



**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Erhvervsøkonomi

Udskrevet 21. november 2024

Kandidat - Erhvervsøkonomi - Syddansk Universitet

Institutionsnavn: Syddansk Universitet

Indsendt: 13/09-2024 09:18

Ansøgningsrunde: 2024-2

Status på ansøgning: Indsendt

[Download den samlede ansøgning](#)

[Læs hele ansøgningen](#)

Ansøgningstype

Ny uddannelse

Udbudssted

SDU Campus Sønderborg

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

Chefkonsulent Morten Vestergaard-Lund, movl@sam.sdu.dk, 6550 1518 / 6011 1518

Er institutionen institutionsakkrediteret?

Ja

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?

Nej

Uddannelsestype

Kandidat

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk

Erhvervsøkonomi

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk

Economics and Business Administration

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

Cand.merc.

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

Master of Science (MSc) in Economics and Business Administration

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Samfundsvidenskab

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Man er kvalificeret til optagelse, hvis man har en relevant bacheloruddannelse.

Man kan søge ind på kandidatuddannelsen, hvis man har følgende bacheloruddannelser:

- Bacheloruddannelse i Erhvervsøkonomi (HA) fra SDU - giver retskrav på optagelse
- Bacheloruddannelse i Market & Management Anthropology fra SDU (giver retskrav på optagelse)
- Bacheloruddannelse i Erhvervsøkonomi (HA) fra et andet dansk universitet
- Bacheloruddannelse i Økonomi (erhvervsøkonomisk linje) fra SDU

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

- Mikroøkonomi
- Regnskab
- Finansiering
- Marketing
- Organisation
- Statistik
- Yderligere metode til dataanalyse (statistik ud over de 5 ECTS eller anden kvalitativ eller kvantitativ metode, herunder matematik eller operationsanalyse. Dataindsamling kan indgå i mindre omfang)
- Videnskabsteori og/eller samfundsvidenskabelig metode (krav kan erstattes med en bachelor-opgave (15 ECTS), hvis man har en universitetsuddannelse).

Krav til sprogkundskaber

Alle ansøgere uden retskrav skal opfylde sprokravet om bestået Engelsk B (inkl. udprøvning) med et gennemsnit på mindst 2,0.

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

Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

Engelsk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

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

ECTS-omfang

120

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

Kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi giver kompetence til beskæftigelse i den offentlige og private sektor til løsning af ledelses- og specialistopgaver. Kandidaten kan styre arbejds- og udviklingssituationer, der er komplekse, uforudsigelige og forudsætter nye løsningsmodeller, og kan selvstændigt igangsætte og gennemføre fagligt og tværfagligt samarbejde og påtage sig professionelt ansvar under overvejelse af etiske og omverdenmæssige konsekvenser.

Den studerende opnår viden og kunnen baseret på forskning inden for erhvervsøkonomi og relaterede discipliner og fordyber sig ved brug af videregående teori og metode og træner videnskabeligt arbejde.

En kandidat i Erhvervsøkonomi har færdigheder i indsamling af data og kan kvalificeret udvælge og anvende data, metode og teori og foretage komplekse analyser af virksomhedens forhold, og opstille nye analyse- og løsningsmodeller på basis af de foretagne analyser.

Kandidaten kan formidle viden og indgå i faglig dialog med kolleger, virksomhedens ledelse og omgivelser. Kandidaten kan selvstændigt tage ansvar for egen faglig udvikling og kan deltage i videnskabeligt udviklingsarbejde og videreuddannelse, herunder ph.d.-uddannelse.

Uddannelses struktur og konstituerende faglige elementer

Kompetenceprofil

Uddannelsens kompetenceprofil vil være identisk med den allerede anvendte og godkendte kompetenceprofil for SDU's cand.merc.-uddannelse:

Formålet med uddannelsen er at give den studerende en række fagspecifikke og fagrelaterede kompetencer, herunder at:

- udbygge den studerendes faglige viden og kunnen og øge de teoretiske og metodiske kvalifikationer og kompetencer samt selvstændigheden i forhold til bachelorniveauet,
- give den studerende en faglig fordybelse gennem anvendelse af videregående elementer i fagområdet/fagområdernes discipliner og metoder, herunder træning i videnskabeligt arbejde og metode, der videreudvikler den studerendes kompetence til at bestride mere specialiserede erhvervsfunktioner samt til at deltage i videnskabeligt udviklingsarbejde, og
- kvalificere den studerende til videreuddannelse, herunder til ph.d.-uddannelse, jf. ph.d.-bekendtgørelsen.

Viden

Kandidatuddannelsen i Erhvervsøkonomi giver viden, som inden for profilens område er baseret på den højeste internationale forskning. Kandidaten kan forstå, og på et videnskabeligt grundlag reflektere over, denne viden samt identificere relevante videnskabelige problemstillinger.

Færdigheder

En kandidat i Erhvervsøkonomi kan kvalificeret udvælge og anvende avancerede videnskabelige metoder og teorier til/og har færdigheder i indsamling af data, og at foretage komplekse analyser af virksomhedens forhold, og opstille nye analyse- og løsningsmodeller.

Kandidaten kan opstille nye analyse- og løsningsmodeller på basis af de foretagne analyser.

Kandidaten kan formidle sin viden og diskutere fagrelevante problemstillinger med kolleger, virksomhedens ledelse og omgivelser.

Kompetencer

En kandidat i Erhvervsøkonomi kan styre arbejds- og udviklingssituationer, der er komplekse, uforudsigelige og forudsætter nye løsningsmodeller samt selvstændigt igangsætte og gennemføre fagligt og tværfagligt samarbejde og påtage sig professionelt ansvar under overvejelse af etiske og omverdensmæssige konsekvenser.

Kandidaten kan selvstændigt tage ansvar for egen faglig udvikling og specialisering. Kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi giver kompetence til beskæftigelse i den offentlige og private sektor til løsning af ledelses- og specialistopgaver.

Struktur og konstituerende fagelementer

Den nye profil vil i al væsentlighed følge strukturen for SDU's eksisterende udbud af cand.merc. Profilbetegnelsen er **Global Supply Chain Management**, og den har fokus på global supply chain management, value chains, strategisk marketing og organisation i et globalt perspektiv. Profilen omfatter desuden digital transformation og CSR.

Fagsammensætningen på uddannelsen forventes som følger:

4. sem.	Speciale (30 ECTS)		
3. sem.	Valgfag / udlandsophold (30 ECTS)		
2. sem.	Innovation and CSR in Global Value Chains (10 ECTS)	Supply Chain Resilience (10 ECTS)	Digital transformation in value chains (10 ECTS)
1. sem.	Supply Chain Management and Sustainability (10 ECTS)	Strategic Business Marketing Management (10 ECTS)	Advanced Research Methods (10 ECTS)

Semester 1:

- **Supply Chain Management and Sustainability (10 ECTS):** En oversigt over globale forsyningskæder, deres udvikling, nøglekoncepter og deres betydning i nutidens erhvervs-mæssige landskab. Verdensmålene og bæredygtighedsledelse som centrale aspekter af moderne forsyningskædeledelse.
- **Strategic Business Marketing Management (10 ECTS):** Analyse af forretningsmarkeder, virksomhedens værdikæde i lyset af skiftende forsyningskæder samt globale udfordringer og muligheder. Markedsindtrædningsstrategier, målrettede markedsføringsstrategier, digitalisering og IoT.
- **Advanced Research Methods (10 ECTS):** Metodologiske rammer, dataindsamlingsmetoder og analytiske tilgange. De præsenterede metoder vil blive anvendt i konteksten af forskellige eksempler, især i relation til nutidige problemstillinger inden for værdikæder.

Semester 2:

- **Innovation and CSR in Global Value Chains (10 ECTS):** Undersøgelse af innovationsprocesser, åben innovation, teknologiadoption og bæredygtighedsdrevet innovation inden for globale værdikæder. Samarbejde og koordination i innovationsprocessen. Muligheder, udfordringer og potentialer som følge af globale værdikæder. Indsatsen for at implementere CSR. Konceptualisering af implementering af strategi og CSR.
- **Supply Chain Resilience (10 ECTS):** Undersøgelse af principper og praksisser, der styrker forsyningskæders robusthed og tilpasningsevne over for forstyrrelser. Fokus på risikostyringsstrategier, fleksibilitet og planlægning af redundans for at sikre kontinuitet og genopretning.
- **Digital transformation in value chains (10 ECTS):** Forståelse af samspillet mellem globale værdikæder og digitalisering. Konsekvenser for tilpasning og forbedring af værdikæder og forretningsmodeller. Forståelsen af logikken bag big data og IoT-drevne værdikædeprocesser.

Semester 3 (Valgfag 30 ECTS):

Valgfagsudbuddet er endnu ikke fastlagt, men kan fx omfatte følgende:

- **International Human Resource Management (10 ECTS):** Aktuelle udfordringer inden for HR i lyset af globale forsynings- og værdikæder. Undersøgelse af praksisser inden for human resource management, talentudvikling og tværkulturel ledelse. Forhold og HR-praksisser til udvikling og formning af strategiske kompetencer.
- **Global Management and Emerging Markets (10 ECTS):** Undersøgelse af markedsindtrædelsesstrategier, risikovurdering og vækstmuligheder i vækstøkonomier inden for globale værdikæder.
- **Cross-Cultural Communication and Relationship Development (10 ECTS):** Forståelse af kulturelle forskelle og effektive kommunikationsstrategier til styring af globale teams og interessenter. Udvikling af relationer i konteksten af globalisering.
- **Data Driven Decision Making (10 ECTS):** Viden om centrale metoder relateret til generering, analyse og behandling af big data. De studerende vil opnå færdigheder til at anvende disse metoder på specifikke, empiriske problemer. Kurset vil også give de studerende kompetence til at forudsige og evaluere hensigtsmæssige praksisser i relation til en bred vifte af problemer relateret til big data
- **Data Science for Business (10 ECTS):** Omfatter arbejde med databaser, dataudtræk, dataanalyse (herunder maskinlæring) og kommunikation af analyseresultater gennem visualiseringssoftware. Kurset fokuserer således på at give deltagerne erfaring med at analysere relevante forretningsrelaterede data ved hjælp af specifikke værktøjer.
- **Digital Business Strategies (10 ECTS):** Integrerer grundlæggende strategiteorier med moderne dataanalysepraksisser. De studerende vil opnå viden om forskellige strategiske ledelsesretninger såsom planlægnings-, positionerings-, kognitiv- og ressourcebaseret perspektiv gennem en data-drevet tilgang til forretningsudvikling.
- **Seminar in Global Supply Chains (10 ECTS):** Giver de studerende mulighed for at arbejde grundigt med et aktuelt

emne inden for forskningsfeltet Globale Forsyningskæder.

- **Project Oriented Study in a company or Organization (10 ECTS)**
- **Project Oriented Study in a company or Organization (20 ECTS)**

Semester 4

• **Speciale (30 ECTS):** Gennem kandidatspecialet skal den studerende demonstrere evnen til selvstændigt og professionelt at definere, afgrænse, analysere, vurdere og løse en problemstilling inden for profilens område på en måde, der er relevant og ansvarlig i forhold til interessenterne. Problemstillingen skal egne sig til at udvikle og demonstrere evne til vidensproduktion på højt niveau og således give den studerende mulighed for at anvende videnskabelig teori og metode og andre kvalifikationer opnået under den erhvervsøkonomiske kandidatuddannelse.

Begrundet forslag til takstindplacering af uddannelsen

Uddannelsen placerer sig inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde og ønskes derfor placeret i takstgruppe 1.

Forslag til censorkorps

Uddannelsen ønskes tilknyttet det erhvervsøkonomiske censorkorps.

