

Arbejdsgivernes erfaringer med HD-uddannelsen

Pettersson, Michael; Møller Jensen, Jan

Document Version

Final published version

Publication date:

2008

License

CC BY-NC-ND

Citation for published version (APA):

Pettersson, M., & Møller Jensen, J. (2008). *Arbejdsgivernes erfaringer med HD-uddannelsen*. Center of Market Economics, Copenhagen Business School. Working Paper / Center of Market Economics. CEM. Copenhagen Business School No. 15

[Link to publication in CBS Research Portal](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us (research.lib@cbs.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 04. Jul. 2025

WORKING PAPER

Oct 2008 / nr. 15

Arbejdsgivernes Erfaringer med HD-uddannelsen

af

Michael Pettersson & Jan Møller Jensen

**CENTER OF MARKET ECONOMICS
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL**

DALGAS HAVE 15 , DK-2000 FREDERIKSBERG

Ph.: +45 38 15 29 89

www.cbs.dk/cme

Juni 2008

Arbejdsgivernes erfaringer med HD-uddannelsen

af

Michael Pettersson

&

Jan Møller Jensen

Indhold

1. Baggrund

Analysens formål

2. Metode

2.1 Spørgeskemaet

2.2 Dataindsamling og stikprøve

3. Resultater

3.1 Virksomheds- og respondentbaggrund

3.2 Virksomhedens nuværende brug af efteruddannelse

3.3 Virksomhedens kendskab og holdninger til HD-uddannelsen

3.4 Virksomhedens brug af HD-uddannelserne

3.5 Virksomhedens kendskab til, brug af samt holdninger til alternative lignende efteruddannelser

3.5.1 Fokus på Professionsbachelor

3.5.2 Fokus på Akademiuddannelsen

3.5.3 Fokus på MBA

3.6 Virksomhedens behov for og ønsker til fremtidige efteruddannelsesmuligheder

4. Kvalitative undersøgelser vedr. behovsanalyse for HD

4.1 Spørgeramme

Bilagsoversigt

- Bilag 1: Kvalitative undersøgelser efterår 2007, Copenhagen Business School samt Syddansk Universitet
- Bilag 2: Skitse til spørgeskemaanalyse
- Bilag 3: Spørgeskema
- Bilag 4: Gengivelse af svar på åbne spørgsmål (spm.5,spm.7, spm.9 og spm.13)
- Bilag 5: Svar på åbne spørgsmål opdelt på uddannelsessted (spm.40, spm.41)
- Bilag 6: Svar på åbent spørgsmål opdelt på uddannelsessted (spm.36)
- Bilag 7: Svar på åbent spørgsmål opdelt på uddannelsessted (spm.42)
- Bilag 8: Svar på åbent spørgsmål opdelt på uddannelsessted (spm.45)
- Bilag 9: Figur 3-38 opdelt på uddannelsessted og vist såvel grafisk som i tabelform

Figuroversigt

- Figur 1: Projektets referenceramme
- Figur 2: Besvarelser fordelt på uddannelsesinstitutioner
- Figur 3: Virksomhedens etableringsår
- Figur 4: Virksomhedens postnummer
- Figur 5: Er Deres virksomhed enkeltvirksomhed eller del af en koncern?
- Figur 6: Antal ansatte
- Figur 7: Hvilken branche/industri er Deres virksomhed/organisation i?
- Figur 8: Hvor stor en del af virksomhedens forretningsopgaver foregår i samhandel (import/eksport) med virksomheder/ organisationer i udlandet?
- Figur 9: Respondentens køn
- Figur 10: Respondentens alder
- Figur 11: Hvilket område/hvilken arbejdsopgave beskriver bedst Deres ansvarsområde og arbejdsopgaver i virksomheden
- Figur 12: Hvor mange medarbejdere er der i den del af virksomheden, der hører ind under Deres arbejdsopgaver/ansvarsområder?
- Figur 13: Hvor mange af medarbejderne, som hører ind under Deres ansvars- og arbejdsområder, er for øjeblikket i gang med en efteruddannelse med relevans for medarbejderens arbejdsopgaver i virksomheden?
- Figur 14: Hvilken type efteruddannelse har medarbejderne påbegyndt?
- Figur 15: På hvilke arbejdsområder skal de påbegyndte efteruddannelser styrke medarbejdernes kompetencer?
- Figur 16: Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til HD-uddannelsen?
- Figur 17: I hvilket omfang holder De Dem informeret om HD-uddannelsen på nedenstående vis?
- Figur 18: Ud fra Deres kendskab til HD-uddannelsen, hvor enig eller uenig er De så i nedenstående udsagn?
- Figur 19: Hyppigst nævnte styrker og svagheder ved HD-uddannelsen
- Figur 20: Hvor mange medarbejdere læser pt. HD 1.del?
- Figur 21: Hvor mange medarbejdere læser pt. HD 2.del?
- Figur 22: Hvor ofte har nedenstående uddannelser været adgangsgivende for virksomhedens HD 2. dels studerende?

Figuroversigt fortsat

- Figur 23: Hvem tager initiativ til at medarbejderen påbegynder HD-uddannelsen?
- Figur 24: Hvordan finansieres medarbejderens HD-uddannelse?
- Figur 25: På hvilke af nedenstående uddannelsessteder har virksomhedens medarbejdere læst HD?
- Figur 26: I hvilket omfang indgår nedenstående forhold i virksomhedens valg af uddannelsessted for HD-uddannelsen?
- Figur 27: Arbejdsgivernes kendskab til efteruddannelsernes indhold
- Figur 28: Er der i Deres virksomhed medarbejdere, som følger eller som tidligere har taget?
- Figur 29: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Professionsbacheloruddannelsen sammenlignet med HD?
- Figur 30: Hvilken af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af Professionsbacheloruddannelsen ?
- Figur 31: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Akademiuddannelsen sammenlignet med HD?
- Figur 32: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere MBA uddannelsen sammenlignet med HD?
- Figur 33: Hvilken af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af MBA sammenlignet med HD?
- Figur 34: Vil arbejdsgiverne, efter Deres mening, i fremtiden efterspørge uddannelsestilbud, som i højere grad er tilpasset specifikke brancher eller virksomheder?
- Figur 35: Vurderer De i dag, at Deres virksomhed fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelsestilbud til medarbejderne
- Figur 36: Vurderer De i dag, at Deres virksomhed fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelsestilbud til medarbejderne
- Figur 37: Hvor enig eller uenig er De i nedenstående udsagn vedrørende HD-uddannelsen?
- Figur 38: Vil der i Deres virksomhed være behov for/ønske om, at HD-uddannelsen, eller dele heraf, tilpasses yderligere til netop de arbejdsopgaver/kompetencer, der findes i Deres virksomhed/branche?

1. Baggrund

Denne rapport, '**Arbejdsgivernes erfaringer med HD-uddannelsen**', er udarbejdet af Lektor Michael Pettersson, Center of Market Economics, Copenhagen Business School og Lektor Jan Møller Jensen, Institut for Marketing & Management, Syddansk Universitet for og i samarbejde med HD-Fællesudvalget¹⁾

Lektor Jan Møller Jensen, har forestået og været ansvarlig for udarbejdelsen af spørgeskemaer og gennemførelse af dataanalyser. Lektor Michael Pettersson har, sammen med HD-fællesudvalget, fremkommet med udkast til undersøgelsens indhold og ligeledes sammen HD-fællesudvalget konkluderet på og foreslået implementering af undersøgelsesresultaterne. Nærværende rapport er baseret på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med deltagelse af 336 arbejdsgivere. Rapporten er fulgt op af en kvalitativ mere dybdegående undersøgelse, med deltagelse af et mindre antal arbejdsgivere udvalgt blandt respondenterne i denne rapport. (vedlagt som Bilag 1)

Rapportens formål er at bidrage med et datagrundlag som kan udgøre basis for udarbejdelse af tiltag på HD uddannelserne.

¹HD-Fællesudvalgets medlemmer:

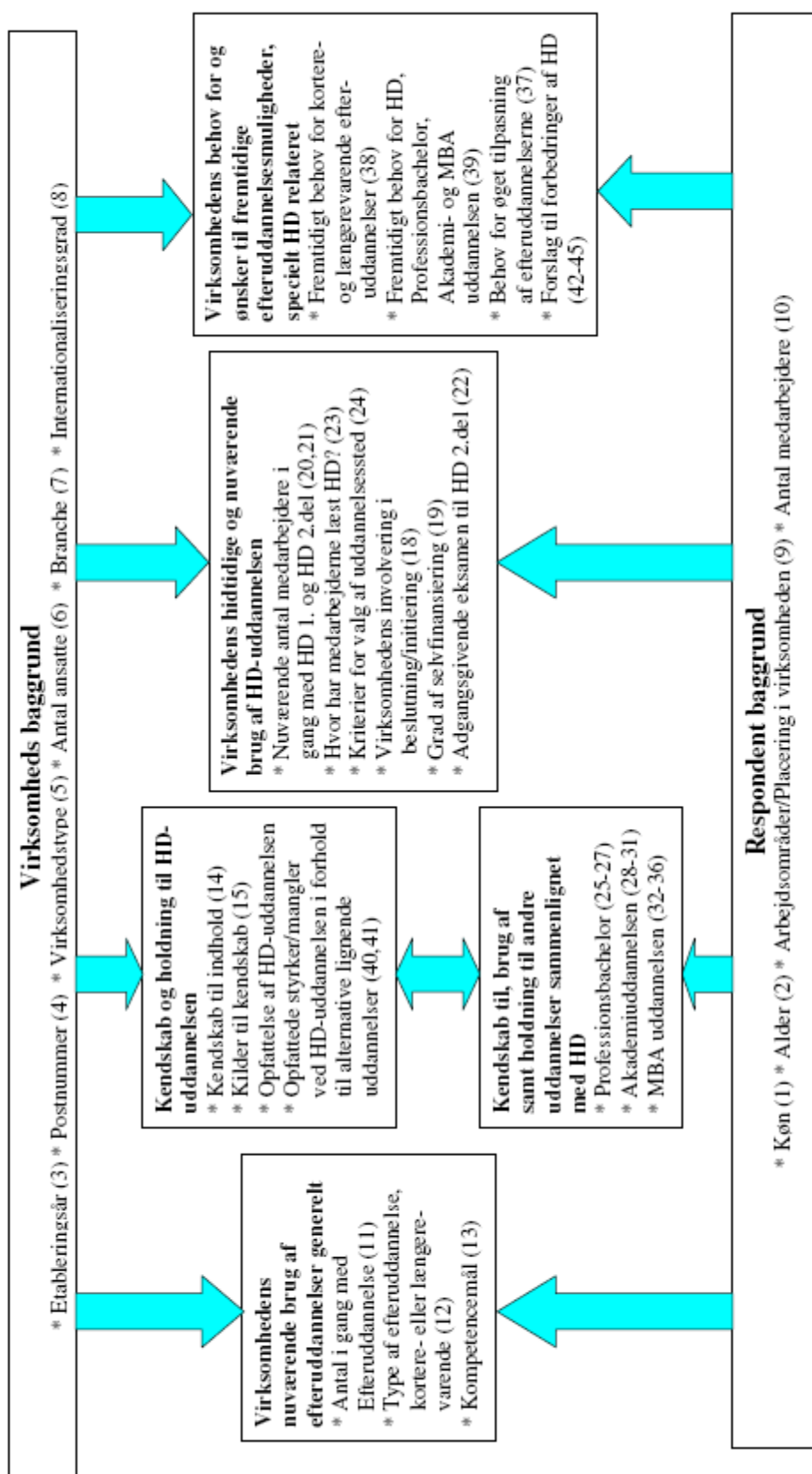
Peder Østergaard (AU ved Aarhus School of Business - ASB), John Kjeldsen (AU ved Aarhus School of Business - ASB), Poul G. Sørensen (Aalborg Universitet - AAU), Marianne Rostgaard (Aalborg Universitet - AAU), Ole Christensen (Syddansk Universitet - SDU), Jan Guldager Jørgensen (Syddansk Universitet - SDU), Geert Jensen (SDU, Handelshøjskolecentret Slagelse), Lars Meldgaard (SDU, Handelshøjskolecentret Slagelse), Jan Laursen (AU, Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning - HHH), Bodil Olai Hansen (Copenhagen Business School - CBS), Michael Pettersson – formand (Copenhagen Business School - CBS).

1.1 Analysens formål

Analysens overordnede formål er, at få nærmere indsigt i arbejdsgivernes kendskab og holdninger til HD-uddannelsen og ikke mindst arbejdsgivernes oplevede svagheder og styrker ved uddannelsen sammenlignet med lignende uddannelser (Professionsbachelor- og Akademiuddannelsen samt MBA).

