning.						

BILAG 2 – REKRUTTERINGSGRUNDLAG

Figur 1 – De studerendes bopæl fordelt på antal



Udtrækket på de studerendes bopæl er trukket ud på udvalgte datoer – 1. marts og 5. september 2013 – så det viser de studerende, der er indskrevet på disse to tidspunkter.

I alt er der 773 studerende, som er fordelt geografisk, som figur 1 viser.

Med 156 studerende i nærområdet og 211 studerende vest for Vestegnen (hvor den merkantile diplom pt. ikke udbydes) er der god mulighed for at tiltrække studerende. Og det er en realitet, at deltidsstuderende ofte vælger en uddannelsesinstitution, der ligger tæt på deres bopæl.

BILAG 3 – INTERVIEWS

I forbindelse med afdækningen af virksomheder og brancheorganisationers interesse for den merkantile diplomuddannelse er der foretaget syv interviews med følgende personer herunder.

På de følgende sider er der et uddrag af de forskellige interviews. Hele interviewet kan rekvireres ved henvendelse.

1. TEKNIQ

Underdirektør Tina Voldby og udviklingschef Bo Neville

2. FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING (FA)

Seniorkonsulent Michael Boas og juridisk konsulent Helle Hjort Christensen

3. DANSK INDUSTRI (DI)

Politisk konsulent Rasmus Dahl

4. DANSK BYGGERI

Chefkonsulent Sidse Frich Thygesen

5. NYKREDIT

Afdelingsdirektør for HR Karina Halbye og HR senior konsulent Lotte Vendelboe Eriksen

6. DBU A/S

Adm.dir. Katja Moesgaard og HR-chef Anette Andersen

7. HÅNDVÆRKSRÅDET

Seniorkonsulent Heike Hoffmann

Interview 1: Tekniq

Underdirektør Tina Voldby og udviklingschef Bo Neville fra Tekniq.

Hvad lægger I vægt på når/hvis I efteruddanner jeres medarbejdere? – fx i forhold til uddannelsesudbydere, afviklingsmuligheder, pris m.m.?	Efteruddannelsesstilbud skal først og fremmest være brancherelevant. Undervisningen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes dagligdag. Ud over det praksisnære, så er det vigtigt, at man i sit teoretiske fundament – og i sine cases – tager udgangspunkt i den virkelighed som er gældende for små og mellemstore virksomheder (SMV). Der er væsentlige forskelle på de metoder som kan anvendes, når man ser på SMV kontra de store industri- og servicevirksomheder. Dette gælder i forhold til strategi, markedsføring, salg m.v. Disse forskelle erkendes ikke altid i den undervisning, som gennemføres eksempelvis på CBS. Der er formodentlig altid vigtigt, at uddannelsesinstitutioner i forbindelse med efter- og videreuddannelse introducerer de studerende til det at lære. Denne introduktion til studielivet bør indlede en eventuel kommende merkantil diplomuddannelse. For de flestes studerendes vedkommende er det mange år siden, at de har taget en uddannelse. Blended learning vil formodentlig være mindre brugbart i forbindelse med en merkantil diplomuddannelse. Den fysiske tilstedeværelse er central. Det er også i den fysiske tilstedeværelse, at der skabes nye netværk til andre studerende.
Kender/kendte I den merkantile diplomuddannelse?	Den merkantile diplomuddannelse er ikke kendt.
Kunne indholdet og niveauet af denne uddannelse have interesse for jer?	Den merkantile diplomuddannelse vil kunne bruges af installatørvirksomheder, men den skal tilrettelægges branchespecifikt og med udgangspunkt i de forhold som gælder for SMV'er.
Hvis ja – hvad er særlig relevant for jer?	Tilrettelæggelsesformer og kvalitet er vigtig for en succes for den merkantile diplomuddannelse. Måske vil uddannelsen målrettet kunne bruges til noget, der bygger oven på en installatøruddannelse. Grunduddannelsen som installatør indeholder ikke så mange merkantile fag. Den merkantile diplomuddannelse kunne derfor måske tilrettelægges, så den systematisk blev tilbudt alle nyuddannede 2 år efter, de var færdige med deres grunduddannelse.

Interview 2: Finanssektorens arbejdsgiverforening (FA)

Seniorkonsulent Michael Boas og juridisk konsulent Helle Hjort Christensen fra FA.