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

Behovsundersøgelse og øvrige bilag - Cand.merc. Sønderborg.pdf

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

Virksomhederne i Sønderjylland efterspørger i høj grad dimittender med erhvervsøkonomiske kompetencer på kandidatniveau. Ofte må de dog ansætte kandidater med et lavere uddannelsesniveau eller forsøge rekruttering af udenlandsk uddannede kandidater, idet området i dag har en markant lavere andel af personer med en lang, videregående uddannelse ift. landsgennemsnittet. Dette kompetencegab går ud over især omstilling og udvikling, ligesom rekruttering af kandidater fra andre steder i ind- og udland er vanskelig ift. medrejsende ægtefæller, fastholdelse og integration (jf. aftagerundersøgelsen).

Uddannelsen udgør en tiltrængt videreuddannelsesmulighed for mange bachelordimittender fra Sønderborg, der jf. aftagerundersøgelsen hvert år må søge mod andre dele af Danmark for at gennemføre en kandidatuddannelse. De HA-studerende efterspørger direkte muligheden for lokal videreuddannelse og er i høj grad nødsaget til at tilgå deres etablering i Sønderborg som midlertidig pga. manglende kandidatstudie. (jf. aftagerundersøgelsen).

Uddannelsen vil samlet set forbedre muligheden for at fastholde dygtige studerende inden for det erhvervsøkonomiske område og dermed øge de lokale virksomheders mulighed for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft med værdifulde og eftertragtede kompetencer til at agere på de globale markeder.

Uddannelsesmiljøet i Sønderborg inkl. HA er i forvejen engelsksproget, og blot 20% af de samfundsvidenskabelige studerende har dansk statsborgerskab. Uddannelsen må derfor nødvendigvis være engelsksproget for at kunne være en reel videreuddannelsesmulighed på kandidatniveau for de studerende. Samtidig sigter uddannelsen mod ansættelse i internationalt orienterede virksomheder, hvor stærke engelske sprogfærdigheder ift. faglighed og forhandling er essentielt.

Uddybende bemærkninger

Uddannelsen er et vigtigt bidrag til at opfylde målet om uddannelser og arbejdspladser uden for de store byer, og ønsket om etablering af en cand.merc.-uddannelse i Sønderborg er opstået efter en længere proces, der blandt andet relaterer sig til SDU's institutionsplan til den politiske aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark. Det har længe været et ønske fra eksterne aktører i Sydjylland, at der også var samfundsvidenskabelige uddannelser på kandidatniveau i Sønderborg, og ikke kun tek-kandidatuddannelser. Der blev derfor igangsat et afdækningsarbejde med henblik på etablering af et kandidatstudie som overbygning på Bachelor i European Studies. I Institut for Statskundskabs arbejde med behovsafdækningen blandt lokale/regionale virksomheder og øvrige interessenter, blev det dog tydeligt at de eksterne aktører i det sydjyske har et markant stærkere ønske om at der fra SDU i Sønderborg uddannes cand.merc. dimittender. Det har derfor afledt denne aktuelle ansøgning som derfor bygger på en ny behovsafdækning blandt lokal-regionale aktører.

Den erhvervsøkonomiske bacheloruddannelse, der i dag udbydes på campus Sønderborg, er engelsksproget. Dimittender fra denne uddannelse, der vælger at blive i Danmark, søger i stor stil mod Odense, Aarhus og København for at gennemføre en kandidatuddannelse, og undersøgelser viser, at den efterfølgende mobilitet hos dimittender fra disse byer er særligt begrænset (jf. aftagerundersøgelsen).

Udover at deltage aktivt i aftagerundersøgelsen har UdviklingsRåd Sønderjylland skrevet en støtteerklæring for at understøtte den lokalregionale støtte til ønsket om at etablere en erhvervsøkonomisk kandidatuddannelse på SDU Sønderborg, ligesom BMC-fonden (og dermed Danfoss) har givet positivt tilsagn om et markant økonomisk tilskud til opbygning heraf.

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

Efter indfasning forventes det at uddannelsen vil uddanne ca. 40-50 kandidater årligt. Dette i perspektiv af, at der årligt uddannes mere end 2700 cand.merc.-kandidater på landsplan, at ledigheden blandt cand.merc.-kandidater er meget lav, at der er udbredt efterspørgsel særligt lokalregionalt, som ofte ikke kan opfyldes, men også nationalt efter erhvervsøkonomiske kandidater. (jf. aftagerundersøgelsen)

Over en længere årrække har erhvervsøkonomi, HA i Sønderborg haft omkring 35 årlige dimittender. Søgning og optag på studiet steg markant i 2022 (dimittend år 2025), igen i 2023 (dimittend år 2026), og søgningstallene for kvote 2 i 2024 viser endnu pæn stigning i forhold til 2023 tal. Det forventes derfor, at antallet af dimittender vil stige i 2025 til ca. 50 og fra 2026 og frem ca. 60 årlige dimittender.

Det forventes, at en stor overvægt af bachelordimittender fra erhvervsøkonomi, HA i Sønderborg vil søge på uddannelsen, og det forventes sammen med øvrige danske og internationale studerende at sikre en økonomiske bæredygtighed i uddannelsesudbuddet. (jf. fokusgruppeinterviews i bilaget)

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

Der er gennemført 13 semistrukturerede interviews med virksomheder, erhvervs- og brancheorganisationer i kommunerne Aabenraa, Tønder og Sønderborg.

Interviewene fokuserede på virksomhedernes nuværende og fremtidige behov for erhvervsøkonomiske kompetencer, deres samarbejde med erhvervsøkonomiske SDU-studerende, deres efterspørgsel efter bachelorer og/ eller kandidater samt relevansen af en evt. fremtidig cand.merc.-linje ved SDU Sønderborg.

Interviewpersonerne var primært ansatte og ledere i HR- funktioner. Interviewene foregik online og blev optaget, interviewsproget var dansk, og interviewene havde en varighed på mellem 30-60 minutter.

De interviewede organisationer er:

- Abena A/S
- BHJ A/S
- ECCO Sko A/S
- Fleggaard Holding A/S
- Linak A/S
- Saab Danmark A/S
- Sydbank A/S
- PULS Human Relations ApS
- Udviklingsråd Sønderjylland
- Business Aabenraa
- Sønderborg Vækstråd
- Padborg Transportcenter
- IndustriGruppen Sønderborg

Herudover har SDU gennem udviklingsforløbet været i tæt dialog med BMC-fonden (og dermed Danfoss) og WillisTowersWatson om uddannelsen og efterfølgende fået positive tilsagn om markante økonomiske tilskud til opbygningen.

Se det vedhæftede bilag for yderligere information.

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

Aftagerundersøgelsen påviser tydeligt et behov for cand.merc.-kandidater i og omkring Sønderborg og bredt i det sønderjyske, og virksomheder og interesseorganisationer tilkendegiver tydeligt, i at der i særlig grad er behov for et uddannelsesløft inden for det erhvervsøkonomiske felt i bredere forstand. Uddannelsens foreslåede fokus er derfor fremkommet igennem overvejelser om, hvordan man kan skabe en erhvervsøkonomisk cand.merc.-profil, som kan bibringe aktuel og fremadrettede kompetencer for at imødekomme dette behov i lyset af SDU's samlede portefølje af cand.merc.-profiler og med øje for det bærende forskningsmiljø på SDU' campus Sønderborg inden for erhvervsøkonomi.

Særligt er det sikret i den faglige profil, at der er fokus på at uddanne kandidater, der kan indgå i forandrings- og udviklingsprocesser i virksomheder i bred forstand. Der er fokus på at skabe solide kompetencer inden for værdi- og forsyningskædeoptik samt et fokus på de aktuelle og kommende udfordringer ud fra et perspektiv om at inkorporere tematikker som digital transformation, bæredygtighed og innovation inden for den overordnede ramme af global supply chains.

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

Udbuddet ligger som en del af SDU Business School inden for det klassiske erhvervsøkonomiske område og vil ikke konkurrere med tilsvarende uddannelser på AU, CBS og AAU.

AU fastholder pt. 96% af deres egne HA-dimittender sammenlignet med 94% for CBS og 82% for AAU.

For SDU er virkeligheden en anden – her ses et markant dræn af HA-dimittender til de større byer. For Odense, Kolding og Esbjerg fastholdes ca. 65%, imens det tilsvarende tal for HA-dimittender fra campus Sønderborg er under 50%. (jf. aftagerundersøgelsen og data fra UG.dk)

Det geografisk nærmeste udbud af cand.merc. findes på SDU's campus Kolding, hvor størstedelen af cand.merc.-aktiviteten (3 ud af 4 profiler) foregår på dansk, og derfor ikke er en reel og dækkende mulighed som kandidatuddannelse for HA-dimittender fra campus Sønderborg.

Dernæst er der udbud af engelsksproget cand.merc. på SDU's campus Esbjerg samt SDU's campus Odense. Men i tråd med SDU's samlede tilgang til cand.merc.-porteføljen er den foreslåede profil på uddannelsen i Sønderborg ikke nært beslægtet til udbuddet i de øvrige campusbyer. Der forventes derfor ikke en høj grad af kannibalisme mellem denne nye uddannelse og de eksisterende udbud.

Uddybende bemærkninger

Beskæftigelsessituationen for cand.merc.-dimittender er udpræget god i disse år. For de nærmeste konkurrenter er ledigheden endda udpræget lav. Ledighedsgraden 4.-7. kvartal efter dimission ser således ud for dimittendårgangene 2020 og 2021, som er de seneste opgjorte år:

- AU: 5,0 % og 3,3 %
- AU Herning: 10,5 % og 0 %
- CBS: 3,4 % og 1,6 %
- AAU (dog : 8,6 % og 7,9 %

Uddannelsen ventes således heller ikke på dette punkt at influere negativt på beslægtede udbud.

I Sønderborg udbydes i dag en MSc in Business, Language and Culture under det humanistiske fakultet på SDU. Der er en lille mulighed for at en ny cand.merc. kunne tiltrække nogle af ansøgerne som ellers ville være gået til denne. Samlet set anses effekten dog for at være minimal. Særligt fordi der i dag ikke er en betydelig overgang fra Erhvervsøkonomi, HA til denne uddannelse, og fordi det sproglige element i den humanistiske kandidatuddannelse anses som være et markant bærende element. Der vil dog uden tvivl være gode samarbejdsmuligheder mellem disse uddannelsesudbud, og samlet set vil denne uddannelse være med til at støtte diversiteten af den samlede kandidatportefølje på SDU's campus Sønderborg, som i dag består nærmest udelukkende af uddannelser på det tekniske fakultet.

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

Uddannelsen vil have to primære målgrupper. Den første er studerende fra den engelsksprogede HA i Sønderborg, der for nuværende ikke har et lokalt kandidattilbud med et entydigt erhvervsøkonomisk fokus. Den anden målgruppe er danske og internationale studerende med en interesse for globale værdikæder og interesse i at etablere en karriere i Danmark.

Det forventes at overgangsfrekvensen hos de 50-60 årlige bachelordimittender fra HA i Sønderborg vil være høj, og det forventes sammen med øvrige danske og internationale studerende at sikre økonomisk bæredygtighed.

Udbuddet af cand.merc. uden for landets største byer begrænser sig reelt til mindre udbud i Herning (AU) og RUC samt Kolding og Esbjerg (SDU). Udbuddet i Sønderborg er derfor et vigtigt supplement til det samlede uddannelseslandskab.

Det nuværende cand.merc.-udbud rummer ikke umiddelbart et udbud med tilsvarende fokus. Det tætteste er AU's "Operations & Supply Chain Analytics" samt CBS's "Supply Chain Management" hvor der er nogle ligheder, men der er dog ikke tale om den samme faglige toning.

Beskriv kort mulighederne for videreuddannelse

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

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

Der forventes et samlet optag på 50 i 2025 og 60 i 2026 og 2027.

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

Ikke relevant

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

SDU har tidligere haft et udbud af cand.merc. i Sønderborg. Lukningen af udbuddet blev imidlertid – med beklagelse og parallelt med det daværende udbud i Slagelse – lukket som en følge af universitetets interne, strategiske prioriteringer, særligt med afsæt i nødvendige besparelser i sektoren. Beslutningen blev truffet ud fra forudsætninger, der ikke længere er aktuelle. Tværtimod vil genetableringen være vigtig af flere årsager, herunder som afdækket i aftagerundersøgelsen.