Analysens informationsbehov, og dermed spørgeskemaets indhold, er fastlagt med udgangspunkt i en skitse til spørgeskemaanalyse udarbejdet af HD-fællesudvalget (vedlagt som Bilag 2). Der har overordnet set været rettet fokus på følgende seks hovedområder. For det første er der søgt nærmere kendskab til den HD-studerendes arbejdsgiver, det være sig oplysninger om den virksomhed den studerende er tilknyttet samt oplysninger om den person i virksomheden, som den studerende anser for mest involveret omkring den studerendes start på HD-uddannelsen. For det andet er der rettet fokus på virksomhedens nuværende brug af efteruddannelser samt de kompetencemål, der søges opnået herigennem. For det tredje er det forsøgt at kortlægge arbejdsgivernes kendskab og holdninger til HD-uddannelsen, herunder Deres opfattelse af uddannelsens styrker og svagheder. I forlængelse af dette fokusområde, er der for det fjerde søgt viden om virksomhedens nuværende brug af HD-uddannelserne, herunder bl.a. antal medarbejdere på hhv. 1. og 2. del, valget af uddannelsessted for HD-uddannelsen, og graden af medfinansiering fra arbejdsgivers side. Det femte hovedområde, vedrører virksomhedernes kendskab til, brug af, samt holdninger til alternative lignende efteruddannelser (Professionsbachelor-, Akademi- og MBA-uddannelsen) samt deres opfattelse af disse uddannelser sammenlignet med HD-uddannelsen. Undersøgelsens sjette og sidste fokusområde forsøger at kortlægge arbejdsgivernes fremtidige efteruddannelsesbehov, og ikke mindst kortlægge arbejdsgivernes ønsker og krav til efteruddannelserne. Et særligt punkt herunder, er afdækning af behov for tilpasning af HD-uddannelsen til specifikke ønsker fra arbejdsgivernes side. Det samlede informationsbehov er præsenteret i nedenstående referenceramme (Figur 1). Tallene i parentes henviser til de spørgsmål i spørgeskemaet (Bilag 3), som skal fremkomme med oplysninger om de specifikke underpunkter.

Figur 1: Projektets referenceramme



2. Metode

2.1 Spørgeskemaet

Som indsamlingsinstrument er, med udgangspunkt i ovenstående referenceramme, udarbejdet et web-baseret spørgeskema. En kopi af indholdet er vedhæftet som Bilag 3.

2.2 Dataindsamling og stikprøve

Undersøgelsens population har som udgangspunkt været alle danske arbejdsgivere, som på undersøgelsestidspunktet havde en eller flere medarbejdere, som var i gang med at læse 1. eller 2.del på HD-uddannelsen.

Udvælgelsesproceduren er foretaget i tre trin. I første fase fik den uddannelsesansvarlige ved de HD udbydende institutioner (ASB, AAU, CBS, HIH og SDU) tilsendt et særegen link til spørgeskemaet samt et følgebrev, der sammen med linket skulle udsendes til alle HD-studerende ved den pågældendes institution.

I anden fase har de uddannelsesansvarlige udsendt følgebrev og link til institutionens HD-studerende, med en opfordring til den studerende om at videregive følgebrev og link til den person i deres virksomhed, som var mest involveret omkring den studerendes HD-uddannelse. Den studerende har således, i udvælgelsesprocedurens tredje og sidste fase, forestået den endelige udvælgelse af undersøgelsens respondenter.

Som i enhver anden stikprøveudvælgelse, er der ved den valgte udvælgelsesprocedure, en række fejlkilder, hvoraf opmærksomheden henledes på navnlig to fejlkilder. For det første indeholder analysepopulationen udelukkende arbejdsgivere, som på undersøgelsestidspunktet har medarbejdere, der læser HD, hvorfor en generalisering af arbejdsgiverne ikke er hensigtsmæssig. Eksempelvis vil resultater baseret alene på denne population naturligt nok afspejle et højt kendskabs- og anvendelsesniveau mht. til HD-uddannelsen. En anden fejlkilde, er den studerendes rolle i udvælgelsesprocessen. Videregivelsen af link til spørgeskemaet afhænger af den studerendes motivation herfor, og kan medføre lokale skævvridninger i respondentudvælgelsen. Endvidere er den studerendes valg af den relevante HD beslutningstager ikke nødvendigvis identisk med den person i virksomheden, som har størst indflydelse på virksomhedens valg af efteruddannelsen. Indsamlingen, eller

rettere udsendelsen af links, blev påbegyndt 11. juni 2007 med fastsat deadline for besvarelse af skemaerne til den 24. juni 2007. Den 22. juni 2007 blev udsendt en erindringsskrivelse med tak til dem der havde bidraget og opfordring til de resterende om også at bidrage. Svarfrist blev ved samme lejlighed forlænget indtil den 29. juni 2007. Ved svarfristens udløb havde i alt 372 udfyldt spørgeskemaet. 36 besvarelser er efterfølgende sorteret fra, enten fordi de stort set ikke var udfyldt eller fordi de ikke var fyldestgørende besvaret.

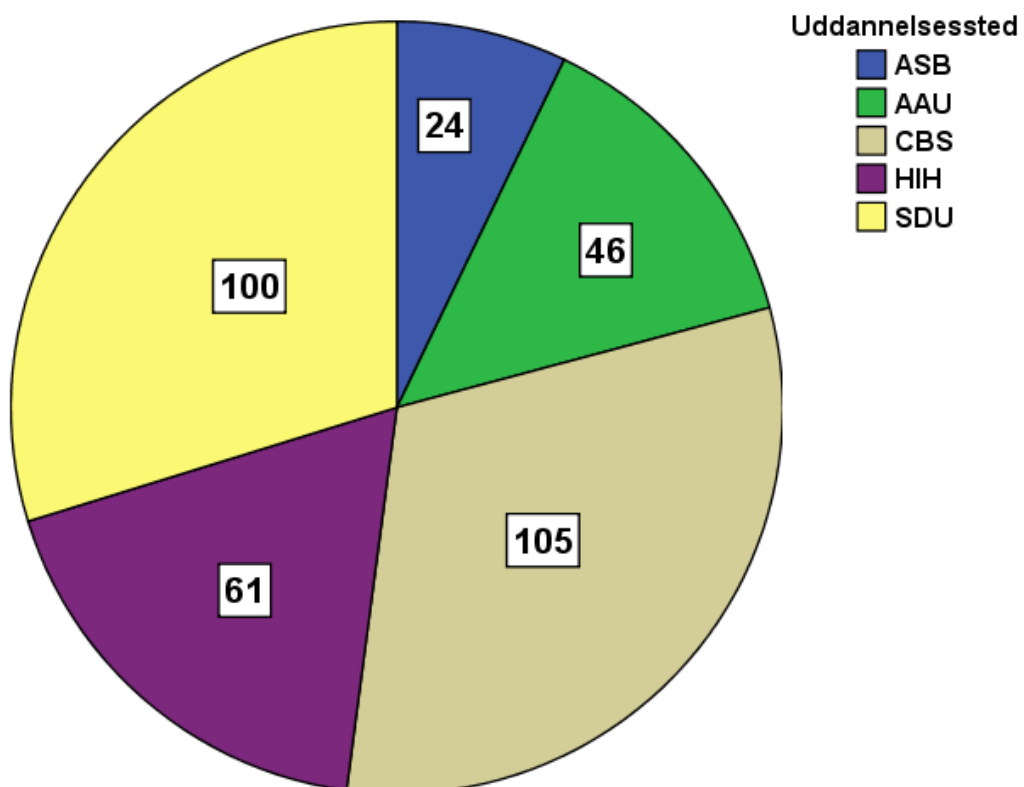
Det endelige antal besvarelser, som danner datagrundlaget for analyserne i denne rapport, er således 336.

Nedenstående tabel angiver 95% sikkerhedsintervaller for udvalgte procenttal estimeret på den her opnåede stikprøvestørrelse. For at illustrere tabellens anvendelse gives her et eksempel. . I tabel 3 ses at 27% af virksomhederne er fra 1900-1949. I tabellen med 95% sikkerhedsintervaller aflæses i kolonnen under 30% at der vil være en usikkerhed på $\pm 5,2\%$. Vi kan derfor med 95% sikkerhed sige at andelen af virksomheder etableret mellem 1900-1949 i populationen er et sted mellem 22% og 32% ($27 \pm 5\%$)

1% eller 99%	5% eller 95%	10% eller 90%	20% eller 80%	30% eller 70%	40% eller 60%	50%
$\pm 1,1 \%$	$\pm 2,5 \%$	$\pm 3,4 \%$	$\pm 4,5 \%$	$\pm 5,2 \%$	$\pm 5,5 \%$	$\pm 5,7 \%$

Besvarelsernes fordeling på de enkelte uddannelsesinstitutioner fremgår af Figur 2.

Figur 2: Besvarelser fordelt på uddannelsesinstitutioner



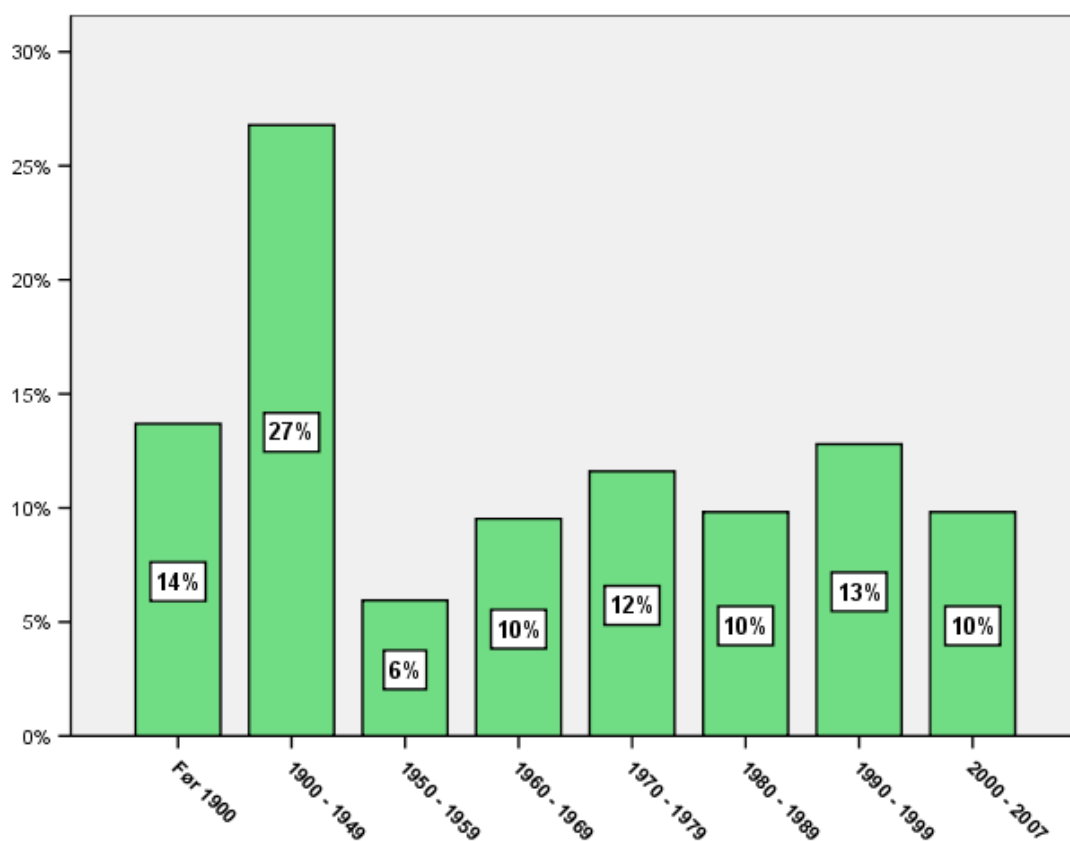
3. Resultater

Afrapportering af analyseresultater er struktureret ud fra referencerammen i Figur 1. Hvert af referencerammens seks hovedpunkter ('kasser') behandles særskilt i hvert sit afsnit.