Hvad er det for kompetencer jeres medlemmer efterspørger hos medarbejdere, som skal løse arbejdsopgaver inden for det merkantile område?	Ud over de specifikt finansielle kompetencer efterspørges andre generiske kompetencer inden for det merkantile og ledelsesmæssige område. De sidst nævnte er især interessante, hvis man kan undervise i dem mere branchespecifikt, som fx "ledelse inden for den finansielle sektor". Der er mange fagligheder repræsenteret i de finansielle virksomheder, og derfor er det også en bred palette af kompetencer som efterspørges. FA har udpeget følgende områder som særlige vigtige; • Kunderelationsarbejde/Service • International markedsforståelse • Lovgivning • Digital kommunikation • Forretningsforståelse • Samarbejdsevner
Hvad gør jeres medlemmer for, at deres medarbejdere er opdaterede på disse fagområder?	I dag bruges i høj grad akademiuddannelsen finansiellrådgivning og HD i forhold til efteruddannelse, men FA ser gerne nogle bedre alternativer.
Kender I uddannelsesmulighederne på disse fagområder?	FA kender meget godt til uddannelsesmulighederne inden for det merkantile område, men ser meget gerne, at der kommer mere konkurrence på området og ser derfor meget gerne, at KEA også får mulighed for at udbyde den merkantile diplom.
Hvilke uddannelser og uddannelsesniveauer efterspørger jeres medlemmer hos medarbejdere, som skal beskæftige sig med ovenstående fagområder?	Der er i høj grad sket et kompetenceløft i den finansielle sektor og derfor efterspørges der i stigende grad uddannelse på videregående niveau, både når der ansættes nye medarbejdere, og når eksisterende medarbejdere skal efteruddannes. I dag skal nye medarbejdere enten have et kortere videregående uddannelsesniveau, når de bliver ansat i mange finansielle virksomheder eller de skal i gang med et uddannelsesforløb, hvor de kommer op på dette niveau. Den merkantile diplom ser FA både som relevant for de medarbejdere, som har taget en akademi- eller erhvervsakademiuddannelse inden for det merkantile område, men i lige så høj grad ser FA diplomens fagmoduler, som oplagte efteruddannelsesmuligheder for de medarbejdere, som har en merkantil bacheloruddannelse.

Interview 3: Dansk Industri

Politisk konsulent Rasmus Dahl fra Dansk Industri (DI).

Hvilke uddannelser og uddannelsesniveauer efterspørge I hos medarbejdere, som skal beskæftige sig inden for salgs, markedsføring og økonomi? – Hvad oplever I at der generelt efterspørges i branchen/sektoren?	Spørgsmålet er for generelt til at kunne blive besvaret ud fra den store medlemsskare, som findes i DI. I denne medlemsskare er efterspørgslen inden for merkantil efter- og videreuddannelse stor og mangesidet. Den merkantile diplomuddannelse kan have en mission ved at målrette tilbuddet til studerende, der i forvejen har taget en akademiuddannelse på deltid (VVU). Denne målgruppe føler sig – måske – ikke specielt tiltrukket af det universitetsmiljø, som almindeligvis udbyder HD. Det er vigtigt for DI, at et udbud af den merkantile diplomuddannelse ikke <i>kannibalerer</i> grundlaget for HD. DI har ikke oplevet et ønske om en ny type af merkantil diplomuddannelse. Det er muligt, at den merkantile diplomuddannelse vil have den største appel til mindre arbejdsgivere med en mere praksisrelateret tilgang til arbejde og videreuddannelse.
Kender/kendte I den merkantile diplomuddannelse?	Den merkantile diplomuddannelse er ikke kendt inden for DI-medlemsområde.
Kunne indholdet og niveauet af denne uddannelse have interesse for jer?	Uddannelsen kan have speciel interesse for mindre arbejdsgivere og formodentlig primært i relation til de arbejdstagere, der har en EUD-baggrund suppleret med en akademiuddannelse på deltid (VVU), men det må som nævnt ikke blive på bekostning af HD-uddannelserne. Der skal være en selvstændig udækket målgruppe for uddannelsen. For udbydere af den merkantile diplomuddannelse er det vigtigt, at der er tale om et solidt fagligt miljø, hvor der også foregår læring uden for curriculum. Den merkantile diplomuddannelse vil formodentlig ikke være en konkurrent til masteruddannelser, som har en anden og snævrere målgruppe.