Uddannelsen er derudover et vigtigt bidrag til at opfylde regeringens mål om et Danmark i balance og SDU's ambition om høj grad af regional tilstedeværelse, ligesom uddannelsen er efterspurgt af erhvervslivet i Region Syddanmark.

Høring blandt udbydere af beslægtede uddannelser i området:

Der findes ingen udbydere af beslægtede uddannelser i området. Derfor er det i forbindelse med udarbejdelsen af denne uddannelsesansøgning ikke fundet relevant at gennemføre en høring.

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

Ja

Status på ansøgningen

Indsendt

Ansøgningsrunde

2024-2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

Bilag til prækvalifikationsansøgning for cand.merc. i Sønderborg

To nye kandidatuddannelser på SDU's campus i Sønderborg

4. september 2024

Syddansk Universitet (SDU) fremsender hermed ansøgning om prækvalifikation af to nye uddannelser på SDU's campus i Sønderborg: En kandidatuddannelse i Supply Chain Digitalisation (cand.polyt) under Det Tekniske Fakultet og en kandidatuddannelse i erhvervsøkonomi (cand.merc.) inden for Global Supply Chain Management under Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Prorektor

Prorektor@sdu.dk
T +4565502856
M +4593533856

Uddannelserne skal på hver deres måde bidrage til en overordnet ambition om, at SDU Sønderborg i 2035 er et center for forskning, uddannelse, innovation og iværksætteri, der gør en stor forskel lokalt, som overskrider den dansk-tyske grænse og er internationalt anerkendt som stedet, der blandt andet rummer en attraktiv uddannelsesportefølje, der imødekommer både det lokale og nationale behov for kompetencer og arbejdskraft.

- Kandidatuddannelsen i Supply Chain Digitalisation er en del af en større satsning på ingeniørområdet, der skal bidrage til et stærkere, mere digitaliseret og grønnere Danmark. Specifikt sigtes her mod at uddanne ingeniører, der kan understøtte den digitale transformation i erhvervslivet og via kompetencer inden for *data science* og *machine learning* i relation til produktion og digitalisering være med til at effektivisere hele forsyningskæden fra modtagelse af råmaterialer til levering af det færdige produkt samt styrke virksomhedernes indsats i forhold til bæredygtighed.
- Kandidatuddannelsen i erhvervsøkonomi inden for Global Supply Chain Management skal styrke regionens globalt orienterede virksomheders muligheder for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft med værdifulde og eftertragtede erhvervsøkonomiske kompetencer til at agere på de globale markeder. Uddannelsen vil bygge videre på de eksisterende

Syddansk Universitet
Campusvej 55
5230 Odense M**Syddansk Universitet**
Rektorsekretariatet
Campusvej 55
5230 Odense M
T +45 6550 1000

samfundsvidenskabelige bacheloruddannelser, som udbydes på SDU Sønderborg, nemlig HA og European Studies, og som videreuddannelsesmulighed herfor give bachelorerne mulighed for at blive i Sønderborg og færdiggøre deres universitetsuddannelse til gavn for lokale og regionale virksomheder.

De to uddannelser er på mange måder udsprunget af det samme campusmiljø, og de både supplerer og komplementerer hinanden på en lang række områder. Uddannelserne vil tilsammen understøtte et stærkt fagligt studiemiljø, der er af særlig høj værdi på en mindre campus. Selvom der er tale om to separate uddannelser og uddannelsesansøgninger, er det derfor værdifuldt, at de bliver set i sammenhæng og som led i den samme overordnede ambition. Herunder at de samlet vil kunne bidrage positivt til regeringens mål om et Danmark i balance ved at etablere attraktive (videre-)uddannelsesmuligheder uden for de store uddannelsesbyer og derved gennem fastholde unge mennesker og dygtige studerende til gavn for både region, samfundsøkonomi og erhvervsliv.

Med venlig hilsen



Helle Waagepetersen

Prorektor

Syddansk Universitet

www.sdu.dk

SDU 

Indhold

1	Indledning	5
2	Data om det nationale, regionale og sydjydske arbejdsmarked for højtuddannede	6
2.1	Lav ledighed blandt cand.merc.-dimittender	6
2.2	Potentielle jobs og arbejdsgivere for cand.merc. i Sydjylland	7
2.3	Få personer med en lang videregående uddannelse i Sydjylland	8
2.4	SDU-dimittender forbliver i regionen	9
2.5	Behov for udenlandske studerende	11
3	Behov og forventninger blandt virksomheder i Sydjylland	12
3.1	Cand.merc.'er ansættes hele vejen rundt i virksomheder	13
3.2	Et stærkt og solidt fagligt fundament, der hurtigt giver værdi	14
3.3	Cand.merc.'er er forandringsparate og løsningsorienterede	15
3.4	Cand.merc.'er sikrer vækst og udvikling i virksomheder	15
3.5	Internationale medarbejdere værdsættes af regionens virksomheder	16
3.6	Cand.merc.'er er efterspurgt og matcher kompetencebehovet hos regionale virksomheder	16
3.7	Udækket behov for cand.merc.'er blandt regionens virksomheder	17
3.8	Lokale uddannelser er vejen til højtuddannet arbejdskraft	18
4	Konklusion	21
5	Appendix: Interviewguide	22
6	Uddrag fra fokusgruppeinterviews med studerende	24
7	Støtteerklæring fra Udviklingsråd Sønderjylland	25
8	Hensigtserklæring fra Bitten & Mads Clausens Fond	27
9	Støtteerklæring fra WillisTowersWatson mhp. forskningsopbygning	28

1 Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en arbejdsmarkedsundersøgelse for et muligt udbud af et cand.merc.-uddannelse ved SDU i Sønderborg.

Rapporten baserer sig på sekundær data om det nationale, regionale og sydjyske arbejdsmarked for højtuddannede samt på indsigter fra interviews med regionale virksomheder, erhvervs- og brancheorganisationer.

Undersøgelsen viser tydeligt, at der er et dokumenteret behov for og en udækket efterspørgsel efter cand.merc.-dimittender fra SDU i Sønderborg. Nyuddannede fra uddannelsen vil derfor kunne finde ansættelse hos regionens virksomheder, hvor de kan bidrage til at skabe værdi og vækst i det sydjyske.

Undersøgelsen er foretaget i marts og april 2024 af udviklingskonsulent Jane Petersen, SDU Sønderborg.

2 Data om det nationale, regionale og sydjydske arbejdsmarked for højtuddannede

I dette afsnit præsenteres sekundær data om det nationale, regionale og sydjydske arbejdsmarked for højtuddannede med fokus på cand.merc.-uddannede.

Data kan opsummeres under overskrifterne, der uddybes i de følgende afsnit:

- Lav ledighed blandt cand.merc.-dimittender
- Potentielle jobs og arbejdsgivere for cand.merc. i Syddanmark
- Få personer med en lang videregående uddannelse i Syddanmark
- SDU-dimittender forbliver i regionen
- Behov for udenlandske studerende

2.1 Lav ledighed blandt cand.merc.-dimittender

Uddannelses- og Forskningsministeriet fastslår i november 2023, at ledigheden blandt nyuddannede fra landets universiteter er på det laveste niveau i årtier. Udviklingen sker samtidig med, at antallet af færdiguddannede kandidater er steget betydeligt. Ministeriet begrundede udviklingen med, at landets virksomheder i højere grad efterspørger uddannet arbejdskraft.¹

Antallet af samfundsvidenskabelige kandidater fra universiteterne er steget med ca. 3.600 personer fra 2011 til 2021, hvilket svarer til en stigning på 75%. Den gennemsnitlige ledighed for disse kandidater 4.-7. kvartal efter endt uddannelse var i perioden svagt faldende og faldt betydeligt i 2021, hvor ledigheden mere end halveredes i forhold til 2011 (2011: 14,0%; 2021: 5%), se i øvrigt tabel 1. Dvs. selvom antallet af nyuddannede er steget betragteligt, er ledighedsniveauet ikke steget – tværtimod har det været faldende.²

Tabel 1:

Antal nyuddannede samfundsvidenskabelige kandidater og ledighedsprocent 4.-7. kvartal efter endt uddannelse 2011-2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antal nyuddannede samfundsvidenskabelige kandidater	4.800	5.100	5.550	5.750	6.450	9.800	8.650	8.050	8.200	8.200	8.400
Ledighed 4.-7. kvartal efter endt uddannelse i %	14	13	12	11	10	10	9	10	11	8	5

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Minister: Markant faldende ledighed for nyuddannede er en fantastisk nyhed, november 2023.

Samme udvikling gør sig gældende for cand.merc.-dimittender, der blev uddannet i 2021 fra SDU i Kolding, hvor den gennemsnitlige ledighed 4.-7. kvartal var på 3% (2011: 17%), og fra SDU i Odense, hvor gennemsnittet var 6% (2011: 15%). Ved SDU i Esbjerg var gennemsnittet 11% i 2021 mod 2% i 2011. Dog var antallet af cand.merc.-dimittender kun 5 personer i Esbjerg i 2011, mod 26 i 2021 (dvs. de 11% i 2021 svarer til 2,8 personer).³

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering undersøger regelmæssigt virksomheders generelle rekrutteringsudfordringer. Undersøgelsen fra marts 2024 viser, at 22% af virksomhedernes rekrutteringsforsøg på landsplan de seneste 6 måneder var udfordrede (kaldet forgæves rekrutteringsrate) – enten fordi stillingerne ikke blev besat, eller fordi stillingerne blev besat af personer, der ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Blandt

¹ Uddannelses- og Forskningsministeriet, Minister: Markant faldende ledighed for nyuddannede er en fantastisk nyhed, november 2023.

² Uddannelses- og Forskningsministeriet, Minister: Markant faldende ledighed for nyuddannede er en fantastisk nyhed, november 2023.

³ SDU Analyseportal, Ledighedsopgørelse, Cand.merc.-uddannelser i Kolding, Odense og Esbjerg, trukket d. 9. april 2024.

de otte regioner i undersøgelsen havde Syddanmark⁴ den højeste forgæves rekrutteringsrate, som toppede med 27%.⁵

Efterspørgslen efter universiteternes samfundsvidenskabelige kandidater prognosticerer også at være høj i fremtiden – og på et niveau, der vil betyde væsentlig mangel på højtuddannet arbejdskraft. En undersøgelse fra analysebureauerne IRIS Group og HBS Economics fra 2021 forudser således, at der i 2030 vil være en *overefterspørgsel* efter samfundsvidenskabelige dimittender i niveauet 16.000 personer.⁶

2.2 Potentielle jobs og arbejdsgivere for cand.merc. i Syddanmark

Cand.merc.-dimittender ansættes indenfor en række fagområder såsom administration, ledelse, indkøb, logistik, HR, IT, forretningsudvikling samt salg og marketing.

Typiske stillinger er ifølge DJØF eksempelvis management consultant, marketing consultant, forandringskonsulent, project manager, forretningskonsulent, udviklingskonsulent, business intelligence specialist, eller kunde- og produktchef.⁷ Stillinger, annonceret på LinkedIn marts/ april 2024, hvor der ønskes ansøgere med en cand.merc.-baggrund, er for eksempel forretningsudvikler, proceskonsulent, projektleder, key account manager eller indkøbschef.

Personer med en lang videregående uddannelse er primært beskæftigede i den offentlige sektor. Virksomheder indenfor serviceerhverv, handel og transport samt industrien er de største arbejdsgivere i den private sektor - både på landsplan, i Region Syddanmark og i Syddanmark⁸. Dog er der i Tønder Kommune også en større andel af personer med en lang videregående uddannelse, der er beskæftiget i primære erhverv, se i øvrigt tabel 2.⁹

Tabel 2:

Beskæftigede med en lang videregående uddannelse fordelt på område og brancher i 2022 i %

	Landsplan	Region Syddanmark	Syddanmark	Aabenraa	Haderslev	Tønder	Sønderborg
Primær erhverv	1%	3%	3%	4%	3%	12%	1%
Forsyning	1%	2%	2%	1%	1%	0%	1%
Industri	9%	11%	15%	9%	8%	7%	28%
Byggeri og anlæg	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Handel og transport	9%	8%	9%	8%	8%	10%	7%
Serviceerhverv	35%	23%	22%	24%	20%	20%	16%
Offentlig sektor	44%	52%	48%	54%	58%	50%	46%

Kilde: Danmarks Statistik, tabel RAS310, bearbejdet af forfatteren.