3.1 Virksomheds- og respondentbaggrund

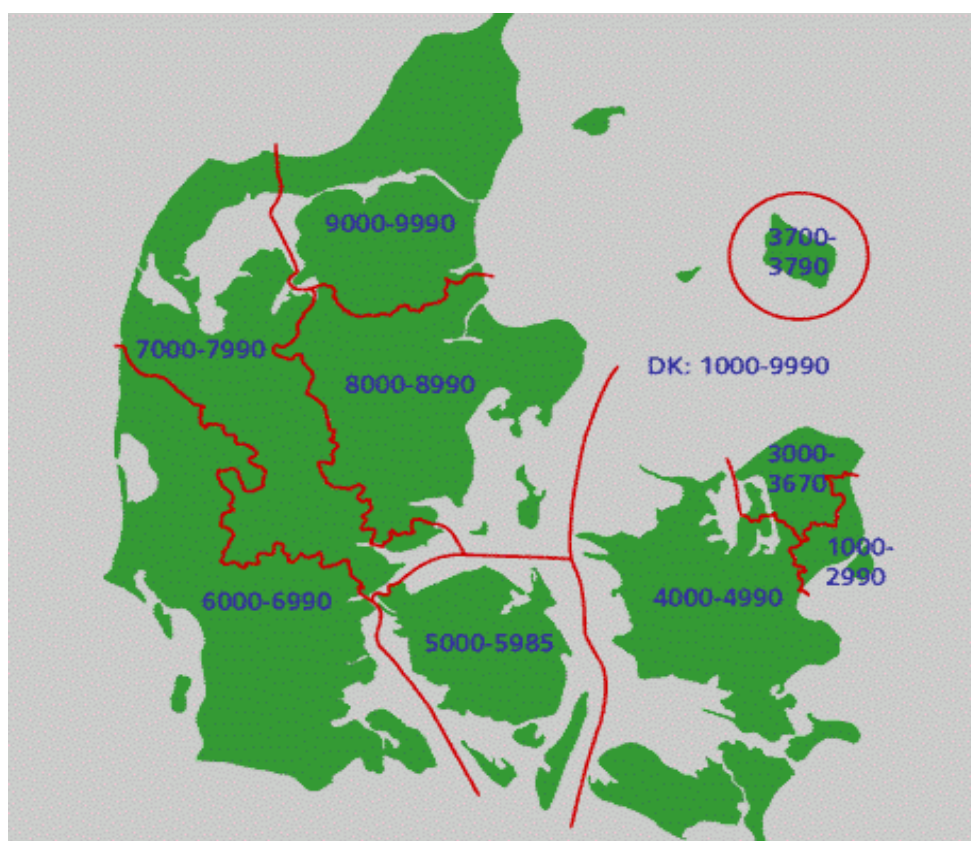
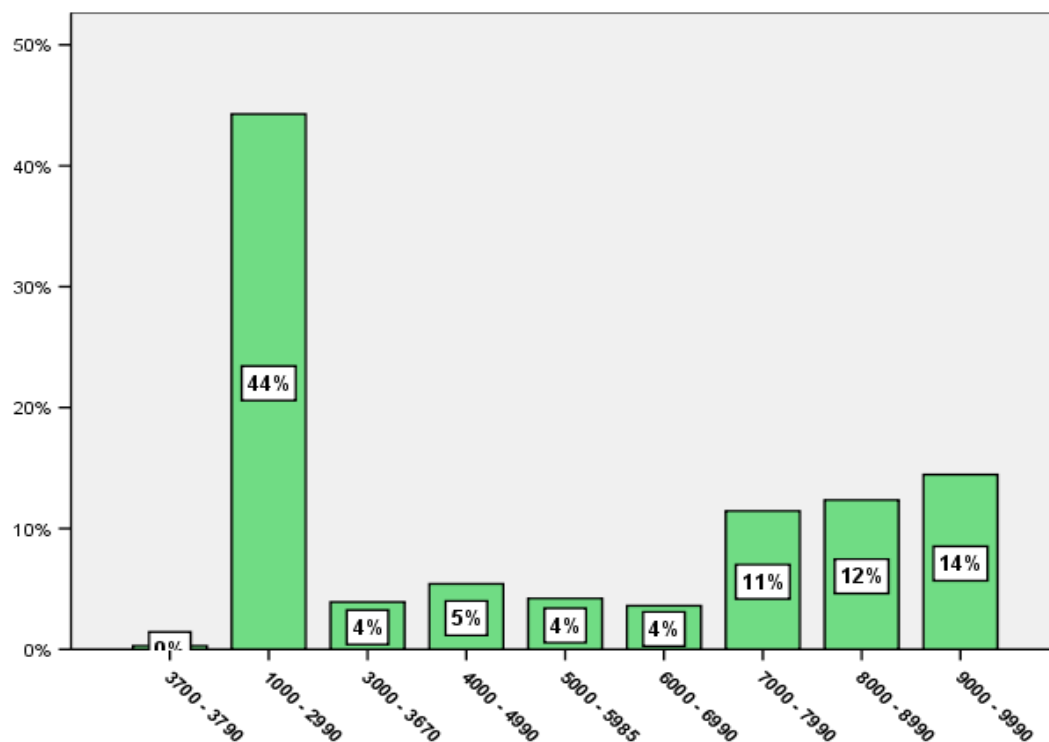
Kendskab til hvilke typer virksomheder der står bag den typiske HD-studerende samt hvem i virksomheden, som er involveret i beslutningen om at læse HD, kan anvendes til mere målrettet markedsføring af HD-uddannelsen.

Figur 3: Virksomhedens etableringsår



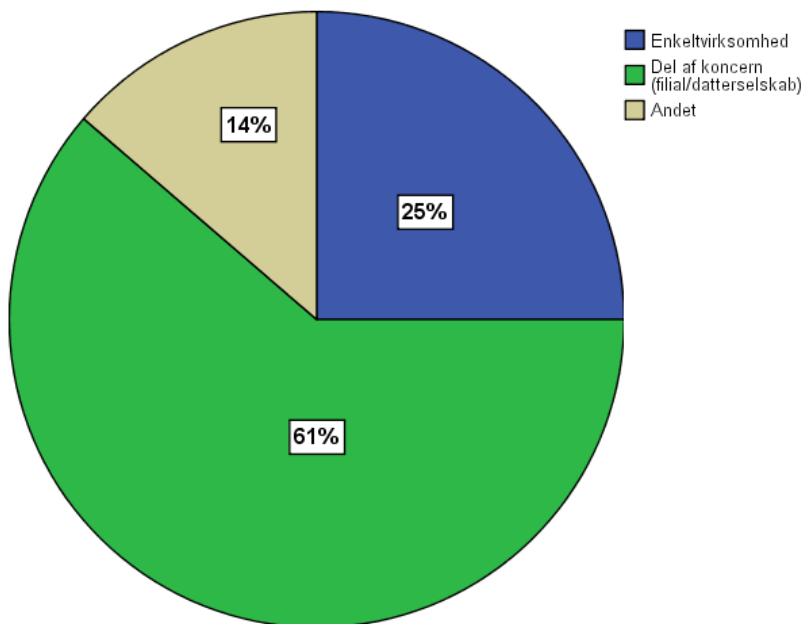
- 4 ud af 10 virksomheder ($14\% + 27\% = 41\%$) er etableret før 1950
- Der er en jævn spredning af virksomhederne hen gennem årtierne og altså ikke nogen tegn på afmatning i virksomhedernes anvendelse af HD-uddannelsen

Figur 4: Virksomhedens postnummer



- Næsten halvdelen (44%) af respondentvirksomhederne er beliggende i Storkøbenhavn, men ellers er der en bred dækning over hele Danmark
- Da fordelingen selvsagt afhænger af såvel udvælgelsesproceduren som svarprocenten i de enkelte geografiske områder, kan tallene ikke tages som udtryk for det potentielle marked for HD-uddannelsen

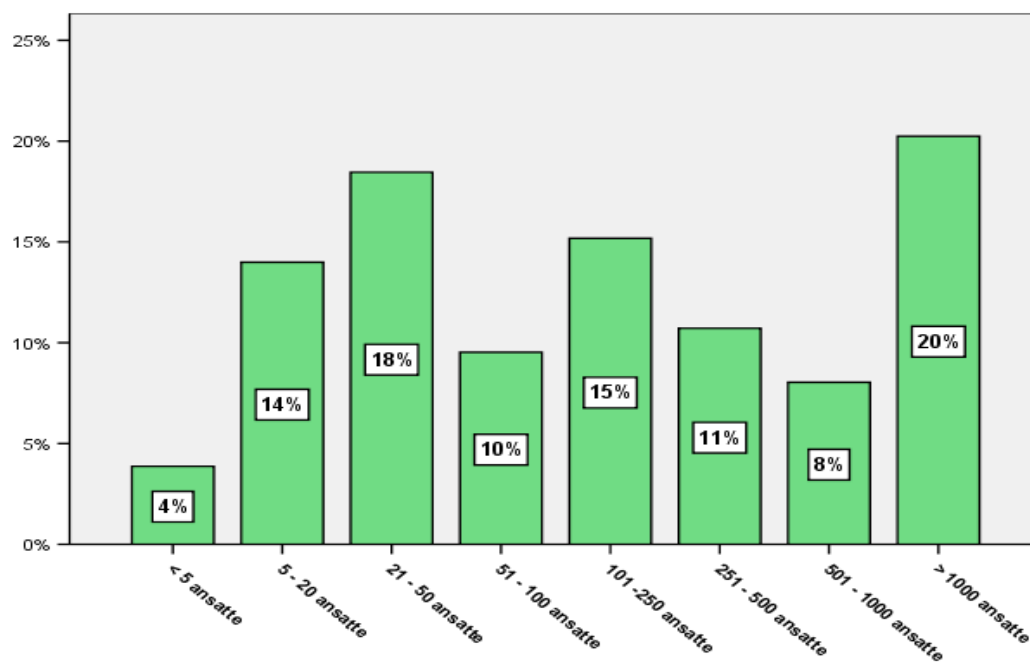
Figur 5: Er Deres virksomhed enkeltvirksomhed eller del af en koncern?



- 6 ud af 10 (61%) af virksomhederne er del af en koncern (filial/datterselskab)
- Hver fjerde virksomhed er enkeltvirksomheder, hvilket tyder på, at det navnlig er blandt større virksomheder, at de HD-studerende kommer fra

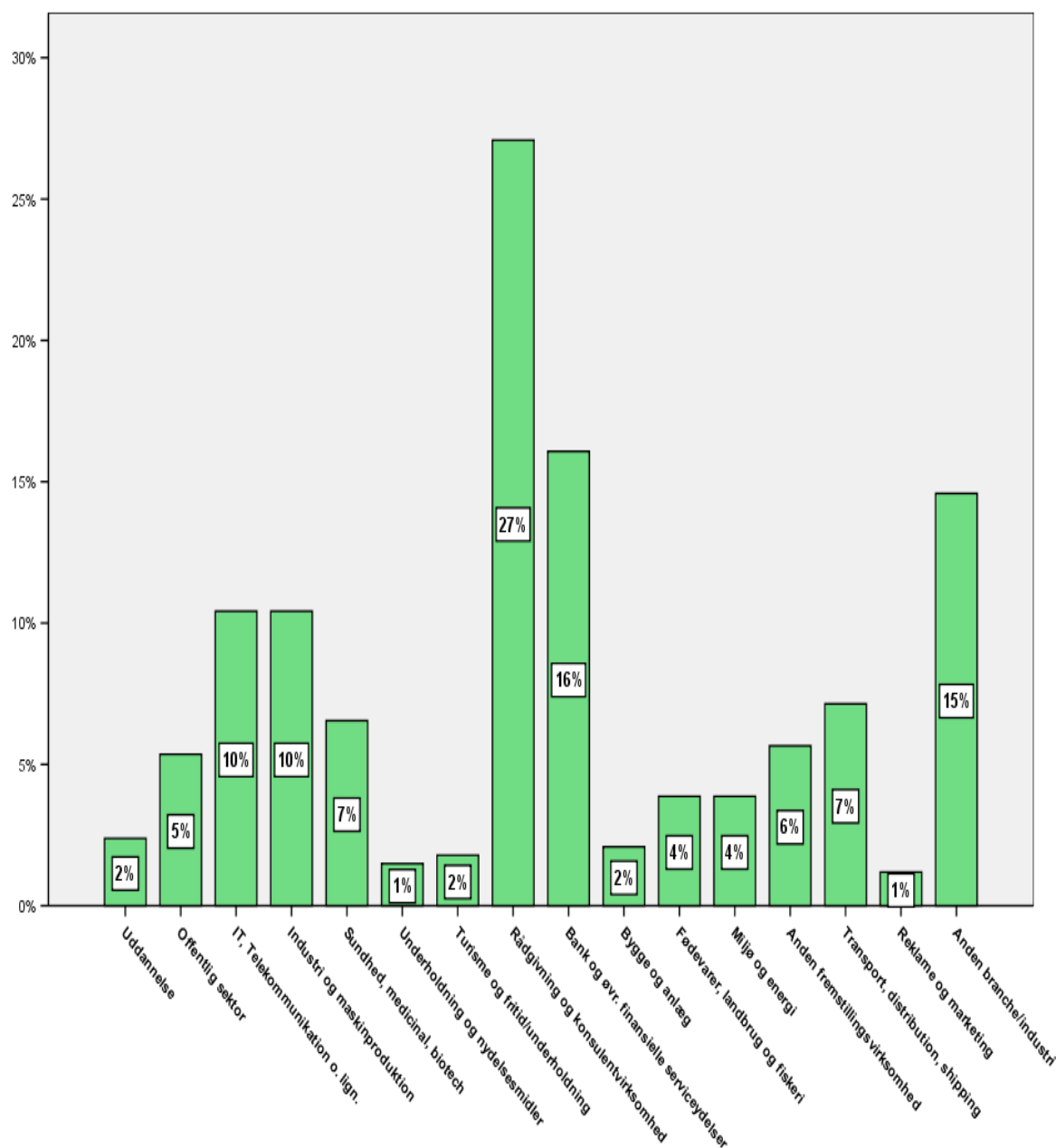
Andet indeholder hovedsageligt offentlige eller statslige institutioner, (se også Bilag 4.1)

Figur 6: Antal ansatte



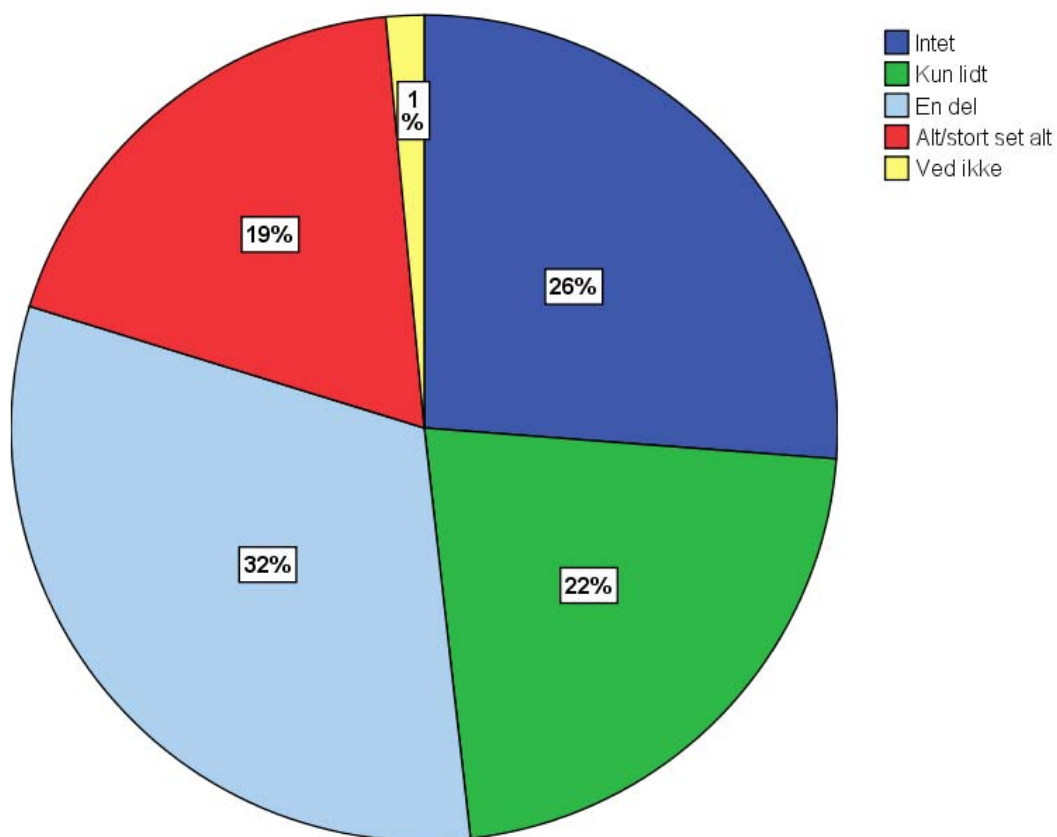
- Over halvdelen ($15\% + 11\% + 8\% + 20\% = 54\%$) af virksomhederne har mere end 100, hvilket bekræfter ovenstående antagelse om, at der navnlig er store virksomheder, som har HD studerende

Figur 7:
Hvilken branche/industri er Deres virksomhed/organisation i ?