Interview 4: Dansk Byggeri

Chefkonsulent Sidse Frich Thygesen fra Dansk Byggeri

Hvilke uddannelser og uddannelsesniveauer efterspørge I hos medarbejdere, som skal beskæftige sig inden for salgs, markedsføring og økonomi? – Hvad oplever I at der generelt efterspørges i branchen/sektoren?	Bygge- og anlægsbranchen er i dansk sammenhæng relativt stor og der beskæftiges mange forskellige fagprofiler. For Dansk Byggeri er det vigtigt, at der er et merkantilt efter- og videreuddannelsesstilbud til alle grupper. Man skal specielt være opmærksom på, at ca. 60% af de ansatte i branchen har en EUD som deres uddannelsesmæssige udgangspunkt. På det merkantile område er det derfor vigtigt, at der er akademiuddannelser på deltid. Det er dog også vigtigt, at der er videreuddannelsesmuligheder for dem der har taget en akademiuddannelse på deltid, en fuldtids erhvervsakademiuddannelse eller en professionsbacheloruddannelse. Her er den merkantile diplomuddannelse relevant.
Kunne indholdet og niveauet af denne uddannelse have interesse for jer?	Ja den merkantile diplomuddannelse kan godt have interesse for Dansk Byggeri. I vores branche vil det formodentlig være en fordel, hvis den merkantile diplomuddannelse blev markedsført sammen med Dansk Byggeri. En markedsføring sammen med dansk Byggeri vil give tryghed hos branchens medlemmer. Som brancheorganisation er vi interesseret i at hæve uddannelsesniveauet i branchen, og her kan den merkantile diplomuddannelse være en mulighed.
Hvis ja – hvad er særlig relevant for jer?	Kommunikation, logistik og planlægning i bred forstand.
Hvordan ser fremtiden ud i jeres optik i forhold til opkvalificering/videre uddannelse inden for disse fagområder?	Der vil i branchen blive brug for at kunne håndtere internationaliseringen og den øgede konkurrence. Måske vil virksomhederne også fusionere til større virksomheder. På den baggrund kan der - på diplomniveau - være brug for flere kompetencer inden for det brede felt med samlebetegnelsen "organisation" herunder personaleadministration og økonomi. Bygge- og anlægsbranchen har – på samme måde som sikkert mange andre brancher - brug for innovationskraft og iværksætteri. Uden for det merkantile område vil der i bygge- og anlægsbranchen formodentlig også være behov for efteruddannelse i materialekendskab.

Interview 5: Nykredit

Afdelingsdirektør for HR Karina Halbye og HR senior konsulent Lotte Vendelboe Eriksen fra Nykredit.

Hvad gør I for, at jeres medarbejdere er opdaterede på fagområderne?	I Nykredit har de ikke nogen fast uddannelsespolitik på efteruddannelsesområdet, og det er i høj grad i samspil mellem medarbejder og leder, at det bliver aftalt, hvilken form for efteruddannelse den enkelte skal på. Og det kan være alt fra korte interne kurser til uddannelser på udenlandske uddannelsesinstitutioner. Nykredit har selv indført et certificeringsprogram for deres medarbejdere, som en slags grunduddannelse, men de ser fortsat et stort behov for at medarbejderne efter/videreuddannes både på akademi, diplom og masterniveau. Nykredit driver også eget uddannelsescenter med interne kurser af kortere varighed, som et supplement til de øvrige uddannelser deres medarbejdere tager.
Kender I uddannelsesmulighederne på disse fagområder?	De forklarer, at de ofte vælger de uddannelser og uddannelsesudbydere, som de plejer at gøre og de kendte ikke til den merkantile diplom eller havde undersøgt om det var en mulighed for dem. De bruger i dag ofte HD 2. del til deres medarbejdere og også diplomuddannelsen i ledelse. De ser nogle interessante muligheder i den merkantile diplom - især med hensyn til. den økonomiske uddannelsesretning, og de er også interesserede i, at deres medarbejdere får så let en overgang fra akademiuddannelsen til videreuddannelse på næste niveau.
Hvad lægger I vægt på når/hvis I efteruddanner jeres medarbejdere? – fx i forhold til uddannelsesudbyder, afviklingsmuligheder, pris mm?	De er fint tilfredse med de uddannelsesmuligheder de har nu, og har ikke taget decideret stilling til om anden afviklingsform eller udbyder ville være en gevinst for dem.
Hvordan ser fremtiden ud i jeres optik, i forhold til opkvalificering/videre uddannelse indenfor disse fagområder?	Det som de vil efterspørge fremadrettet er i høj grad uddannelsestilbud, som indeholder e-læring og tilrettelæggelse, som i videst muligt omfang giver mulighed for fleksibilitet for medarbejderen. Derudover kunne de godt tænke sig at deres medarbejdere kunne få undervisning, som i højere grad fokuserede på helheden i forretningen og kunne understøtte, at de skal være "hele rådgivere", som både har høj faglig forståelse for mange forskellige finansielle produkter og samtidig er gode til både rådgivning, service og salg – så deres medarbejdere lærer at få en helhedsforståelse/et overblik.