Brancherne er udregnet på baggrund af branchekoder fra Danmarks Statistiks kategorisering af erhvervsbrancher DB07.

Virksomheder kan opdeles i fire størrelsessegmenter baseret på antallet af fuldtidsansatte: Mikrovirksomheder med 0-9 fuldtidsansatte, små virksomheder med 10-49 fuldtidsansatte, mellemstore virksomheder med 50-249 fuldtidsansatte og store virksomheder med mindst 250 fuldtidsansatte.

Mellemstore og store virksomheder udgjorde en meget lille andel af det samlede antal virksomheder i Danmark i 2021 (1,5%), men stod for en væsentlig del af både den samlede omsætning (68%) og antal fuldtidsansatte

⁴ Syddanmark forstås her som Billund, Esbjerg, Fanø, Fredericia, Kolding, Middelfart, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen, Vejle, Aabenraa.

⁵ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Rekrutteringssurvey, rapport, marts 2024.

⁶ IRIS Group og HBS Economics, Mismatch på det danske arbejdsmarked 2023, 2021.

⁷ Søgning foretaget på "cand.merc." d. 9. april 2024 på DJØF's "Hvad kan jeg blive": <https://services.djoef.dk/r-aa-dgivning/netv-aer-kogkarriere/hvad-kan-jeg-blive.aspx>

⁸ I Danmarks Statistiks opgørelse af Syddanmark indgår kommunerne Billund, Esbjerg, Fanø, Fredericia, Haderslev, Kolding, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen, Vejle og Aabenraa.

⁹ Danmarks Statistik, RAS310, trukket d. 8. april 2024.

(62,6%), se i øvrigt tabel 3. Dvs. selvom de mellemstore og store virksomheder antalmæssigt er mindre betydningsfulde, er de væsentlige arbejdsgivere.¹⁰

Tabel 3: Antal virksomheder, antal fuldtidsansatte og samlet omsætning i året 2021 - segmenteret på størrelseskategorier

Størrelse	Fuldtidsansatte	Antal virksomheder		Antal fuldtidsansatte		Samlet omsætning (mia kr.)	
Mikro	"Ingen" eller <10	304.036	92,6%	336.746	14,3%	993.535	19,2%
Små	10-49	19.594	6,0%	400.456	17,0%	942.363	18,2%
Mellemstore	50-249	3.945	1,2%	390.255	16,6%	1.213.959	23,5%
Store	≥250	870	0,3%	1.224.175	52,1%	2.019.938	39,1%
I alt		328.445	100,0%	2.351.632	100,0%	5.169.796	100,0%

Kilde: Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse, Bæredygtig erhvervsudvikling – flere bundlinjer i spil, 2024.

Samme billede gør sig gældende i Region Syddanmark – dvs. mikro og små virksomheder udgjorde antalmæssigt langt størstedelen af virksomhederne i 2021, men når det kommer til antal ansatte og omsætning, forskydes balancen i retning af mellemstore og store virksomheder, se i øvrigt tabel 4. Dvs. de mellemstore og store virksomheder er også centrale arbejdsgivere i regionen.

Tabel 4: Antal, virksomheder, antal fuldtidsansatte og samlet omsætning i året 2021 i Region Syddanmark - segmenteret på størrelseskategorier

		Antal virksomheder		Antal fuldtidsansatte		Samlet omsætning (mio. kr.)	
Mikro	"Ingen" eller <10	60.324	93,6%	67.642	15,9%	205.839	22,9%
Små	10-49	4.114	6,4%	84.402	19,8%	201.186	22,4%
Mellemstore	50-249	815	1,3%	79.810	18,8%	197.692	22,0%
Store	≥250	140	0,2%	79.810	18,8%	295.277	32,8%
I alt		64.477	100,0%	425.643	100,0%	899.994	100,0%

Kilde: Danmarks Statistik, GF8, trukket d. 10. april 2024.

Sammenfattet viser tallene således, at store virksomheder og dernæst mellemstore virksomheder er betydningsfulde arbejdsgivere både på landsplan og i Region Syddanmark.

Traditionelt set er store virksomheder de største aftagere af universitetsdimitterede. Imidlertid viser en undersøgelse fra DJØF fra februar 2024, at også små og mellemstore virksomheder i stigende grad efterspørger akademikere. Undersøgelsen viser, at i perioden fra 2011 til 2019 ansatte samlet set 14.000 små og mellemstore virksomheder deres første akademiker, og 38% af akademikerne, der blev ansat i disse virksomheder, havde en samfundsvidenskabelig baggrund.¹¹

2.3 Få personer med en lang videregående uddannelse i Syddanmark

Andelen af beskæftigede med en lang videregående uddannelse er lav i Region Syddanmark – især i kommuner grænsende op til Tyskland. Særligt alarmerende er situationen blandt de yngre generationer, hvor en meget lille andel har en lang videregående uddannelse.

I 2022 havde 8% af de beskæftigede i Region Syddanmark en lang videregående uddannelse (alle aldre), hvilket var betydelig under landsgennemsnittet på 13%. Færrest med en lang videregående uddannelse

¹⁰ Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse, Bæredygtig erhvervsudvikling – flere bundlinjer i spil, 2024.

¹¹ DJØF, Erfarne akademikere stormer ind i de små og mellemstore virksomheder, februar 2024.

fandtes i landsdelen Syddanmark (7%), hvor især kommunerne Tønder (4%), Haderslev (5%) og Aabenraa (5%) skilte sig ud. I Sønderborg, hvor SDU har campus, var andelen 8%.¹²

Andelen af beskæftigede unge (16-29 år) på landsplan med en lang videregående uddannelse var 8% i 2022. I Region Syddanmark var denne andel nede på 5%, hvor Tønder (2%), Haderslev (2%) og Aabenraa (2%) atter var blandt de kommuner med den laveste andel. I Sønderborg Kommune var andelen en anelse højere med 4%.¹³

Unge i Syddanmark, som ønsker at læse en videregående uddannelse, må ofte flytte ud af regionen, da udbuddet og porteføljen af videregående uddannelser i Syddanmark er begrænset.

I 2023 blev der udbudt 900 videregående uddannelser¹⁴ med optagelse via Den Koordinerede Tilmelding. Heraf var ca. 2/3 placeret i byerne København, Aarhus, Odense og Aalborg. I perioden fra 1992 til 2022 voksede antallet af uddannelsespladser på videregående uddannelser betydeligt mere i de fire største byer end i den øvrige del af landet. I 2022 var der således 2,4 gange flere afgangsstuderende fra videregående uddannelser i de fire største byer sammenlignet med resten af landet.¹⁵

Det har konsekvenser for en landsdel, når andelen af højtuddannede er lav. En analyse fra HBS Economics fra 2020 peger på en række afledte negative konsekvenser for et områdes økonomiske velstand og velfærd, når dette er tilfældet – eksempelvis har højtuddannede en højere produktivitet og en større erhvervsfrekvens i løbet af deres arbejdsliv sammenlignet med andre uddannelsesgrupper.¹⁶

En undersøgelse udført af SDU for Bitten og Mads Clausens Fond viser, at aktører i Sønderborg efterspørger andre uddannelser end de tekniske uddannelser, der i dag udgør hovedparten af uddannelsesporteføljen ved SDU i Sønderborg. I undersøgelsen blev der gennemført 74 interviews med en bred vifte af personer fra bl.a. industrien, finansverden, det offentlige, turismebranchen og detailhandlen. Interviewpersonerne understreger, at skal den positive udvikling i området fastholdes, er det nødvendigt at udvide og komplementere uddannelsesstilbuddet i Sønderborg med andre fagligheder end dem, der allerede uddannes i dag. Med andre ord er der behov for en øget diversitet i uddannelsesporteføljen på campus. Det pointeres specifikt i undersøgelsen, at der mangler en samfundsvidenskabelig kandidatgrad ved SDU i Sønderborg - en kandidatgrad, som det fremhæves, vil være i stand til at fastholde eksisterende bachelorstuderende og tiltrække nye studerende.¹⁷

2.4 SDU-dimittender forbliver i regionen

Flere undersøgelser har gennem årene vist, at studerende, der uddanner sig i større byer som København, Aarhus og Odense, i høj grad også bliver boende i disse byer, når de har færdiggjort deres uddannelse.

En undersøgelse fra Danske Regioner fra 2018 viser for eksempel, at 81% af dimittenderne fra universiteter, erhvervsakademier og professionshøjskoler i Region Hovedstaden fortsat er bosat der 2-3 år efter, de har færdiggjort deres uddannelse.¹⁸

Tilsvarende viser en analyse fra SDU Analytics fra juni 2023, at dimittender fra CBS og AU er bosat i nærheden af Aarhus og København både 1, 3 og 6 år efter, de har afsluttet deres uddannelse, se også grafik 1. Dvs.

¹² Danmarks Statistik, RAS 310, trukket d. 10. april 2024.

¹³ Danmarks Statistik, RAS310, trukket d. 10. april 2024.

¹⁴ Videregående uddannelser omfatter erhvervsakademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, universitetsuddannelser samt øvrige videregående uddannelser.

¹⁵ Ministeren for landdistrikter, Redegørelse om Regional- og landdistriktpolitisk redegørelse 2023, 3. oktober 2023.

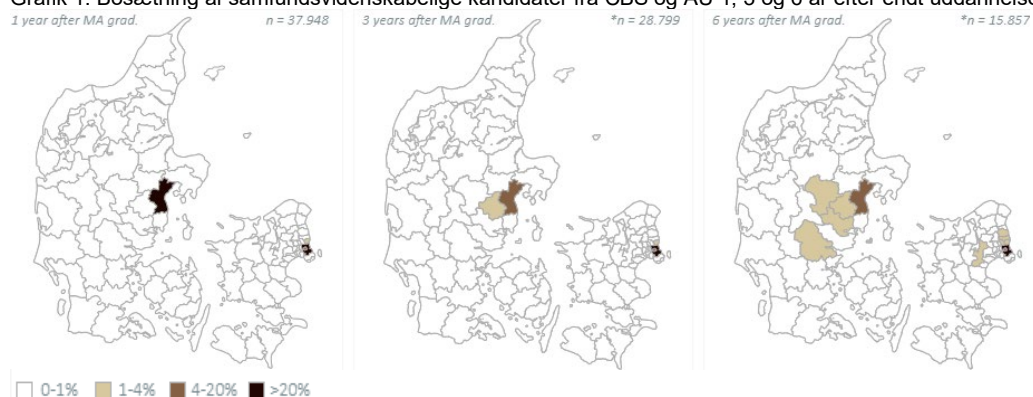
¹⁶ Højbjerg, Brauer, Schultz, Samfundskononomiske konsekvenser af uddannelsesniveaet i Sydvestjylland, juni 2020.

¹⁷ Barbora Gulisova, Sønderborg 2040, Kvalitativ midtvejs-status på Monitorrapporten, executive summary, december 2023.

¹⁸ Andreas Baumann, Ny analyse: Nyuddannedes mobilitet over Storebælt er en myte, Mandag Morgen, 18. marts 2018

dimittender fra CBS og AU danner så stærke rødder under deres uddannelse, at de også søger at forblive meget tæt på deres uddannelsesbyer efter endt uddannelse.