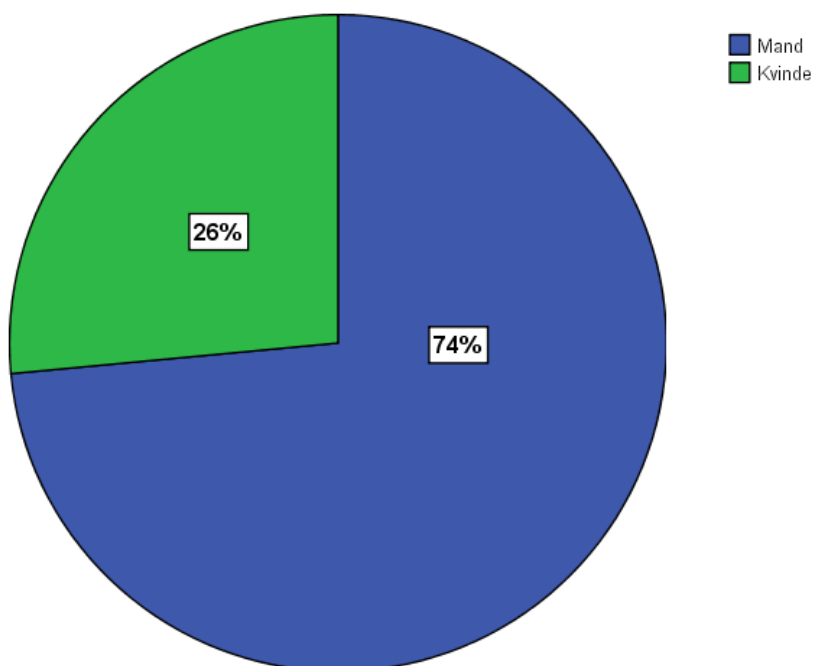
- Ca. hver fjerde (27%) af virksomhederne er indenfor rådgivning og konsulentvirksomhed og hver sjette (16%) indenfor bank og øvrige finansielle ydelser
- Anden branche/industri indeholder bl.a. detail- og engroshandel, mediebranchen samt revision og regnskab. Se også Bilag 4.2.

Figur 8: Hvor stor en del af virksomhedens forretningsopgaver foregår i samhandel (import/eksport) med virksomhed/ organisation i udlandet?



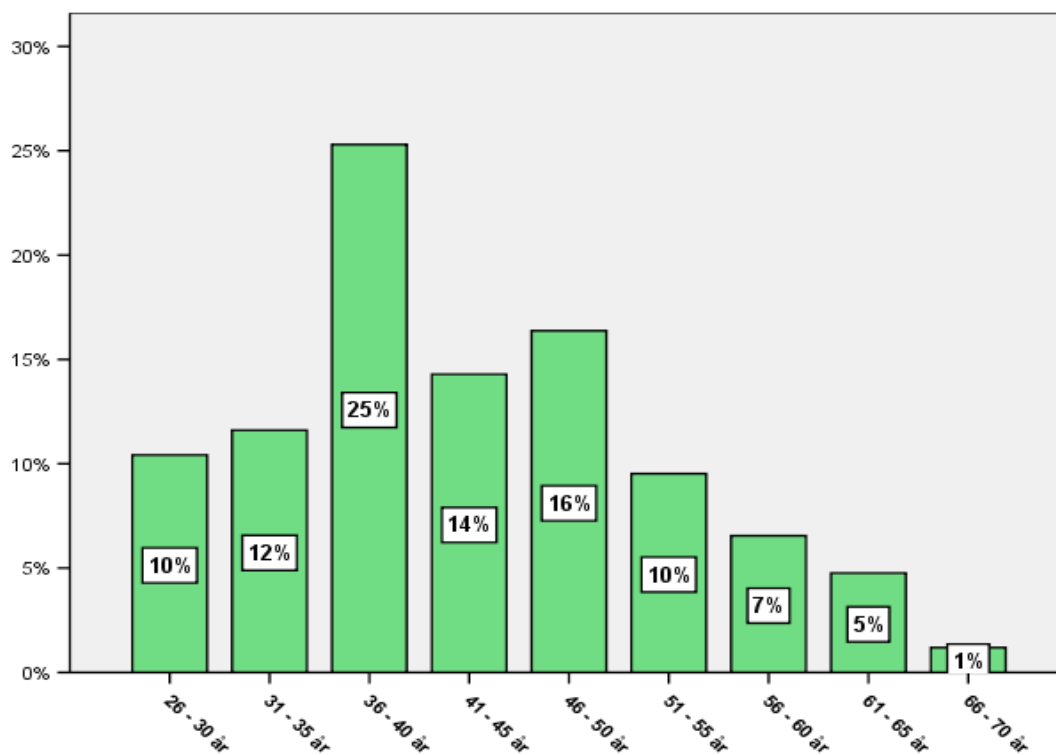
- Omkring halvdelen af virksomhederne har en del eller en stor set alle deres forretningsopgaver ved samhandel med virksomheder i udlandet
- Der er således en høj grad af internationalisering i de virksomheder, som de HD studerende er tilknyttet

Figur 9: Respondentens køn



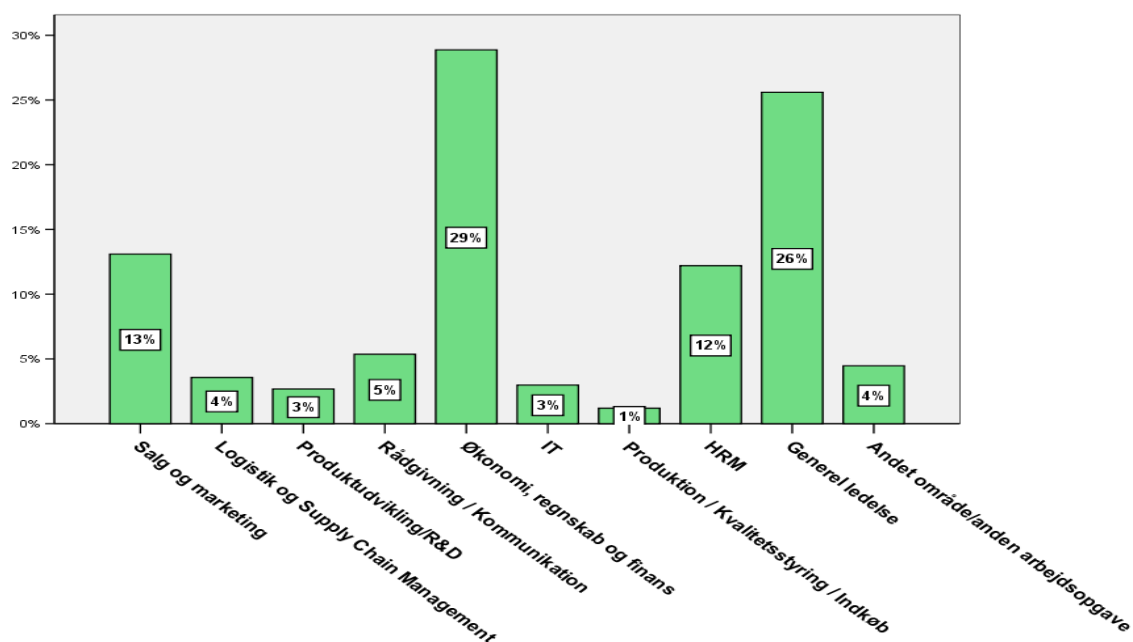
- Tre ud af fire (74%) af respondenterne er mænd.

Figur 10: Respondentens alder



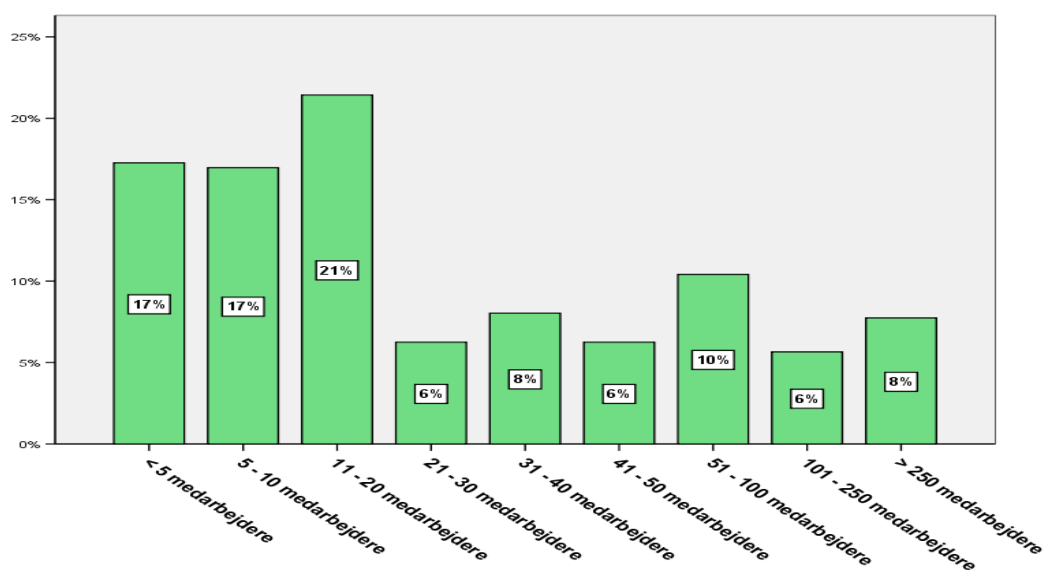
- Næsten halvdelen af respondenterne er 40 år eller derunder

Figur 11: Hvilket område/hvilken arbejdsopgave beskriver bedst Deres ansvarsområde og arbejdsopgaver i virksomheden?



- Mere end hver fjerde (29%) af respondenterne har deres primære arbejdsområde inden for økonomi, regnskab og finans
- Hver fjerde (26%) af respondenterne har generel ledelse som deres primære arbejdsområde
- HRM samt salg og marketing udgør to andre store arbejdsområder (hhv. 12% og 13%, mens kun 3% af arbejdsgiverne bag de HD studerende har IT som primært arbejdsområde
- Kategorien andet: Se bilag 4.3

Figur 12: Hvor mange medarbejdere er der i den del af virksomheden, der hører ind under Deres arbejdsopgaver/ansvarsområder?

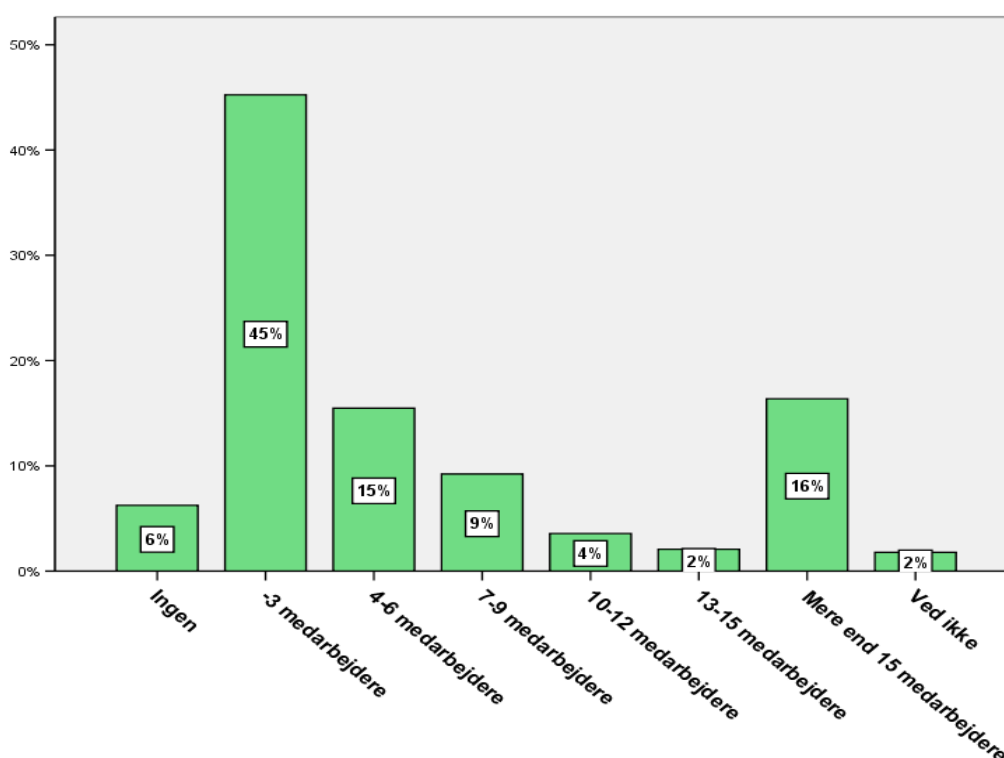


- To ud af tre (66%) af respondenterne har mere end 10 medarbejdere, som hører ind under deres ansvars- og arbejdsområder