Interview 6: DBU A/S

Adm.dir. Katja Moesgaard og HR-chef Anette Andersen fra DBU A/S

Hvad er det for kompetencer I efterspørger hos medarbejdere, som skal løse arbejdsopgaver indenfor det merkantile område fx markedsføring, salg og sportsmanagement?	DBU efterspørger primært de generelle merkantile og ledelsesmæssige kompetencer – især projektstyring- og projektkoordinering inden for fagområdet er vigtigt. Langt de fleste de ansætter, har allerede en del sportsmæssige erfaring, men kombinationen mellem det merkantile og det sportslige er interessant. Især vil det være godt, hvis de kan lære om sportens samfundsmæssige betydning og de særlige danske forhold med en stor forenings- og frivillighedskultur – og betydningen af det for fx markedsføringsarbejdet.
Hvad gør I for at jeres medarbejdere er opdaterede på disse fagområder?	DBU har ikke en efteruddannelsesstrategi i dag og valget af efteruddannelse er i høj grad op til den enkelte medarbejder. Man ser dog et behov for at arbejde mere strategisk med, hvilke typer uddannelse medarbejderne får. I dag er det primært kortere uddannelsesforløb (kurser), men også længere varende forløb på bachelor/diplomniveau.
Kender I uddannelsesmulighederne på disse fagområder?	DBU kender til en række uddannelsesmuligheder, men oplever det også som svært at gennemskue, både hvad kvaliteten og niveauet er af de forskellige uddannelser.
Hvilke uddannelser og uddannelsesniveauer efterspørger I hos medarbejdere, som skal beskæftige sig med ovenstående fagområder?	DBU har som nævnt ikke en efteruddannelsesstrategi men lægger mere og mere vægt på, at der både er tale om anerkendt uddannelse og uddannelse på et højt niveau. Man går primært efter bredere kompetencer og efter at vælge den rigtige person til et arbejdsområde, mere end at ansætte medarbejdere med meget skarpe fagprofiler.
Hvad lægger I vægt på, når/hvis I efteruddanner jeres medarbejdere? – fx i forhold til uddannelsesudbyder, afviklingsmuligheder, pris mm?	Det DBU ser på er dels, hvor meget tid uddannelsesforløbet tager for den enkelte medarbejder og om kvaliteten af forløbet er i orden. Man vægter rigtig højt at vide, hvem underviseren på et forløb er eller som minimum hvilke krav uddannelsesudbyderen stiller til en underviser. Det er også vigtigt, at der ikke er et elitært fokus, hvor det kun handler om at kunne agere på topniveau, men at uddannelsen er alment favnene.
Hvordan ser fremtiden ud i jeres optik, i forhold til opkvalificering/videre uddannelse indenfor disse fagområder?	Der er generelt et behov for kompetenceløft i DBU med uddannelse både på diplom/bachelor og master/kandidat niveau. Der er også behov for at uddannelsesstilbuddene tilbyder e-læring som en del af undervisningen. Ikke som ren fjernundervisning, men som blended learning.

Interview 7: Håndværksrådet

Seniorkonsulent Heike Hoffmann fra Håndværksrådet

Hvad er det for kompetencer I efterspørger i forhold til salg, markedsføring og økonomi?	Vores medlemmer er oftest meget dygtige håndværkere, men til tider er "det der med administration" en udfordring. Der er naturligvis meget forskel på, om der er brug for ekstra kompetencer inden for salg, markedsføring og økonomi. Måske er efterspørgslen efter disse kompetencer størst, når vi taler om de store virksomheder hos os, altså dem med 20 og flere ansatte.
Hvad gør I for, at jeres medarbejdere er opdaterede på disse fagområder?	Håndværksrådet laver selv lidt kurser, men ellers er det erhvervsskolernes AMU-kurser, som vi benytter os af.
Hvad lægger I vægt på når/hvis I efteruddanner jeres medarbejdere? – fx i forhold til uddannelsesudbydere, afviklingsmuligheder, pris m.m. ?	Vi lægger vægt på, at undervisningen tager udgangspunkt i den dagligdag, som vores medlemmer kender.
Hvor sender I normalt medarbejdere på videreuddannelse, og hvilken type i så fald?	Der er enkelte, der tager en videreuddannelse, men der er – i øjeblikket – ikke mange. Jeg er ikke i tvivl om, at der i fremtiden bliver flere som vil efterspørge både akademiuddannelser og diplomuddannelser. Udfordringen er nok, at der skal ske et generationsskifte blandt virksomhedsejerne i håndværksbranchen. Vi ser nu, hvordan der er succes med at få akademikere ind i håndværksvirksomhederne og EUX er også med til at højne uddannelsesniveaut i håndværksvirksomhederne.
Kunne indholdet og niveauet af denne uddannelse have interesse for jer?	Som sagt, så går der nok et par år før diplomniveauet er virkelig interessant for håndværksvirksomhederne. Men den del af uddannelsen, som hedder "uden retning" er da bestemt relevant og interessant for håndværksvirksomheder – specielt nok for de største af virksomhederne.
Hvis ja – hvad er særlig relevant for jer?	Den afviklingsform der hedder "uden retning". Jeg tror i øvrigt også, at erhvervsakademierne er det rette sted for videreuddannelse for håndværkerne. Erhvervsakademierne er tættere på den virkelighed i SMV'er end de andre videregående uddannelsesinstitutioner.