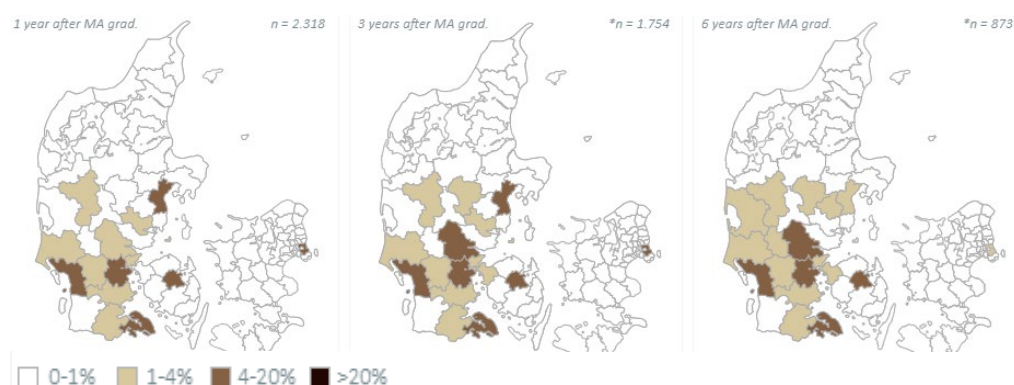
Grafik 1: Bosætning af samfundsvidenskabelige kandidater fra CBS og AU 1, 3 og 6 år efter endt uddannelse



Kilde: SDU Analytics, Geospatial analysis, baseret på kandidatdimittender dimitteret i perioden 2006-2019.

SDU-dimittender fra Esbjerg, Kolding, Sønderborg og Odense bosætter sig også i nærheden af deres uddannelsessted – men med en betydelig større geografisk spredning end dimittenderne fra Aarhus og København, se også grafik 2. Dvs. dimittender fra SDU er også lokalt forankrede, men de er i højere grad end dimittender fra CBS og AU, mobile indenfor den region, de er uddannede i. Dermed kan deres kompetencer komme virksomheder i et større geografisk område til gavn.

Grafik 2: Bosætning af samfundsvidenskabelige kandidater fra SDU 1, 3 og 6 år efter endt uddannelse



Kilde: SDU Analytics, Geospatial analysis, baseret på kandidatdimittender dimitteret i perioden 2006-2019.

Dansk Erhverv fastslår også i en undersøgelse fra august 2023, at danskernes villighed til at pendle er under pres, hvilket arbejdsgiverorganisationen forudser potentielt kan føre til regionale udfordringer med mangel på arbejdskraft.¹⁹

I niveauet 80% af dimittenderne fra universiteternes bacheloruddannelser fortsætter direkte på en kandidatuddannelse.²⁰ En tidligere analyse fra Danmarks Statistik viser, at kun omkring 9% af bachelorstuderende skifter til et nyt universitet, når de ønsker at læse en kandidat – dvs. de forbliver, hvor de har påbegyndt deres uddannelse.²¹

¹⁹ Dansk Erhverv, 8 ud af 10 danskere er ikke villige til at pendle 45 minutter eller mere hver vej, august 2023.

²⁰ Danske Universiteter, Tal om danske universiteter 2022, 2023.

²¹ Danmarks Statistik, 83 pct. af bachelorer går direkte videre til kandidat, september 2017.

Hvis HA-dimittender fra Sønderborg ønsker at læse en cand.merc. i dag, må de nødvendigvis flytte – og de fleste af dem vælger at fortsætte deres uddannelse på cand.merc.-uddannelser ved SDU i Odense (39%), ved AU (26%) og ved CBS (17%).²²

SDU udbyder en portefølje af cand.merc.-uddannelser i byerne Esbjerg, Kolding og Odense – og et flertal af HA-dimittenderne fra de tre byer, der læser videre, vælger også at tage deres kandidatuddannelse ved SDU (ca. 60-70%).²²

Fastholdelsesgraden er endnu højere, hvis fokus rettes mod HA-dimittender fra AU, AAU og CBS, hvor i niveauet 80-90% af dimittenderne, der læser videre, vælger at læse en cand.merc. i de samme byer, hvor de har taget deres bachelor.²²

Med udgangspunkt i de nævnte undersøgelser og oversigter tyder meget desværre på, at der er ringe sandsynlighed for, at HA-dimittender fra SDU i Sønderborg flytter tilbage til Syddjylland efter endt kandidatuddannelse – hvilket vil bidrage til at fastholde den lave andel af højtuddannede i Syddjylland.

2.5 Behov for udenlandske studerende

HA-uddannelsen i Sønderborg har de seneste år oplevet en stor søgning - i 2021, 2022 og 2023 var ansøgertallet hhv. 290 personer (heraf 1. prioritet: 91), 440 personer (heraf 1. prioritet: 109) og 709 personer (heraf 1. prioritet: 199). Pr. 15. marts 2024 var ansøgertallet til uddannelsen 868 personer (heraf 1. prioritet: 256).²³

Optaget har ligget mellem 50 – 73 personer årligt i perioden fra 2019 til 2023, hvoraf mellem 61% - 84% har været internationale studerende.²⁴

Flere sydjyske kommuner oplever negativ nettotilflytning – en udvikling, der har stået på i flere år. Senest viser en undersøgelse fra marts 2024 udarbejdet af Spar Nord, at kommunerne Aabenraa, Haderslev, Sønderborg og Tønder har haft en negativ nettotilflytning i perioden 2019 til 2023 på mellem 1.110 til 2.185 personer.²⁵

I en kronik fra 2022 understreger bl.a. formænd fra Dansk Industri i Sønderjylland, Sydvestjylland, Trekantsområdet og Fyn, at der er mangel på kvalificeret og højtuddannet arbejdskraft uden for de større byer – en udvikling der forstærkes af en negativ demografisk udvikling. Forfatterne ser en løsning herpå ved at øge antallet af internationale studerende i Danmark.²⁶ De henviser i kronikken til en analyse udarbejdet af Damvad Analytics fra 2022, der viser, at en international dimittend uddannet i Danmark, bidrager med 2 mio. kr. til det danske samfund i en 13-årig periode fra 2007-2020, når omkostninger til uddannelse, sundhed, SU og sociale ydelser er modregnet.²⁷

²²Uddannelseszoom, søgning på Erhvervsøkonomi - HA, 24. april 2024.

²³ SDU Analytics, Søgning til SDU's bacheloruddannelser – endelige tal, 7. april 2024.

²⁴ SDU Analytics, Officielt optag pr. 1. oktober, trukket d. 17. april 2024.

²⁵ Spar Nord, Her er kommunerne, som flest flytter til og fra, 11. april 2024.

²⁶ Tommy Seeberg, Jesper Toft Mathiesen, Carsten Kind mfl., "Debat: Lad uddannelsesinstitutionerne optage flere internationale studerende uden for de største byer, Avisen Danmark, 18. september 2022.

²⁷ Damvad Analytics, Internationale dimittenders værdi for samfundsøkonomien - med fokus på tekniske- og naturvidenskabelige dimittender. Udarbejdet for ingeniørforeningen, IDA, november 2022.

3 Behov og forventninger blandt virksomheder i Syddjylland

I februar og marts 2024 blev der gennemført 13 semistrukturerede interviews med virksomheder, erhvervs- og brancheorganisationer i kommunerne Aabenraa, Tønder og Sønderborg. De forespurgte organisationer blev identificeret af SDU Research & Innovation Organisation (SDU RIO) og via forfatterens egne netværk.

Interviewene fokuserede på virksomhedernes nuværende og fremtidige behov for erhvervsøkonomiske kompetencer, deres samarbejde med erhvervsøkonomiske SDU-studerende, deres efterspørgsel efter bachelorer og/ eller kandidater samt relevansen af en eventuel fremtidig cand.merc.-uddannelse ved SDU i Sønderborg.

Interviewpersonerne var primært ansatte og ledere i HR-funktioner. Interviewene blev afholdt online, optaget og interviewsproget var dansk. Varigheden af interviewene var mellem 30-60 minutter.

I alt var 8 af de 13 interviews med virksomheder indenfor brancherne industri, handel, service eller finansiering.

I alt 5 af de 13 interviews var med erhvervs- og brancheorganisationer.

De interviewede organisationer var:

- [Abena A/S](#), producent af absorberende produkter med ca. 2.000 ansatte.
- [BHJ A/S](#), leverandør af animalske proteiner med ca. 1.100 ansatte.
- [ECCO Sko A/S](#), producent af sko med ca. 23.000 ansatte.
- [Fleggaard Holding A/S](#), detail/grossisthandel og leasing med ca. 1.700 ansatte.
- [Linak A/S](#), producent af elektrisk aktuator teknologi med ca. 2.400 ansatte.
- [Saab Danmark A/S](#), producent af kommunikationsløsninger med ca. 220 ansatte.
- [Sydbank A/S](#), bank med ca. 2.100 ansatte.
- [PULS Human Relations ApS](#), HR-Hus med ca. 8 ansatte.
- [Udviklingsråd Sønderjylland](#), en interesseorganisation, der arbejder for Sønderjylland. Medlemmer er virksomheder, kommuner, erhvervsforeninger, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedsparter.
- [Business Aabenraa](#), en selvejende institution, der varetager erhvervsfremmeindsatsen i Aabenraa Kommune. Medlemmerne er primært virksomheder.
- [Sønderborg Vækstråd](#), en forening, der arbejder for at styrke vækst, jobskabelse og iværksætteri i Sønderborg Kommune. Medlemmerne tæller primært virksomheder.
- [Padborg Transportcenter](#), en forening, der arbejder for at gøre Padborg mere attraktiv for virksomheder indenfor transport og logistik. Medlemmerne er primært virksomheder.
- IndustriGruppen Sønderborg, en forening med ca. 50 virksomheder fra Sønderborg området som medlemmer, der tilsammen har ca. 8.500 ansatte.

Virksomhederne Abena, BHJ, Ecco, Linak og Sydbank er blandt de største arbejdsgivere i hhv. Aabenraa, Tønder og Sønderborg Kommune.²⁸

En anden betydende arbejdsgiver i regionen er Danfoss, som SDU Sønderborg har et mangeårigt meget tæt og stærkt samarbejde både indenfor forskning og uddannelse.

Et essentielt fokus i Bitten & Mads Clausens fond, hvis primære formål er at sikre Danfoss en økonomisk sund og konkurrencedygtig udvikling, er således at sikre adgangen til talenter og højt kvalificeret arbejdskraft. Dette understreges i fondens årsrapport fra 2023: "*Det ligger Bitten & Mads Clausens Fond stærkt på sinde at*

²⁸ JydskeVestkysten, Landsdelens største virksomheder er kendt verden over: Ecco, Abena og Danfoss sikrer arbejde til tusindvis af sønderjyder, 31. juli 2023.

understøtte universitetets [SDU Sønderborg] positive udvikling, der styrker fødekæden af veluddannede medarbejdere til områdets mange internationalt orienterede industrivirksomheder, herunder Danfoss".²⁹

Støtten kommer til udtryk i en lang række aktiviteter og projekter – fra finansiel støtte til drift af kollegieboliger i Sønderborg, deltagelse i SDU Case Competition (en årlig konkurrence, hvor studerende finder innovative løsninger på virksomhedsudfordringer) til medfinansiering af faciliteter på SDU.³⁰ Et andet eksempel på koncernens interesse er, at Danfoss har udarbejdet et karrieresite udelukkende rettet imod studerende, og der ansættes årligt 130 studentermédhjælpere i Danmark.³¹

Med baggrund i den allerede tydelige og veldokumenterede interesse fra Danfoss i både studerende og senere dimittender fra SDU Sønderborg, har forfatteren i interviewene valgt at fokusere på andre, men fortsat betydningsfulde virksomheder i regionen, der også er nøglevirksomheder i efterspørgslen efter cand.merc.-dimittender.

De interviewede organisationers pointer kan sammenfattes i nedenstående overskrifter:

- Cand.merc.'er ansættes hele vejen rundt i virksomheder
- Et stærkt og solidt fagligt fundament, der hurtigt giver værdi
- Cand.merc.'er er forandringsparate og løsningsorienterede
- Cand.merc.'er sikrer vækst og udvikling i virksomheder
- Internationale medarbejdere værdsættes af regionens virksomheder
- Cand.merc.'er er efterspurgte og matcher kompetencebehovet hos regionale virksomheder
- Udækket behov for cand.merc.'er blandt regionens virksomheder
- Lokale uddannelser er vejen til højtuddannet arbejdskraft

I de følgende afsnit sammenfattes udsagnene, og illustreres med udvalgte citater fra interviewene.