3.2 Virksomhedens nuværende brug af efteruddannelse

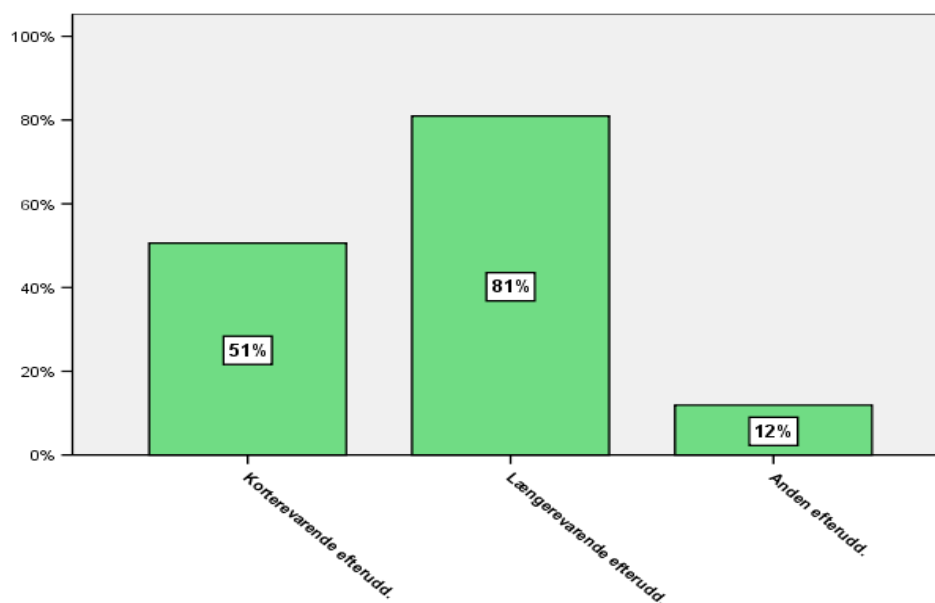
Dette afsnit har til formål at afdække behovet for efteruddannelse generelt, og herunder se på hvilken type efteruddannelse der er efterspurgt samt hvilke kompetencer der søges opnået gennem uddannelsen.

Figur 13: Hvor mange af medarbejderne, som hører ind under Deres ansvars- og arbejdsområder, er for øjeblikket i gang med en efteruddannelse med relevans for medarbejderens arbejdsopgaver i virksomheden?

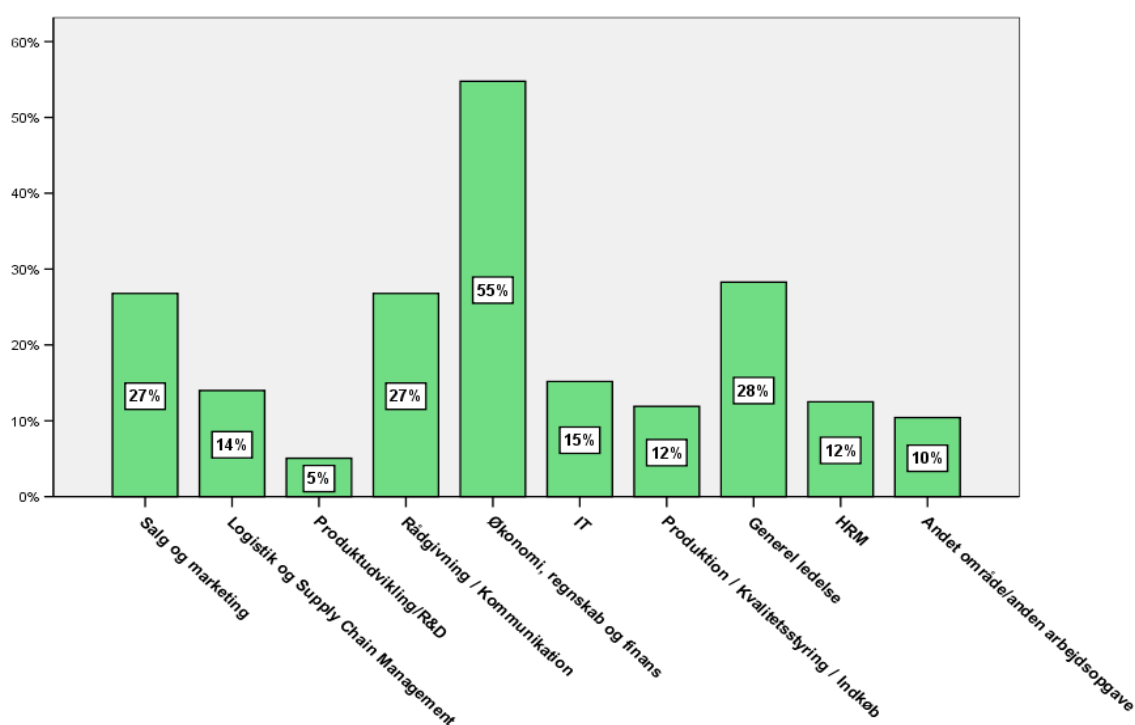


- Ca. halvdelen af respondenterne angiver, at mere end tre af deres medarbejdere er i gang med en efteruddannelse, hver sjette har mere end 15 medarbejdere på efteruddannelse
- Efteruddannelsesbehovet er således relativt stort

Figur 14: Hvilken type efteruddannelse har medarbejderne påbegyndt?



Figur 15: På hvilke arbejdsområder skal de påbegyndte efteruddannelser styrke medarbejdernes kompetencer?

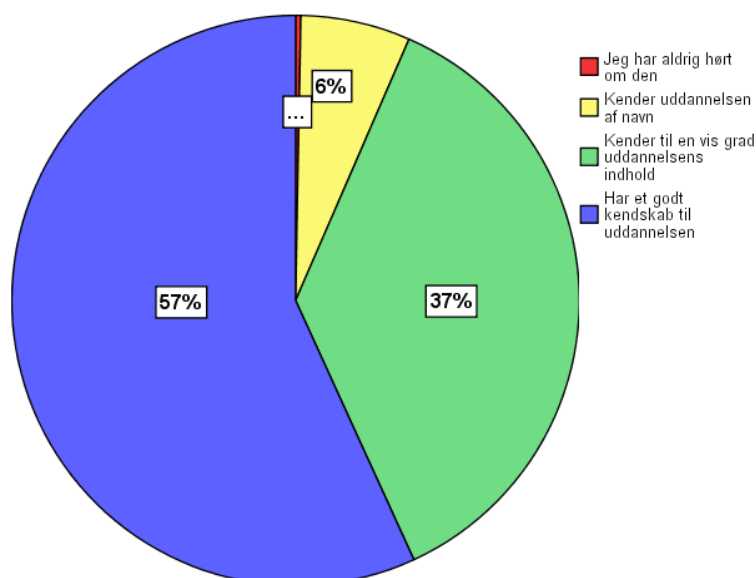


- Otte ud af ti (81%) af medarbejderne er i gang med en længerevarende efteruddannelse, der altså er den klart mest efterspurgt
- Over halvdelen (55%) tager uddannelsen for at styrke deres kompetencer indenfor økonomi, regnskab og finansiering
- Salg og marketing, rådgivning / kommunikation samt generel ledelse er andre store kompetenceområder, idet alle tre indgår i ca. hver fjerde tilfælde
- Andet område er meget varieret i indhold – jf. Bilag 4.4

3.3 Virksomhedens kendskab og holdninger til HD-uddannelsen

Afsnittet søger at afdække arbejdsgivernes kendskab til HD-uddannelse samt deres holdninger til uddannelsens styrker og svagheder

Figur 16: Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til HD-uddannelsen?



- Stort set samtlige arbejdsgivere 94% svarer, at de har kendskab til HD-uddannelsen og mere end halvdelen (57%) angiver, at de har et godt kendskab til HD-uddannelsen.
- Selvom resultatet selvsagt skal ses i lyset af at samtlige arbejdsgivere har studerende der læser HD, så tyder det på et godt kendskab til uddannelsen

Figur 17: I hvilket omfang holder De Dem informeret om HD-uddannelsen på nedenstående vis?

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad
Orienteres ved at følge med i medieomtale	23,5	38,4	32,7	5,4
Taler med kollegaer/forretningsforbindelser om HD uddannelsen	9,8	33,9	43,5	12,8
Via uddannelsesstedernes hjemmesider på Internettet	42,3	29,5	19,9	8,3
Ved henvendelse til uddannelsesstedet	51,8	33,0	11,6	3,6
Medarbejderne informerer løbende virksomheden om deres erfaringer/udvikling på HD studiet	8,3	17,0	43,5	31,3

- Medieomtale, kollegaer/forretningsforbindelser samt medarbejderne er primære informationskilder, hvilket tyder på en vis grad af 'passiv' informationssøgning fra arbejdsgivernes side
- Uddannelsesinstitutionerne bør søge en mere aktiv rolle i formidling af uddannelsen!

Figur 18: Ud fra Deres kendskab til HD-uddannelsen, hvor enig eller uenig er De så i nedenstående udsagn?

	Fuldstændig uenig	Uenig	Både/og	Enig	Fuldstændig enig
Arbejdsgiverne har generelt et udbredt kendskab til HD-uddannelsen	1,5	7,4	30,7	51,5	8,9
Sammenlignet med andre uddannelser har HD-uddannelsen et godt omdømme blandt arbejdsgiverne	1,8	1,8	13,1	56,0	27,4
Det er generelt arbejdsgivernes opfattelse, at HD-uddannelsen er et meget krævende studie	1,5	2,4	15,2	44,6	36,3
HD-uddannelsen har et positivt image i Danmark	1,2	2,4	11,0	53,9	31,5
HD-uddannelsen har et positivt image internationalt	5,1	17,9	47,9	25,3	3,9
HD-uddannelsen har et højt fagligt niveau	1,5	2,1	18,8	57,1	20,5
HD-uddannelsen er anvendelsesorienteret og praksis nær	3,0	5,7	35,1	45,2	11,0
HD uddannelsens indhold har langt fra fuldt med de nye udfordringer/behov som dagens virksomheder har	5,4	31,0	43,5	16,7	3,6

- Den relativt høje kendskabsgrad bekræftes ved at omkring 60% er enig eller meget enig i, at arbejdsgiverne generelt har et udbredt kendskab til HD-uddannelsen
- Ca. 83% af arbejdsgiverne mener uddannelsen, sammenlignet med andre uddannelser har et godt omdømme blandt arbejdsgiverne
- Ca. 85% af arbejdsgiverne mener uddannelsen har et positivt image i Danmark, mens kun 29% mener at uddannelsen har et positivt image internationalt
- 3 ud af 4 virksomheder (77,6%) er enige i at HD-uddannelsen har et højt fagligt niveau
- Lidt over halvdelen af virksomhederne (56,2%) er enige i, at uddannelsen er anvendelsesorienteret og praksisnær
- Ca. hver femte (20,3%) arbejdsgiver mener at uddannelsen langt fra har fuldt med de nye udfordringer/behov som dagens virksomheder har

Figur 19: Hyppigst nævnte styrker og svagheder ved HD-uddannelsen

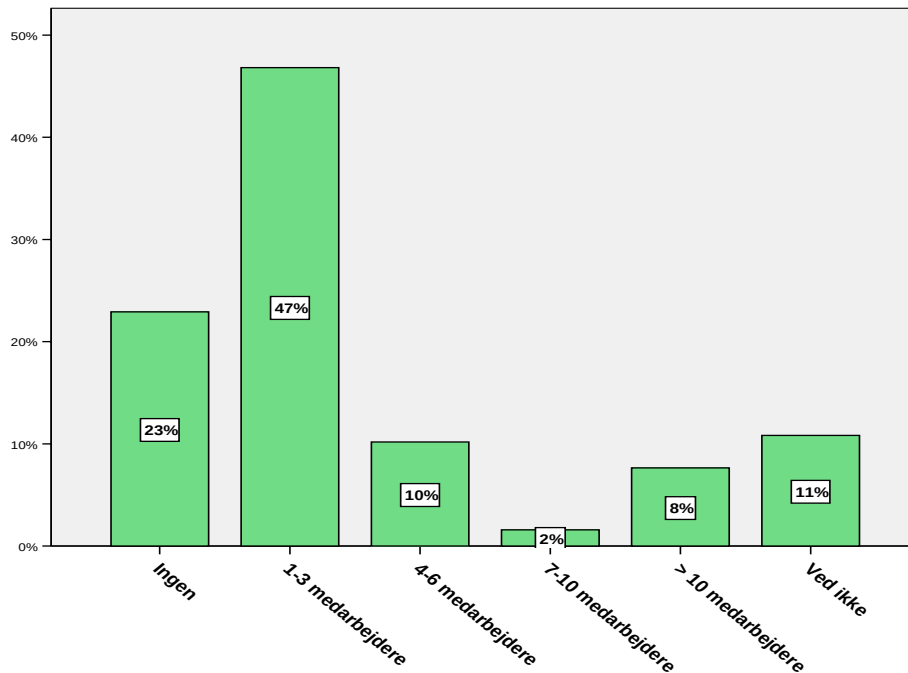
Styrker/fordele	Svagheder/ulemper
• Højt fagligt niveau • Kendt i erhvervslivet • Godt omdømme • Praksisnær • Kan gennemføres samtidigt med erhvervsarbejde • At de studerende lærer at planlægge fritid, studie- og arbejdstid	• Mangler international anerkendelse • Mange fag er for lidt relevante • Meget tidskrævende • Undervisernes kvalitet ret svingende

- Ovennævnte sammenfatning af hyppigste kommentarer til HD-uddannelsens styrker og svagheder, afspejler i stort omfang de holdninger som kom til udtryk i Figur 18.
- I Bilag 5 ses samtlige kommentarer opdelt på uddannelsessted og gengivet deres fulde ordlyd

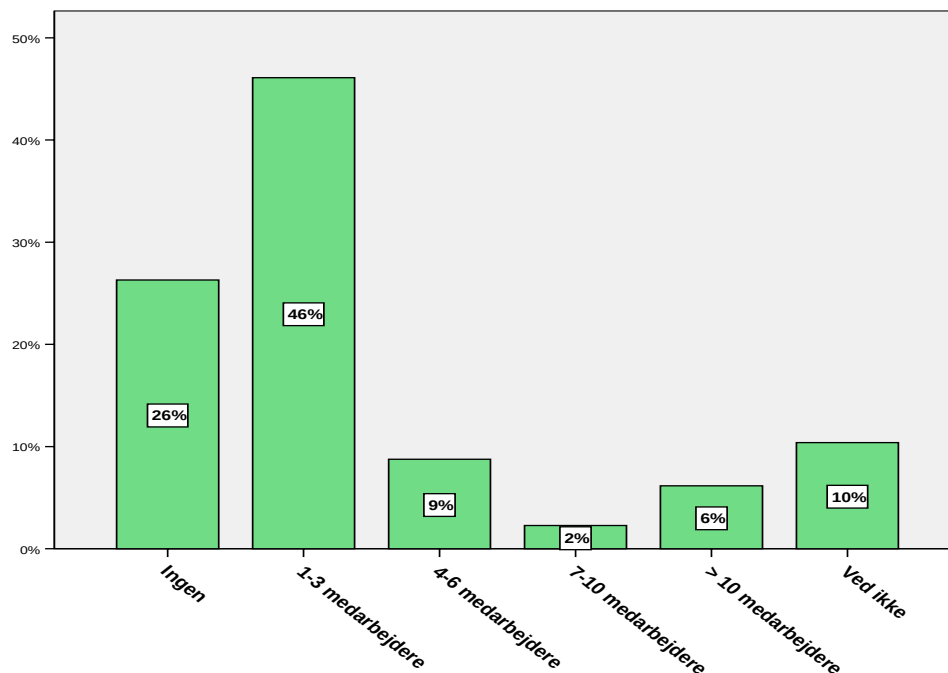
3.4 Virksomhedens brug af HD-uddannelserne

Dette afsnit har til formål at få nærmere kendskab til centrale aspekter omkring virksomhedernes anvendelse af HD-uddannelsen

Figur 20: Hvor mange medarbejdere læser pt. HD 1.del?



Figur 21: Hvor mange medarbejdere læser pt. HD 2.del?



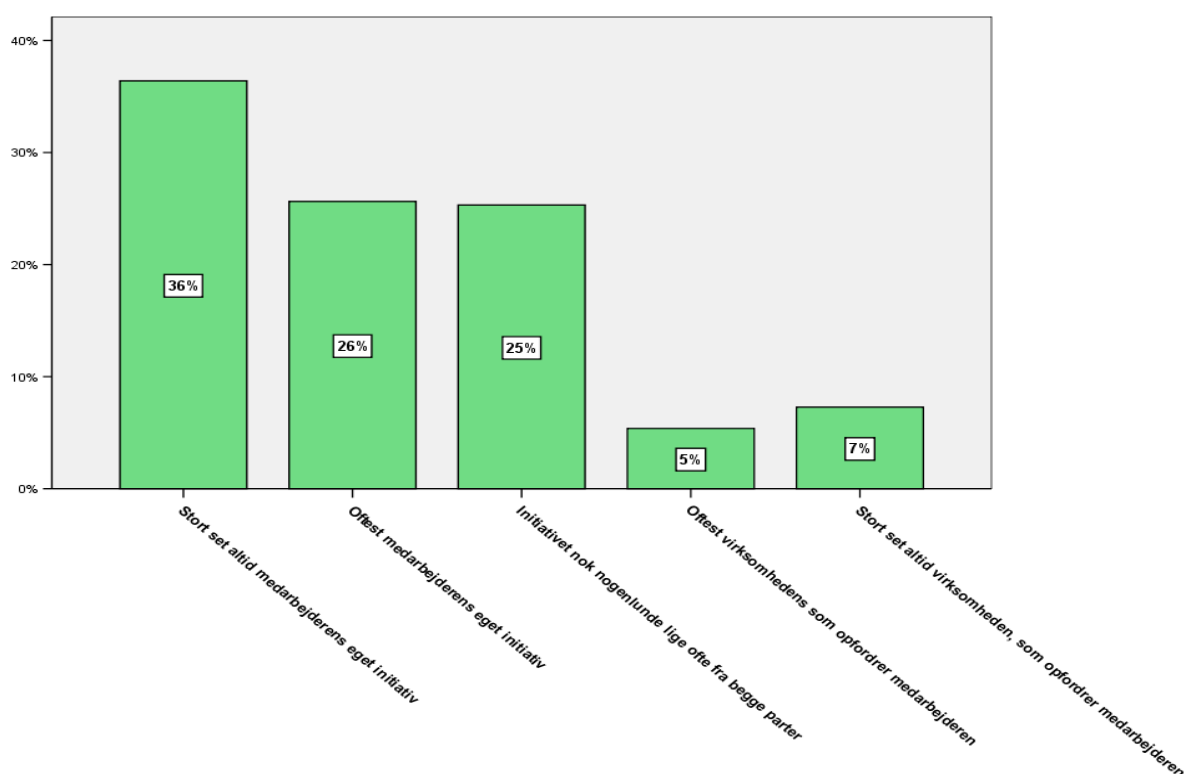
- Figur 20 og 21 viser, at der er relativt mange medarbejdere, som læser såvel HD.1 del som HD 2.del.

Figur 22: Hvor ofte har nedenstående uddannelser været adgangsgivende for virksomhedens HD 2. dels studerende?

	Aldrig	Yderst sjældent	Af og til	Mest almindeligt	Ved ikke
HD 1. del	2,1	1,7	9,9	71,2	15,0
Akademiuddannelse o. lign.	17,2	12,0	28,8	7,7	34,3
Professionsbachelor	36,5	9,0	9,0	2,6	42,9
Anden end de ovenfor nævnte	35,6	6,4	3,0	1,3	53,6

- HD 1.del er klart den mest almindelige adgangsgivende uddannelse for HD 2.del
- Dog bør det bemærkes, at Akademiuddannelsen er adgangsgivende af og til eller oftest hos hver tredje arbejdsgiver (hhv. 28,8% og 7,7%)

Figur 23: Hvem tager initiativ til at medarbejderen påbegynder HD-uddannelsen?



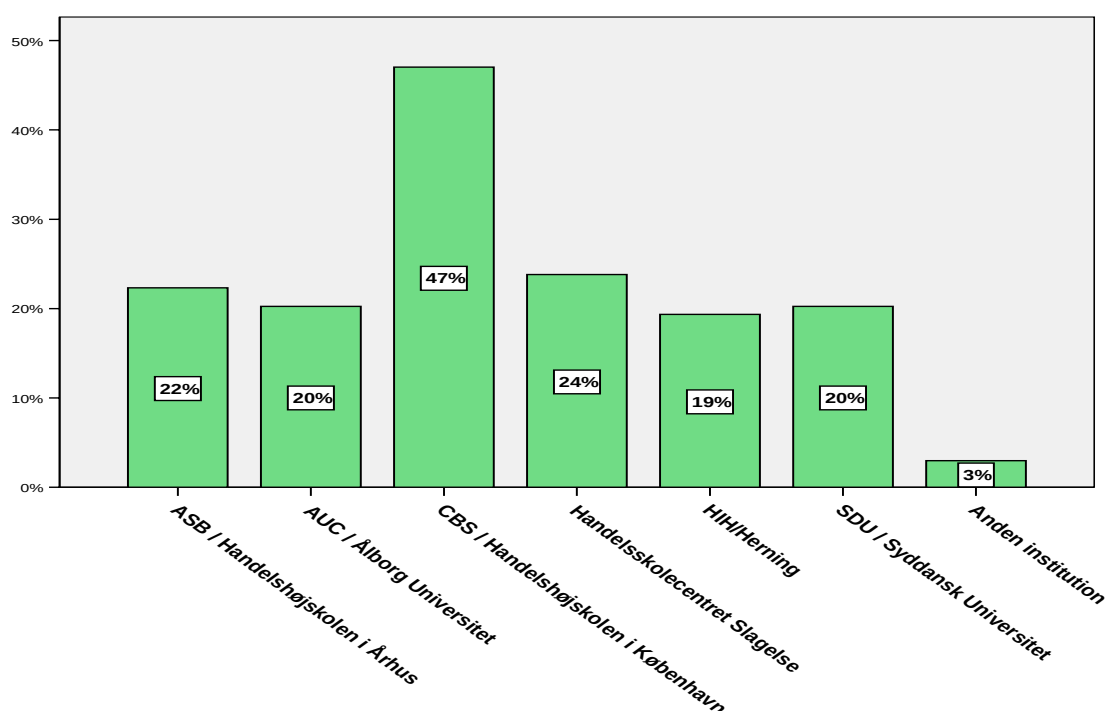
- I 6 ud af 10 virksomheder (62%) er det oftest eller altid medarbejderen selv der tager initiativet til start på HD-uddannelsen
- Det bør dog bemærkes, at initiativet er lige fordelt mellem arbejdsgiver og medarbejder i hver fjerde virksomhed (25%) og på arbejdsgivers side i hver tiende virksomhed (12%)

Figur 24: Hvordan finansieres medarbejderens HD-uddannelse?

	Aldrig	Yderst sjældent	Af og til	Mest almindeligt	Ved ikke
Medarbejderne betaler selv hele HD studiet (studieafgift, bøger etc.)	70,4	20,6	5,1	3,9	0,0
Virksomheden betaler studieafgiften, men medarbejderne betaler selv bøger m.v.	59,8	20,3	7,6	8,9	3,5
Virksomheden betaler alt i forbindelse med medarbejdernes HD studie; studieafgiften, bøger m.v.	6,0	2,2	5,1	84,8	1,9
Anden finansieringsform?	59,5	4,7	3,2	1,9	30,7

- Den klart hyppigste finansieringsform er, at virksomheden betaler alt i forbindelse med medarbejdernes HD studie. I 85% af virksomhederne er dette det mest almindelige.

Figur 25: På hvilke af nedenstående uddannelsessteder har virksomhedens medarbejdere læst HD?



- Omkring halvdelen af virksomhederne (47%) har medarbejdere ansat som tidligere har læst eller pt. læser HD på CBS
- Ellers er det kendetegnende, at der er stor spredning mht. hvor medarbejderne tager deres HD-uddannelse, hvilket ses ved at samtlige institutioner repræsenteres i ca. hver fjerde af virksomhederne
- Anden institution: bl.a. Niels Brock, Handelsskolen Sjælland Syd, Næstved og Viborg.

Figur 26: I hvilket omfang indgår nedenstående forhold i virksomhedens valg af uddannelsessted for HD-uddannelsen?

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad
At uddannelsesstedet har et godt omdømme	20,6	23,5	37,9	18,0
At HD-uddannelsens indhold matcher vores ønsker/behov	13,2	11,9	39,2	35,7
At uddannelsesstedet ligger tæt på virksomheden/bopæl	9,3	10,3	30,5	49,8
Virksomhedens tidligere erfaringer med uddannelsesstedet	18,0	21,5	42,1	18,3
At studieafgiften er blandt de laveste blandt udbydere	48,2	37,0	11,6	3,2

- Uddannelsesstedets beliggenhed og at uddannelsen matcher virksomhedens ønsker/behov er de mest almindelige kriterier for valg af uddannelsessted (hhv. 80% og 75% af virksomhederne tillægger disse valgkriterier nogen eller høj grad af betydning)
- Lidt over halvdelen af virksomhederne mener at uddannelsesstedets omdømme og virksomhedens tidligere erfaringer med stedet har nogen eller høj grad af betydning

3.5 Virksomhedens kendskab til, brug af samt holdninger til alternative lignende efteruddannelser

Dette afsnit har til formål at afdække kendskab og anvendelsesgrad samt holdninger til lignende alternative efteruddannelser. Der indledes med en overordnet sammenligning af de tre uddannelser og HD-uddannelsen, hvorefter der ses mere specifikt på hver af de tre konkurrerende uddannelser.

Figur 27: Arbejdsgivernes kendskab til efteruddannelsernes indhold

	HD	Professions-bachelor	Akademi-uddannelsen	MBA
Ikke besvaret	0,0	3,6	5,7	7,1
Jeg har aldrig hørt om den	0,0	58,6	22,6	5,7
Kender uddannelsen af navn	6,6	28,3	36,0	27,1
Kender til en vis grad uddannelsens indhold	36,6	8,0	24,7	43,5
Har et godt kendskab til uddannelsen	56,8	1,5	11,0	16,7
I alt	100%	100%	100%	100%

- Ikke helt overraskende (i lyset af at alle har medarbejdere der læser HD!) er HD-uddannelsen den uddannelse, som arbejdsgiverne har bedst kendskab til. Næsten 6 ud af 10 (56,8%) af respondenterne har svaret, at de har et godt kendskab til uddannelsen og stort set alle kender uddannelsens indhold.
- Mens over halvdelen af arbejdsgiverne har kendskab til MBA-uddannelsens indhold, er det tilsvarende kun hver tredje (35,7%) af virksomhederne der kender til Akademi-uddannelsen.
- Professionsbachelor har den laveste kendskabsgrad, idet kun hver tiende arbejdsgiver har kendskab til dens indhold.