3.1 Cand.merc.'er ansættes hele vejen rundt i virksomheder

Virksomhederne ansætter kandidater med en cand.merc.-baggrund til en bred vifte af opgaver og stillinger indenfor forskellige fagområder og afdelinger. Interviewpersonerne nævner for eksempel økonomi, finans, salg, marketing, kommunikation, HR, IT, forretningsudvikling, supply chain og indkøb, som potentielle områder, hvor nyuddannede cand.merc.'er ansættes.

“Det er hele vejen rundt [at cand.merc.-kandidater ansættes], det er IT, vi er nogle stykker i HR, salg, alle de erhvervsøkonomiske retninger.”

Virksomhed A

“Hvis man tager fx økonomi, så er det jo både controllere, business og finansielle. Indenfor IT har vi også... indenfor digital og web [...]. Sådan noget som kommunikation og marketing, der har vi en del profiler indenfor – især indenfor det digitale, og de kommer fra længerevarende uddannelser. Så har vi forretningsudviklere, det er typisk nogle, der har taget en HA og så toppet det op med en kandidat. Dem har vi også en del af. Så sidder jeg selvfølgelig i HR.”

Virksomhed B

²⁹ Bitten & Mads Clausens Fond, Årsrapport 2023, side 37.

³⁰ Bitten & Mads Clausens Fond, Årsrapport 2023.

³¹ Danfoss Engineering Tomorrow, Start your career with Danfoss in Denmark, tilgået d. 15. Marts 2024: <https://jobs.danfoss.com/go/Kickstart-your-career-with-Danfoss-in-Denmark/8833602/>

Virksomhederne har fået øjnene op for, at det er nødvendigt med større diversitet i deres medarbejdersammensætning. Tidligere havde nogle af de interviewede virksomheder et næsten entydigt fokus på ansættelse af specialister, ofte indenfor ingeniør- eller IT-området. Dog har de senere år vist, at specialister kan være for snævre og låste i deres faglige kompetencer, når vilkår eller rammer for opgaver forandrer sig. Interviewpersonerne fremhæver, at kandidater med for eksempel en cand.merc. derimod har en bredere vifte af kompetencer og er bedre rustede til at håndtere skiftende krav og udfordringer.

“Vi er lidt på en rejse, fordi vi har været rigtig, rigtig specialiserede. Men vi kigger ind i ”adaptive capacity”, fordi verden forandrer sig så meget som den gør. Så i stedet for sådan en I-type, der er specialist, jamen så er det T-typer, hvor man er god til noget, men kan dække ind over de andre. [...] Så det at man kan ændre sin mentalitet, at vi ikke laver specialist-specialister for i morgen, kan det være, at du skal lave noget andet for verden ændrer sig så meget som den gør.”

Virksomhed A

“Og så ved jeg godt, at vi ikke kan have alle uddannelser [i Syddjylland] men vi kan da som minimum have... og det er så det næste... basisuddannelser. Virksomheder hernede de har jo brug for også højtuddannede cand.merc.’er, som kan noget andet – og ikke kun ingeniører. Vi har jo brug for diversiteten fordi man ved, at højtuddannede medarbejdere, det giver jo vækst til virksomheder og området.”

Erhvervs- og brancheorganisation H

3.2 Et stærkt og solidt fagligt fundament, der hurtigt giver værdi

Cand.merc.-uddannelsen står ifølge interviewpersonerne på et både solidt og stærkt fagligt fundament. Medarbejdere med en cand.merc.-baggrund har kompetencer og værktøjer til især at analysere, forstå og finde løsninger på komplekse problemstillinger, der går på tværs af for eksempel fagområder, afdelinger eller landegrænser.

“Vi ser, at den kompleksitet, analysekraft, og metodeforståelse...det er jo i vores øjne dét, som du får ved at tage kandidaten. Du lærer endnu mere at forstå komplekse sammenhænge.”

Virksomhed A

“Måden opgaver skal struktureres på... hvordan sikrer vi, at vi forbliver konkurrencedygtige... det kræver, at vi har nogle profiler, der kan gå ind og se på tingene på en anden måde, at vi har nogle, der kan skabe en forandring, skabe en forandringsproces. Som har en tunge viden, som kan sætte sig ned og lave nogle analyser, undersøge og finde nogle huller i osten.”

Virksomhed M

Nyuddannede cand.merc.’er beskrives som værende hurtige til at omsætte og operationalisere viden og tiltag, så virksomhederne får medarbejdere, der indenfor kort tid selvstændigt løfter opgaver og bidrager. De kommer med nye vinkler, stiller spørgsmål og er med til at skubbe virksomhederne frem.

“De er hurtige, de er skarpe [dimittender fra universiteter] og hurtige til at omstille sig. [...] Vi oplever nogle unge skarpe mænd og kvinder fra universiteter, der forholdsvis hurtigt kan komme ind og gøre en stor forskel for os.”

Virksomhed C

3.3 Cand.merc.'er er forandringsparate og løsningsorienterede

Interviewpersonerne fremhæver, at fremtidens potentialer eller udfordringer kræver stærke kompetencer i forandringsledelse – egenskaber, som virksomhederne med stor tilfredshed ser, at nyuddannede cand.merc.-dimitterende kommer med. De fremhæver, at cand.merc.-uddannede i særlig grad selvstændigt er i stand til at identificere udfordringer og finde nye løsninger i "rummet" mellem faglige siloer, ved at forbinde processer og specialistfunktioner og ikke mindst ved at tænke helhedsorienteret.

"Der er virkelig nogle [cand.merc.-dimitterende], der brænder banen af, som gør en forskel. Jeg ser nogle gange sådan en pinball maskine for mig, så banker den op imod over i venstre hjørne og så fortsætter den, så fik den et klap på hovedet, men så blev den bare ved med at finde løsninger, jagter det rundt! Der ser vi nogle unge mennesker, der kan dét der."

Virksomhed C

"Så ikke det der med, at man bare tænker "mit, mit, mit", men derimod tænker, hvad sker der lige for hele organisationen."

Virksomhed J

"Det man jo lærer [ved en cand.merc.] er at være forandringsparat. Det er jo det her med at gå til opgaver, gå til problemer, udfordringer, og sige, hvordan er det jeg løser det her og så bryde det ned til at man kan lave en proces til et mål. Virksomhederne har brug for de her økonomer, der har en analytisk tilgang, det er jo også det man kan som cand.merc., en reflektering og være parat til at handle på det. Jeg kan slet ikke se at virksomheder kan undvære dem, og det kan de jo heller ikke!"

Erhvervs- og brancheorganisation H

3.4 Cand.merc.'er sikrer vækst og udvikling i virksomheder

De interviewede organisationer fortæller, at medarbejdere med lange videregående uddannelser som cand.merc. besidder en faglighed, en forståelse for virksomheden og dens omverden samt en værktøjskasse, der er central for virksomheders vækst og udvikling.

"Det er jo ofte dem, der har de lange uddannelser, der går ind og driver udviklingen og forandringen. [...] De har ofte nogle analytiske færdigheder, kreative, forretningsudvikling, og så rigtig meget tal."

Virksomhed B

"Men, det akademiske niveau er nødvendig for, at vi kan udvikle vores virksomheder. Og det akademiske niveau skal forstås som den måde, man selvstændigt kan læse ting og store mængder stof. Sætte sig ind i det, analysere."

Erhvervs- og brancheorganisation D

Virksomhederne beskriver, at de står overfor en omverden, der undergår store forandringer, er væsentlig mindre forudsigelig end tidligere, og som forandrer sig hurtigere og hurtigere. Interviewpersonerne beskriver, at netop lange uddannelser er centrale for at løse morgendagens problemer.

"Altså indenfor de jobtyper, jeg sagde før, altså økonomi, marketing, der ser vi et øget krav til uddannelsesniveau. Oftest fordi, det de skal beskæftige sig med, der går udviklingen så

hurtig, at man bliver nødt til at have nogle større kompetencer, simpelthen for at kunne følge med.”

Virksomhed B

“Behovet for at forstå kompleksitet er blevet større, behovet for at forstå systemer er blevet større, processer og... nu sidder vi også i hovedkvarteret, hvilket også gør, at vi skal kunne hjælpe vores datterselskaber... så det der med at forstå kompleksiteten, det globale, det er bare essentielt for de her roller.”

Virksomhed A

Korte eller mellemlange uddannelser betragtes af interviewpersonerne som mindre velegnede til forretningsudvikling eller langsigtede opgaver – denne type uddannelser anses som mere driftsorienterede.

”Vi tror på, at nogle af dem med lange uddannelser i højere grad kan være med til at løse morgendagens problemer. At være med til at tænke langsigtede løsninger, hvor de korte uddannelser [...] har været gode til at drifte og få lavet nogle ting.”

Virksomhed C

[...] jeg kan se, at der er en markant forskel i, de opgaver, som vi kan kaste efter de her mennesker [ansatte med en cand.merc.]. Så det er godt at have bachelorer, men de [cand.merc.-uddannede] kan altså noget andet, når de får det “lag” ovenpå. Der er altså et teoretisk dybere lag, der er en analysemodus, der er nogle forskellige andre egenskaber som man lærer på cand.merc.’en, som er både efterspurgt og et ønske – og ikke bare for egen virksomhed, men på vegne af lokale virksomheder.

Virksomhed I

3.5 Internationale medarbejdere værdsættes af regionens virksomheder

Alle de interviewede virksomheder beskæftiger medarbejdere af forskellig nationalitet, og enkelte har også engelsk som koncernsprog.

Det fremhæves, at evnen til at kunne tale andre sprog, kunne begå sig socialt i andre kulturkredse og ikke mindst have indsigt i andre landes økonomiske-, politiske og kulturelle forhold ofte er afgørende for at lykkes med arbejdsopgaver.

Det er kompetencer, der formentlig bliver endnu mere vigtig i fremtiden, da virksomheder i stigende grad opererer på et globalt marked og samarbejder med mennesker fra forskellige baggrunde og kulturer.

”Vi har 18 forskellige nationaliteter på kontoret her i [navn på virksomhed]. Så det i sig selv er ikke noget problem [at HA-studerende altovervejende ikke taler dansk]. Og det er heller ikke et problem, at man ikke taler dansk for meget af dagen... altså nu taler jeg dansk med dig, men det meste af min dag går faktisk på tysk eller engelsk.”

Virksomhed M

3.6 Cand.merc.’er er efterspurgt og matcher kompetencebehovet hos regionale virksomheder

Erhvervs- og brancheorganisationerne pointerer i interviewene, at cand.merc.-profiler er et godt match med de regionale virksomheders kompetencebehov. Matchet er til stede både hos de små, mellemstore og store globale virksomheder.

“Det er en uddannelse, der matcher supergodt, det erhvervsliv og den erhvervsstruktur, som vi har i det sønderjyske – det er både de store virksomheder, men også de mindre virksomheder. Det er en af de få videregående uddannelser, der er så bred, at de fleste mindre virksomheder vil kunne tappe ind i den og bruge kandidaterne derfra.”

Erhvervs- og brancheorganisation D

“Cand.merc.’en er eftertragtet og den er kendt [blandt områdets virksomheder]. Så det er vigtigt også at have på øverste hylde hernede. Det har betydning for virksomhedernes udviklingsmuligheder- og hastighed, at man også har de højeste uddannelser.”

Erhvervs- og brancheorganisation D

En interviewperson fremhæver, at små og mellemstore virksomheder står overfor at skulle løfte helt nye typer opgaver - såsom compliance opgaver indenfor ESG og NIS2. Det er ukendt territorie for mange små og mellemstore virksomheder, og derfor også opgaver, som virksomhedernes nuværende medarbejdere ikke er klædt på til. Der vil derfor blive behov for andre og nye medarbejderprofiler – og her mener interviewpersonen, at kandidater med en cand.merc.-baggrund vil være oplagte.