Figur 28: Er der i Deres virksomhed medarbejdere, som følger eller som tidligere har taget?

	Professions-bachelor	Akademi-uddannelsen	MBA
Ved ikke	33,6	19,0	12,1
Nej	48,2	31,8	----
Ja, tidligere haft medarbejdere der læste...	10,7	35,7	----
Ja, har pt. medarbejdere der læser...	3,3	17,0	23,2

- Næsten hver fjerde virksomhed (23,2%) har medarbejdere som pt. er i gang med en MBA-uddannelse og hver sjette (17%) har medarbejdere som pt. følger en Akademi-uddannelse.
- Kun 3,3% af arbejdsgiverne har kendskab til, at der er medarbejdere der pt. er i gang med en Professionsbacheloruddannelse

3.5.1 Fokus på Professionsbachelor

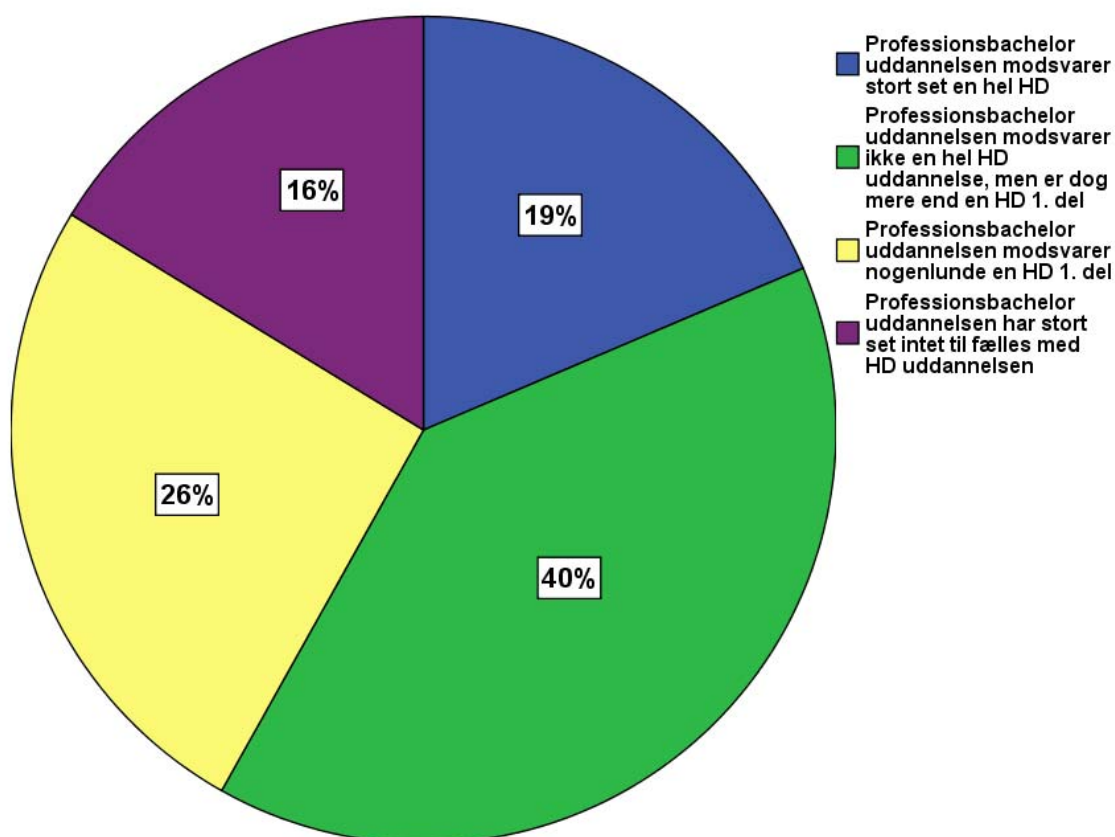
Figur 29: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Professions-bacheloruddannelsen sammenlignet med HD?

	Professions bachelor klart bedre end HD	Professions bachelor bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end Professions-bachelor	HD klart bedre end Professions-bachelor
Praksisnær og anvendelsesorienteret	8,5	17,0	27,7	23,4	23,4
Faglige niveau	6,4	14,9	27,7	31,9	19,1
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	11,9	11,9	38,1	19,0	19,0
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	4,8	7,1	26,2	33,3	28,6
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	5,0	2,5	30,0	47,5	15,0
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	4,5	9,1	20,5	29,5	36,4

1) inkluderer ikke respondenter uden kendskab til Professionsuddannelsen eller som har svaret 'ved ikke'

- HD uddannelsen vurderes overvejende bedre eller klart bedre end Professions-bacheloruddannelsen, men det er dog værd at bemærke, at nær ved 4 ud af 10 virksomheder (dog kun blandt dem som kender til Professionsbacheloruddannelsen!) mener at de to uddannelser er stort set lige gode eller at sidstnævnte er bedre end HD-uddannelsen

Figur 30: Hvilken af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af Professionsbacheloruddannelsens indhold/ kompetencemål sammenlignet med HD?



1) inkluderer ikke respondenter uden kendskab til Professionsuddannelsen eller som har svaret 'ved ikke'

- Næsten halvdelen(40%) af respondenterne mener, at Professionsbachelor ligger et sted mellem en hel HD og en HD 1.del
- Hver femte (19%) mener Professionsbachelor modsvarer en HD-uddannelse

3.5.2 Fokus på Akademiuddannelsen

Figur 31: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Akademi-uddannelsen sammenlignet med HD?

	Akademi uddannelsen klart bedre end HD	Akademi uddannelsen bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end Akademi-uddannelsen	HD klart bedre end Akademi-uddannelsen
Praksisnær og anvendelsesorienteret	3,6	12,1	24,3	26,4	33,6
Faglige niveau	1,4	6,2	13,7	26,0	52,7
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	4,8	29,4	27,0	17,5	21,4
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	0,7	2,1	19,7	35,9	41,5
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	1,5	3,1	27,5	35,9	32,1
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	0,7	2,1	15,3	26,4	55,6

1) inkluderer ikke respondenter uden kendskab til Akademiuddannelsen eller som har svaret 'ved ikke'

- HD uddannelsen vurderes overvejende bedre eller klart bedre end Akademi-uddannelsen, navnlig hvad angår faglige niveau samt omdømme blandt medarbejdere og arbejdsgivere
- Det er værd at bemærke, at næsten 30% anser Akademi-uddannelsen for bedre tilpasset studerende ansat på fuldtid

3.5.3 Fokus på MBA

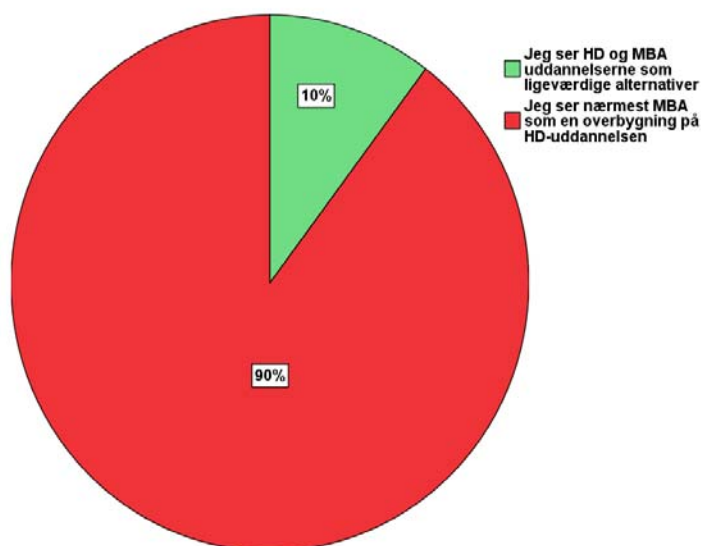
Figur 32: Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere MBA uddannelsen sammenlignet med HD?

	MBA klart bedre end HD	MBA bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end MBA	HD klart bedre end MBA
Praksisnær og anvendelsesorienteret	19,0	44,5	24,6	8,5	3,3
Faglige niveau	28,1	56,1	13,1	2,3	0,5
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	11,1	15,8	36,3	27,9	8,9
Udbredt kendskab blandt arbejdsgivere	18,3	28,0	35,8	15,6	2,3
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	16,7	27,3	37,3	14,8	3,8
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	36,2	42,2	15,6	4,1	1,8

1) inkluderer ikke respondenter uden kendskab til MBA-uddannelsen eller som har svaret 'ved ikke'

- HD-uddannelsen vurderes på næsten alle punkter overvejende dårligere eller klart dårligere end MBA, men det er dog værd at bemærke, at HD-uddannelsen anses for bedre tilpasset studerende på fuld tid.

Figur 33: Hvilken af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af MBA sammenlignet med HD?



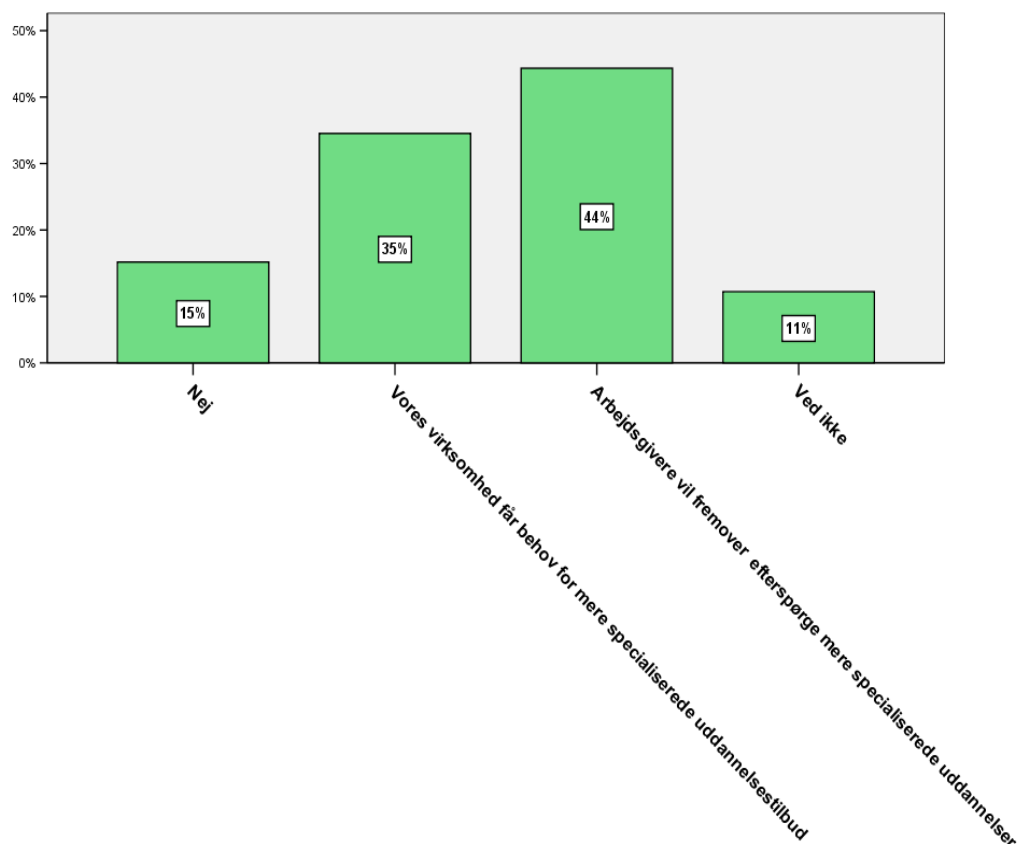
1) inkluderer ikke respondenter uden kendskab til MBA-uddannelsen eller som har svaret 'ved ikke'

- Ni ud ti arbejdsgivere anser MBA som en slags overbygning på HD-uddannelsen
 For andre opfattelser/synspunkter mht. forskelle mellem HD og MBA, se Bilag 6, hvor respondenternes svar er opdelt på uddannelsessted og gengivet i deres fulde ordlyd

3.6 Virksomhedens behov for og ønsker til fremtidige efteruddannelsesmuligheder.

Dette afsnit har til formål at afdække virksomhedernes fremtidige behov for efteruddannelser, herunder hvilken type af efteruddannelser de vil efterspørge i fremtiden.

Figur 34: Vil arbejdsgiverne, efter Deres mening, i fremtiden efterspørge uddannelsestilbud, som i højere grad er tilpasset specifikke brancher eller virksomheder?