“Der er qua regulering, ESG og andre gode ting fra EU, så er der i stigende grad behov for noget andre kompetencer end TEK eller det ingeniørfaglige. Der er behov for nogle generalister, lad os kalde dem AC’er, som har en anden tilgang, som er praktikere indenfor noget andet end det rent manuelle og rent TEK-mæssige.”

Erhvervs- og brancheorganisation E

Enkelte af interviewpersonerne peger desuden på, at de oplever, at kunder og leverandører i højere grad besætter stillinger med personer med en lang videregående uddannelse. Det understreges, at det er vigtigt at kunne matche samarbejdspartneres kontaktpersoner i uddannelses- og kompetenceniveau. Kort sagt er uddannelse et konkurrenceparameter, som virksomhederne ikke kan tillade sig at ignorere.

”Vi går meget målrettet efter at højne uddannelsesniveaue, og det handler simpelthen om at vores kunder, altså det er for at matche vores kunder. Der kommer flere og flere med en lang uddannelse.”

Virksomhed F

”[...] så de medarbejdere, der skal op imod de professionelle [hos kunderne], de er simpelthen nødt til at have en helt anden tyngde.”

Virksomhed M

3.7 Udækket behov for cand.merc.’er blandt regionens virksomheder

Interviewpersonerne fortæller, at der er et udækket behov for cand.merc.’er blandt regionens virksomheder.

Udbuddet af personer med en cand.merc.-uddannelse i regionen vurderes til at være meget beskedent. Det mærker virksomhederne meget konkret, når de slår stillinger op, hvor der efterspørges personer med en cand.merc., og de enten modtager ganske få eller i værste tilfælde slet ingen kvalificerede ansøgere.

Som en konsekvens heraf ser flere af virksomhederne sig nødsagede til at skrue ned for kravene, eller ligefrem opgive at besætte ledige stillinger.

“Jeg har lige slået et job op, og vi søger efter en, der som minimum har en HD, men helst en cand.merc. [...] Og når jeg går ind og bruger LinkedIn recruiter for at finde ud af, hvor mange tilgængelige kandidater, der har en LinkedIn profil, og vil være relevante for jobbet, så får jeg ikke ret mange, der har 6400 som bopæl – og desværre heller ikke når, jeg udvider søgefeltet til Aabenraa og Tønder.”

Virksomhed I

”Det er de færreste, der, hvis de ”kun” har en bachelor, bliver ansat hos os”.

Virksomhed A

“Jeg kan næsten ikke huske at have set et særligt interessant CV, som ikke har været en kandidat, i meget lang tid.”

Virksomhed J

3.8 Lokale uddannelser er vejen til højtuddannet arbejdskraft

Interviewpersonerne fortæller, at det er svært at tiltrække højtuddannet arbejdskraft til regionen. Tidligere var der en høj mobilitet blandt ansøgere – men dette er ikke tilfældet længere. Potentielle ansøgere fravælger ofte at søge stillinger i de sydlige kommuner, da de ikke ønsker at pendle. Interviewpersonerne beskriver, at det er nemmere at tiltrække udenlandske jobansøgere til højtuddannede stillinger, end det er at få en jobansøger til at pendle fra for eksempel Vejle eller Kolding.

“Dvs. jeg skal trække nogle mennesker længere væk fra [fordi udbuddet af cand.merc.-uddannede er meget beskedent i regionen]. Og i og med at vi ikke har en cand.merc.-uddannelse i Sønderborg så mange af de unge mennesker, der er taget ud for at få den, ja de er jo taget til Odense, Aarhus eller København. Det vil sige, jeg skal til at overbevise dem om at komme tilbage for at få et job i det sønderjyske, og har de først slået rod et andet sted – fået mand, kone barn, så er det bare.... Det er en svær disciplin at flytte mennesker på det tidspunkt.”

Virksomhed I

“Jeg er blevet mere og mere opmærksom på vigtigheden af at have lokale uddannelser af de rette kompetencer, fordi senere er det faktisk rigtig svært at få dem [potentielle medarbejdere] flyttet herved. Sværere end det var tidligere. Så det her med mobilitet som måske betød mindre, eller hvad skal man sige, før flyttede folk bare rundt. [...] Men det gør folk ikke mere. Og hvis vi ikke har nogle stærke uddannelser lokalt, så får vi ikke stærke virksomheder lokalt – hvis ikke må man flytte afdelinger eller hele virksomheder, og det vil jo være synd.”

Virksomhed F

Lykkedes det at ansætte kandidater “udefra”, skal virksomhederne i samarbejde med deres respektive kommuner også skal have fokus på at finde jobs til partneren, hjælpe med at finde bolig, assistere i at finde skoler til børnene, vise vej til foreninger og kulturelle tilbud – kort sagt hjælpe tilflytterne med at “lande”.

“De sønderjyske kommuner går jo også ud og forsøger at bakke virksomhederne op, fordi vi er klar over problemet med fastholdelse, med partnerjob, tilflytterservice og hvad vi ellers

propper på. Men, den bedste løsning ville jo være at vi beholdt de unge mennesker og at vi ikke eksporterede dem ud at læse.”

Erhvervs- og brancheorganisation D

Ofte bruger højtuddannede kandidater, der er uddannet i andre dele af landet, stillinger i det sydjyske som et springbræt til at komme tilbage til, hvor de oprindeligt har studeret. Integreringen af nye medarbejdere og deres familier kan derfor muligvis være forgæves.

”Når virksomheder ansætter nogle, der er uddannet længere væk, jo sværere er det at fastholde dem. Så får de [cand.merc.’er uddannet i andre dele af landet] den erfaring, de skal have og så flytter de tilbage til fx Aarhus, hvor det er de har læst. Så det er både en rekrutterings- og fastholdelses-ting, hvis vi får en regional cand.merc.-uddannelse her i det sønderjyske.”

Erhvervs- og brancheorganisation D

De interviewede virksomheder arbejder derfor intensivt på at knytte SDU's studerende tættere til dem, mens de fortsat er under uddannelse. Dette sker for eksempel i form af studiejobs, praktikker, ved at holde gæsteoplæg i undervisningen eller være case i bachelorprojekter. Studerende løser opgaver for virksomhederne, kommer med nye input og perspektiver, men fremfor alt ser virksomhederne samarbejdet med studerende som en rekrutteringsvej og en måde at se kommende medarbejdere an. Virksomhederne oplever, at et tæt samarbejde under uddannelsen styrker de studerendes bånd til regionen og ikke mindst øger lysten og motivationen til også at blive efter endt uddannelse.

“Før der søgte man erfarne folk og kunne ikke forstå, at man ikke fik ansøgninger. Nu er vi begyndt at lave pipelines. Så vi bygger dem direkte fra “skolen” [...] Når det er nogle, vi tager ind på den måde, så er det jo en investering for os.”

Virksomhed G

“Det her med at få skabt nogle relationer ud til de unge mennesker, der kan gøre, at man kan have en lidt mere stille og rolig start. Vi kan kigge dem an, vi kan se, er der nogle af de unge mennesker, der har det, som vi kigger efter. Altså som passer ind hos og har de rette værdier.”

Virksomhed F

“Vi er en organisation, der har været ret moden. Så de unge mennesker bringer ind, at lederne bliver udfordret. Det er en anden tilgang, de unge mennesker kommer jo med lidt andre ting på godt og ondt. Vi bruger samarbejderne til helt målrettet, at vi håber på at ansætte dem. [...] Så håber vi jo på, at når de er færdig med deres projekt eller deres praktik, så kan vi ansætte dem. Så det er med en bagtanke.”

Virksomhed G

Interviewpersonerne er derfor ualmindelig ærgerlige over, at SDU Sønderborgs HA-studerende ikke har mulighed for at fortsætte deres uddannelse i Sønderborg, men at de – hvis de ønsker at læse videre, hvilket de fleste studerende gør – skal flytte til andre byer i Danmark. Virksomhederne oplever, at deres ”investering” i Sønderborgs HA-studerende så har været forgæves, idet de unge mennesker slår rødder i de nye byer/regioner, som de er nødt til at flytte til, og at fremfor alt, at de ikke vender ”hjem” igen.

"Nu har jeg også været en del af "Strategies for entrying the Danish Labor market" [et tilbud til studerende ved SDU i Sønderborg], og der havde vi to studerende tilknyttet - en fra europæiske studier og en fra HA. Og de var sådan lidt "jamen, vi bliver nødt til at videre, til et andet sted, fordi vi kan jo ikke..."

Virksomhed A

"[...] Men som hun siger [deres studentermedhjælper fra HA-studiet i Sønderborg] "jeg er virkelig ked af, at jeg skal til Aarhus eller København [for at læse videre]"

Erhvervs- og brancheorganisation H

"Vi sender utroligt mange unge mennesker ud af vores landsdel, og vi ved jo højere uddannet de er, jo mindre kommer de retur. Og det er jo ikke kun til Sønderjylland, det er jo generelt uden for de store byer."

Erhvervs- og brancheorganisation H

"Vi er skidegode til at holde dem i landsdelen, når de er færdiguddannede. Og det er derfor det er så vigtig, at de ikke skal rejse for at tage en overbygning til den bachelor, de har taget. Så den vej rundt, har vi i mange år, har ønsket og italesat, at vi gerne vil have en cand.merc. herved, [...] vi bliver simpelthen nødt til at have en overbygning, der passer til, for ellers så mister vi dem [studerende]."

Erhvervs- og brancheorganisation H

4 Konklusion

Undersøgelsen viser med al tydelighed, at regionens virksomheder i høj grad ikke blot efterspørger, men efterlyser etableringen af en engelsksproget cand.merc.-uddannelse ved SDU i Sønderborg. Der er således et udækket behov, og der er både arbejdsgivere og jobs klar til dimittender fra en fremtidig cand.merc.-uddannelse ved SDU i Sønderborg.

Arbejdsmarkedet for højtuddannede i Region Syddanmark - og i Sydjylland i særdeleshed - er udfordret på flere fronter.

Sydjylland er et område med en meget lav andel af højtuddannet arbejdskraft. Dette skyldes dels et begrænset og snævert udbud af videregående uddannelser i landsdelen, men også fordi mange unge, der uddannes i de større byer, også bliver der, når de er færdiguddannede. Sydjyske virksomheder har svært ved at rekruttere højtuddannede kandidater til deres stillinger, hvilket forstærkes af fraflytning, manglende mobilitet blandt mulige jobansøgere og en høj efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft.

De interviewede virksomheder samt erhvervs- og brancheorganisationer omfatter væsentlige arbejdsgivere i regionen, ligesom de repræsenterer et bredt udsnit af brancher. De understreger, at der er et presserende behov for etableringen af en cand.merc.-uddannelse ved SDU i Sønderborg.

Cand.merc.-dimittender er efterspurgte og værdsat arbejdskraft, der matcher virksomhedernes kompetencebehov og ledige stillinger - både hos små, mellemstore og store virksomheder i regionen. De kompetencer og færdigheder, som uddannede cand.merc.'er besidder, er afgørende for virksomhedernes udvikling og vækst - og deres profil bliver om end endnu mere vigtig i fremtiden.

Virksomhederne beskriver, at rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft er yderst vanskelig - og de udtrykker stor ærgrelse og forundring over, at HA-dimittender fra Sønderborg ikke har mulighed for at læse en cand.merc. i Sønderborg. Dette opfattes som en unødvendig "eksport" af specialiserede kompetencer, der i forvejen er mangel på, hvilket truer virksomhedernes udviklingsmuligheder og vækst. Det giver stof til eftertanke hos virksomhederne om, hvorvidt de måske bør slå sig ned andre steder i landet.

5 Appendix: Interviewguide

Hvor mange af jeres medarbejdere har i dag en lang- og mellemlang erhvervsøkonomisk uddannelse?

Kan du give eksempler på stillinger, hvor I søger medarbejdere med en lang eller mellemlang erhvervsøkonomisk uddannelse?

Er der sket en ændring i, hvilke stillinger som I søger medarbejdere med en lang eller mellemlang erhvervsøkonomisk uddannelse til? Færre, flere, nye/ andre?

Hvilke kompetencer efterspørger din virksomhed hos medarbejderne indenfor det erhvervsøkonomiske område i dag?

Hvilken betydning har erhvervsøkonomiske kompetencer for jeres arbejde med (skala 1-5, 1 = ingen betydning, 5 = stor betydning):

- teknologier og software?
- digitalisering?
- produktionsprocesser?
- produkter og serviceydelser?
- kunder?
- medarbejder og ledelse?
- internationalisering?
- forretningsmodellen?

Hvorfor? Hvorfor ikke?

Hvilke ændringer forventer du at se i din virksomhed i 1-5 år indenfor?

- i brugen af teknologier og software?
- I digitalisering?
- i produktionsprocesser?
- i produkter og serviceydelser?
- i kundeporteføljen?
- indenfor medarbejder- og ledelsesområdet?
- internationalisering?
- i forretningsmodellen?

Hvilke kompetencer skal dine medarbejdere have indenfor det erhvervsøkonomiske område om 1-5 år for at imødegå disse ændringer?

Hvilke kompetencetyper er vigtige at jeres medarbejdere har?

Er nogle kompetencetyper mere vigtige i nogle job end andre?

Vil det ændre sig i de kommende 1-5 år?

Kompetence-klasser	Kompetence-typer	I dag	Om 1-4 år
Faglige kompetencer	Specialist, indenfor <ul style="list-style-type: none"> • Marketing • Regnskabsvæsen • Finansiering • Organisation • Strategi • Andet Generalist (fx binde fagligheder sammen, forståelse af mere end en faglighed)		
Sociale kompetencer	Teamfærdigheder Selvsikkerhed		
Forandringskompetencer	Interkulturel sensitivitet Markeds-/kundeorientering		
Ledelseskompetencer	Orientering af medarbejdere Målorientering		

Er der andre kompetencer end dem du allerede har nævnt, du vurderer er vigtige for jeres virksomhed om 1-5 år

Samarbejder I i dag med studerende i løbet af deres uddannelse?

Kan du beskrive hvordan? (praktik, timer, hvornår)

Hvad "laver" I sammen med eller hvad "laver" de studerende for jer?

Hvad får I ud af samarbejdet med de studerende? Hvorfor gør I det?

Efterspørger I helst bachelorer eller kandidater? Hvad foretrækker I? Hvorfor?

Hvad er fordelene/ ulemperne ved bachelorer? Hvad er fordelene/ulemperne ved kandidater?

Hvorfor efterspørger I ikke dimittender fra universiteter?

Hvis du kunne ønske dig en erhvervsøkonomisk kandidat fra SDU, hvilken specialisering skulle vedkommende så komme med?

Hvilke faglige kompetencer kunne I bruge flere af hos erhvervsøkonomiske kandidater?

Hvorfor?

6 Uddrag fra fokusgruppeinterviews med studerende

Dato: Maj 2024

Sted: Syddansk Universitet, Campus Sønderborg

Dokumentation: Digitale lydfiler + fuld transskription på begge interviews

Sprog: Interview 1 dansk, interview 2 engelsk

Interviewede studerende interview 1: Fire danske studerende indskrevet på bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi på 4. semester - varighed 1 time

Interviewede studerende interview 2: Fem internationale studerende indskrevet på bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi; Tre på 4. semester, to på 2. semester (fra Tyskland, Letland, Rusland, Italien og Sydafrika) - varighed 1 time

Facilitatorer:

Jane Petersen, udviklingskonsulent, Det samfundsvidenskabelige fakultet, SDU

Simon Jebsen, lektor, Institut for Erhverv & Bæredygtighed, SDU

Vigtige pointer fra de to fokusgruppeinterviews:

1. **Fastholdelse af studerende:** Mange studerende ønsker at fortsætte deres uddannelse i Sønderborg, men manglen på relevante kandidatuddannelser tvinger dem til at overveje andre muligheder. En ny kandidatuddannelse bør være en naturlig overbygning på den eksisterende BA.
2. **Interesse i lokale virksomheder:** Studerende viser stor interesse i at arbejde med lokale virksomheder som Danfoss, men de har brug for videreuddannelse for at kunne bidrage fuldt ud. Det kan være udfordrende for studerende logistisk at komme ud til regionens virksomheder, så det ville være en god ide at der er aftaler med virksomheder omkring samarbejde med en ny uddannelse.
3. **Praktiske og relevante uddannelsesmuligheder:** Studerende efterspørger mere praktisk orienterede uddannelsesmuligheder, som kan kombineres med deres arbejde og med mulighed for højere specialisering.
4. **Positivt studiemiljø og høj kvalitet af undervisning:** Studerende værdsætter det positive studiemiljø og den høje kvalitet af undervisningen på SDU i Sønderborg.
5. **Behov for specialisering og karriereudvikling:** Mange studerende ser en kandidatuddannelse som en nødvendighed for at specialisere sig og fremme deres karriere.
6. **Tiltrækning af internationale studerende:** Etablering af nye kandidatuddannelser kan tiltrække flere internationale studerende, som søger engelsksprogede uddannelser.

Disse pointer viser klart, at der er et stort behov og ønske blandt de studerende for etablering af en kandidatuddannelse ved SDU i Sønderborg. Dette vil ikke kun fastholde de nuværende studerende, men også tiltrække nye studerende og styrke samarbejdet med lokale virksomheder.

UdviklingsRåd Sønderjylland bakker op om en Cand. Merc på SDU Sønderborg

I Sønderborg og hele Sønderjylland er fastholdelse af unge efter endt samfundsvidenskabelig bacheloruddannelse udfordret af, at der ikke er mulighed for at videreudanne sig på en samfundsvidenskabelig kandidatuddannelse i lokalområdet.

Resultatet er at de bachelorer, der dimitterer fra Syddansk Universitet i Sønderborg, flytter fra landsdelen for at tage en kandidatuddannelse andre steder i Danmark eller i udlandet. Dermed forpasser Sønderjylland chancen for at tilknytte kvalificeret og efterspurgt arbejdskraft.

Landsdelens private og offentlige virksomheder har et stort behov for unge med en videregående uddannelse på det erhvervsøkonomiske område. Som i det øvrige Danmark er mønsteret, at mange af landsdelens unge rejser til landets fire største studiebyer, og det er svært at trække dem retur igen.

På Syddansk Universitet i Sønderborg viser tal, at der faktisk er et ønske om at kunne tage en videregående uddannelse på det erhvervsøkonomiske område. Hver fjerde studerende, der er optaget på Erhvervsøkonomi, HA studiet (BA) på SDU i Sønderborg de seneste fem år, er dansk (24 %). På samme studie er ca. hver ottende studerende fra det sønderjyske nærmarked, Tyskland (13 %). Med en overbygning vil det i langt højere grad være muligt at fastholde dimittenderne i landsdelen.

Ud over de knap 40 % studerende fra nærområdet vælger mange øvrige nationaliteter af unge vores landsdel til, når de skal videreudanne sig. Med en Cand. Merc. på engelsk vil Sønderjylland kunne tiltrække endnu flere udenlandske studerende og knytte dem til arbejdsmarkedet efterfølgende. Mange af landsdelens virksomheder opererer internationalt og foretrækker derfor netop dimittender med engelsksprogede, faglige kompetencer.

En alsidig videregående uddannelse som en Cand. Merc. på engelsk vil sikre det sydjyske erhvervsliv ansatte med de kompetencer, som i dag er efterspurgt, men svære at trække til landsdelen.

Erfaringer fra det Tekniske Fakultet på SDU i Sønderborg viser, at Sønderjylland i høj grad har succes med at tilknytte de udenlandske dimittender til det lokale arbejdsmarked.

En erhvervsøkonomisk uddannelse vil yderligere understøtte diversiteten på universitetet i Sønderborg, og dermed gøre både SDU og landsdelen attraktiv for unge studerende, tilflyttende arbejdstagere og virksomheder.

Med venlig hilsen,

UdviklingsRåd Sønderjylland

Bestyrelsesformand
Jesper Arkil
Arkil Holding A/S
Formand, UdviklingsRåd Sønderjylland

Borgmester
Erik Lauritzen
Sønderborg kommune
Næstformand, UdviklingsRåd Sønderjylland

Medlemmer af UdviklingsRåd Sønderjylland, august 2024



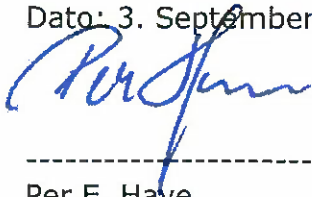
Hensigtserklæring

Til brug for parternes sagsbehandling og bevillinger i forbindelse med etablering af en ny "Cand.merc. in Global Value Chains" i Sønderborg, skal vi herved bekræfte, at Bitten & Mads Clausens Fond giver betinget tilsagn om at støtte etableringen af uddannelsen med 2,0 mio. kr.

Tilsagnet betinges af følgende:

1. at der er tilsagn om det fulde beløb på i alt 4,2 mio. kr.
2. at bestyrelsen for Bitten & Mads Clausens Fond godkender uddelingen på Fondens bestyrelsesmøde d. 26. september 2024 (påkrævet af fondslovgivningen)

Dato: 3. September 2024



Per E. Have
Bestyrelsesformand



Lars Tveen
CEO



Friday, 4 June 2024

Re: Letter of Support for your proposal on REACH - Resilient Efficiency Across Chain Horizons

Dear Dr Simon Sølvsten,

I am delighted to confirm WTW Research Network's support for your project proposal **REACH - Resilient Efficiency Across Chain Horizons**

WTW is deeply invested in supply chain risk modelling and insurance market innovation. We believe REACH will significantly benefit the insurance industry and beyond by advancing knowledge in this field, particularly regarding business interruption quantification. Furthermore, this project aligns well with our commitment to building research capacity at the European Center for Risk & Resilience Studies.

As part of our involvement, WTW experts are committed to actively engaging in research discussions and refinements. We strongly support the proposal to establish industry-by-industry expert panels and assist in setting up dedicated working groups. We acknowledge the value of these panels and how they may serve as knowledge dissemination groups, potentially leading to increased funding opportunities for the center through collaboration with various partners. To this end, we are happy to host meetings free of charge (in-kind) at our WTW locations globally for the initial two years.

The WTW Research Network is committed to supporting the center and the research project in a multifaceted way. This includes providing financial support, industry engagement, and knowledge dissemination. Financially, we will contribute a quarter of the total funding cost of the project, with an annual in-cash contribution of £60,000 for two years, totalling a maximum contribution of £120,000. To foster industry engagement, we will host annual industry-wide events at our London auditorium. Additionally, we will support the establishment of global expert panels focused on supply chain risk modelling and host their meetings free of charge (in-kind) at our WTW locations. Finally, to promote knowledge dissemination, we will feature the REACH project through various channels, including a co-branded annual supply chain review and WTW Insights publications on our global webpage, articles, blogs, and webcasts. In addition to the financial contribution, we estimate the value of this in-kind support (staff time, event spaces, etc.) to be approximately £250,000.

We are confident that our combined efforts will ensure the success of the European Center for Risk & Resilience Studies and the REACH project. We are honoured to be part of this initiative and supportive of the efforts the University of Southern Denmark is putting in to promote this topic.

Kindly note that our support is dependent on the European Center establishing a dedicated research environment for supply chain risk modelling, focusing on the advancement of the REACH project for a minimum of two years under the direct management of Dr Simon Sølvsten. We expect the center to recruit at least three full-time researchers (assistant or associate professor level) under Dr Simon Sølvsten's leadership for this initial period to support both the research and the centre's

Willis Limited
51 Lime Street
London
EC3M 7DQ

T +44 (0) 20 3124 6000
W willistowerswatson.com

growth. Furthermore, we expect that other, non-competing industry partners support this project to secure the long-term success of the center will actively engage with other partners to secure long-term funding and sustainability.

Sincerely,

Hélène Galy

Director of WTW Research Network