- Næsten halvdelen (44%) af arbejdsgiverne mener, at virksomhederne i fremtiden vil efterspørge mere branche- og virksomhedsstilpassede uddannelsesforløb og godt hver tredje (35%) mener at deres egen virksomhed vil efterspørge sådanne

Figur 35: Vurderer De i dag, at Deres virksomhed fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelsestilbud til medarbejderne

	Mindre omfang	Uændret omfang	Større omfang	Ved ikke
Korterevarende efteruddannelsesforløb (< 1 år og kan afholdes både eksternt og internt i virksomheden)	8,9	38,7	40,1	12,3
Længerevarende efteruddannelsesforløb af mere end et års varighed (alt fra akademiuddannelser, bachelorprogrammer, HD til MBA)	7,3	51,3	32,1	9,3
Anden efteruddannelse ¹⁾	4,0	32,8	25,5	37,7

- Der er generelt udsigt til en større efterspørgsel på efteruddannelsesområdet
- Den største fremgang i efteruddannelser ses på de korterevarende, hvor 40% af virksomhederne mener de får øget behov, men der er dog også 32% af virksomhederne, som vil få øget behov for længerevarende uddannelser

Figur 36: Vurderer De i dag, at Deres virksomhed fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelsestilbud til medarbejderne

	Mindre omfang	Uændret omfang	Større omfang	Ved ikke
Akademiuddannelse	20,2	36,4	16,2	27,2
HD	5,6	58,9	26,5	8,9
MBA	6,6	34,1	29,8	29,5
Professionsbachelor	10,3	20,5	4,3	64,9
Anden længerevarende uddannelse?	7,3	25,2	15,9	51,7

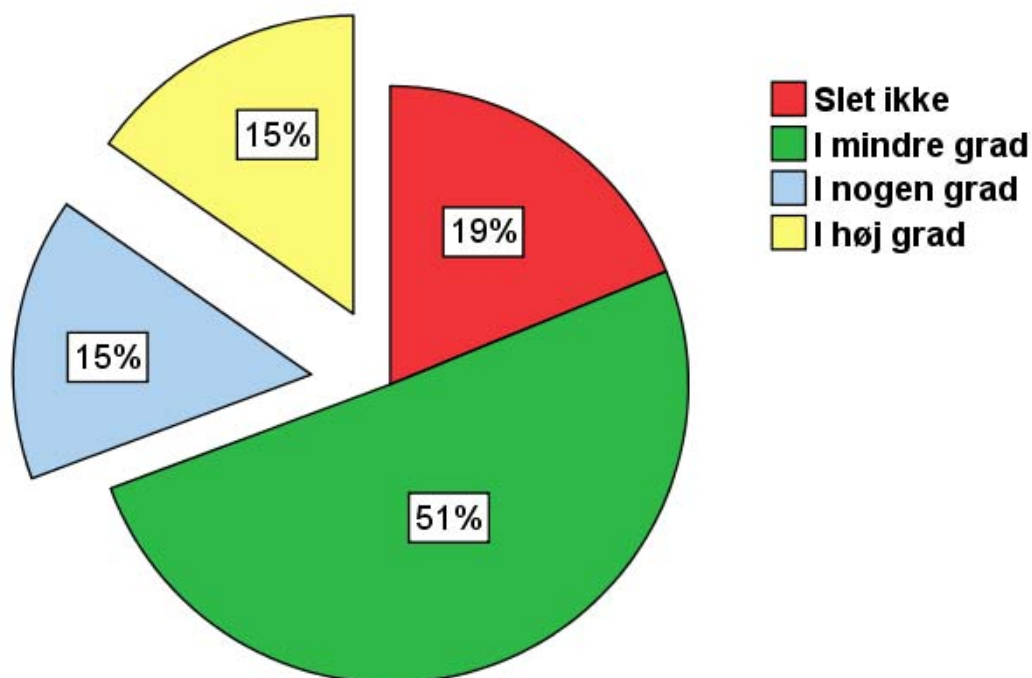
- HD og MBA er klart de længerevarende uddannelser, som spås den største fremgang (hhv. 27% og 30% forventer større behov), mens det ser ud til at behovet for Akademiuddannelsen forudses at blive mindre (20% forventer efterspørgsel i mindre omfang)

Figur 37: Hvor enig eller uenig er De i nedenstående udsagn vedrørende HD uddannelsen?

	Fuldstændig uenig	Uenig	Både/og	Enig	Fuldstændig enig
Hvis HD-uddannelsen skal være et attraktivt uddannelses tilbud i fremtiden, er det nødvendigt at den tilpasser sig bedre til specifikke behov i de enkelte virksomheder/brancher	2,8	14,0	36,7	35,7	10,8
Hvis HD-uddannelsen kunne tages i mindre moduler, ville den være et godt alternativ til de korterevarende uddannelsesforløb	7,4	23,0	23,3	36,0	10,2
Selvom HD-uddannelsen blev udbudt i mindre moduler, ville indholdet næppe kunne være specialiseret nok til at dække vores virksomheds løbende efteruddannelsesbehov	2,1	21,4	47,7	25,3	3,6
HD ville klart være et mere attraktivt efteruddannelses tilbud, hvis det var muligt at tage den i mindre moduler	7,4	24,6	29,8	28,4	9,8
HD-uddannelsen ville være et mere attraktivt uddannelses tilbud, hvis det var muligt at tage dele af uddannelsen på virksomheden	9,5	25,7	32,7	21,5	10,6

- Virksomhederne er generelt positive (40%-50% enige i hvert af de nævnte udsagn) over for alle de omtalte tilpasninger af HD-uddannelsen, men det skal også bemærkes, at nærvæd hver tredje virksomhed (32%) er enige i, at HD-uddannelsen, trods en opdeling i mindre moduler, aldrig vil kunne være specialiseret nok til at dække virksomhedens løbende efteruddannelsesbehov

Figur 38: Vil der i Deres virksomhed være behov for/ønske om, at HD-uddannelsen, eller dele heraf, tilpasses yderligere til netop de arbejdsopgaver/kompetencer, der findes i Deres virksomhed/branche?



- Hver femte virksomhed (19%) ser ingen behov for at HD-uddannelsen tilpasses yderligere til netop deres virksomhedsbehov, men det er værd at bemærke, at 30% mener at der i nogen grad eller i høj grad vil være et sådant behov
- For en uddybning af ønsker/behov for tilpasning, se Bilag 7 og Bilag 8, hvor alle kommentarer er opdelt på uddannelsessted og gengivet i deres fulde ordlyd

Bilag 1

4. Kvalitative undersøgelser vedr. behovsanalyse for HD

Copenhagen Business School og Syddansk Universitet gennemførte i perioden september til november 2007 kvalitative interviews hos udvalgte virksomheder, der alle havde medvirket i spørgeskemaundersøgelsen. Interviews tog udgangspunkt i spørgeramme jf. 4.1.

4.1 Spørgeramme

Temaer til interview med udvalgte virksomheder

Formål: Input til udvikling af HD studiet efter den nye bekendtgørelse.

Fokus primært på HD 1.del.

Generelle spørgsmål:

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.
2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)
3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.
4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)
5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)
6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)
7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)
8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.
9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Bilag 1

Spørgeramme, fortsat

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?
11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?
12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Individuelle spørgsmål til de respektive virksomheder kan tage udgangspunkt i deres respektive besvarelser af spørgeskemaet.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

AP Møller Mærsk - topledelse i Human Resource Group.

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

-

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

Ja, fortsat interesseret i HD som en relevant erhvervsøkonomisk uddannelse. Har netop givet flere medarbejdere adgang til at følge HD.

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er) HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

Positivt hvis der på 4. semester kunne indgå projekt.

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

1.del skal have fokus på Erhvervsøkonomi og Metode (kvantitativ + kvalitativ). Erhvervsjura måske lidt for erhvervsorienteret, mens Statistik lidt for teoretisk – fokus på brugen af statistik i praksis.

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Ingen ønsker i forbindelse med HD.

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Positivt med virtualisering.

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

-

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

Ikke umiddelbart brug for nye 2.dels linier.

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Fortsætte det faglige niveau.

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

-

Bilag 1

AP Møller Mærsk, fortsat

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

-

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Interesseret i customised forløb og merit ind HD.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

Novo Nordisk, Virum, Supply Chain Planning / Shipping Customs Service

Interviewpersoners udd.baggrund hhv a) som ingeniør, cand.jur samt HD(O)
- b) cand.scient.oecon.

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Stærk på analytiske og strukturerede evner samt gode læse- og skrivefærdigheder. Analytisk skal forstås som hårde discipliner statistik, matematik men også juridisk metode.

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

HD er et rigtigt godt efteruddannelsesstilbud, anses som en akademikergrad. HD kan man på legal vis blive 'akademiseret', evt. i lederstilling. Med en HD kan man karrieremæssigt i Novo komme ligeså langt som kand.niv. HD mang-ler at blive markedsført i en mere 'sexet' sammenhæng, hvor det tydeliggøres hvilke anvendelsesmuligheder en HD giver - mange konkurrenter har en inter-national profil. Et godt salgsargument for HD vil være at gøre opmærksom på den 'nye' klassifikation, EQF.

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

1.del skal være bred - ingen linjer på 1.del, kernekompetencer skal udvikles på et solidt grundlag.

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Regnskabsforståelse, med udgangspunkt i et årsregnskab vil være en væsentlig kompetence. Fag der kunne supplere Erhvervsøkonomi.

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Tvivlsomt om man kan magte evt. sprog oveni en HD, man kunne nøjes med enkelte forelæsninger på engelsk – man kan ikke det hele på en gang!

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Vigtigt at fastholde HDs høje faglige niveau. Har ikke overvejet selvstudie/ virtuelt studiet.

Bilag 1

Novo Nordisk, fortsat

7. **Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)**
Det vil være godt med en case på 4. semester med internationalt islæt.
8. **Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.**
Tilstrækkeligt antal udbud af linjer, vigtigt ikke at udvande HD begrebet.
9. **HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.**
Der er efterspørgsel på kompetencer inden projektledelse, og foreslår at fag som projektledelse indgår i flere linjer.
10. **Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?**
HD opleves som et gennemprøvet studie og opfattes som Master – en hårdt-arbejdende person med videreuddannelse.
11. **Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?**
Et modul med projektledelse vil være meget interessant for Novo, vil kunne dække mange område på tværs af Novos organisation.
12. **Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?**
Novo har et internt akademi, hvor medarbejdere kan opnå flere/nye kompetencer. Umiddelbart tvivlsomt, da markedet i øvrigt er stort, bekymret for om HDs brand bliver beskadiget.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

DJØF Efteruddannelse – chefkonsulent. Tidl. underviser på CBS.

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Div. lederuddannelser opleves at økonomifag tilsyneladende forsvinder ud til fordel for organisationsfag, det er bekymrende da der er et behov for økonomifag, de er fortsat vigtige.

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

Hovedparten af DJØFs medlemmer må selv gøre en stor indsats for at få efteruddannelse. DJØF har mest fokus på 2.del, idet medlemmer (akademisk baggrund) kun er interesseret i 2.del, men generelt har HD betydning for DJØFs medlemmer som et efteruddannelsestilbud med faglig dybde/ tyngde. HD opfattes som en af de få efterudd.tilbud der kan matche erhvervsøkonomi som stærk disciplin, og som fortsat skal være en væsentlig del af HD.

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

Ej linjeopdelt 1.del, idet 1.del skal være et fælles fundament, et plus med tværfaglighed – på tværs af sektorer. Pas på for meget 'hard core økonomi' (matematik, statistik og økonomi), det skal være meningsfyldt. Ikke at det nødvendigvis skal ændres, men formidling til de studerende (den off.sektor) om anvendelsen af disse kompetencer er vigtigt. 1.del vigtig for at sikre det faglige niveau (der pt. kun udbydes universitært), underviseres faglighed ikke mindst lige så vigtig. HD uddannelsen er rettet mod DJØFs medlemmer frem for akademiuddannelser, som ikke er attraktivt for medlemmerne.

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Hold endelig fast i faget Erhvervsøkonomi, men gerne i bred forstand, da alle andre uddannelser fjerner faget. 1.dels fag skal også favne ikke-økonomer fx. cand.mag, men stadig med vægt på erhvervsøkonomi med tanker, refleksioner, metoder og forståelse. Opgaver skal være relevante for alle sektorer også det offentlige, ikke kun det private erhvervsliv. Samfundsvidenskabelig metode som fag, er ønskeligt. Undervisere skal rumme flere strenge og fast-holde niveau. Metodedimensionen, metodefag frem for erfaringsudveksling, praksis set i forhold til teorier. Systematisk vidensproduktion er HDs styrke. 1.del skal indeholde systematik og metoder (på 2.del mere i dybden). På 4.semester et speciale/seminar måske på landsplan eller virtuelt.

Bilag 1

DJØF Efteruddannelse, fortsat

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Enkelte medlemmer taler om internationalisering, men intet sker. Tilbagevendte medlemmer fra udland, får ikke anerkendt udenlandsophold som kompetence.

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

HD har fortsat et ry som et hårdt studie, 'skilsmissestudie' og som et studie rettet mod det private erhvervsliv – DJØFs medlemmer er oftest offentligt ansatte.

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

Sektoropdelt HD, evt. på landsplan. Det er vigtigt at udbydere af HD ikke udkonkurrerer hinanden, men at de i stedet samarbejder.

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

2.dels linier kunne afspejle tilsvarende Masteruddannelse, dog tvivlsom om der er basis for en ny HD enten som a) HD i offentlig økonomi b) HD i offentlig organisation og ledelse. I stedet valgfag på eksisterende specialer, kunne være en måde at afprøve om interessen er der.

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

HD er ikke kendt hos offentlige arbejdsgivere. Prisen er ikke en barriere, idet DJØF udbyder landets dyreste diplomuddannelse (uden merit) ialt 6 fag/ 13.-14.000 pr.stk. og der er stor efterspørgsel hertil. PR mæssigt skal der gøres en stor indsats for at sælge HD i det offentlige evt. tilpasset den offentlige sektor. DJØF vil gerne medvirke til udvikling/partnerskab samt PR mæssigt arbejde for en ny HD tilpasset den offentlige sektor. Foreslår at få 'de store spillere' på banen (interesseorg.); Danske Regioner, KL, Personalestyrelsen, DJØF og organisationer i øvrigt.

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Masterområdet vil være fremtiden hvis HD dør eller fjernes fra universiteterne. DJØF er involveret i udvikling af masterudd. I tvivl om Masters faglighed er højere end HD. Masterudd. er dyre og målrettet folk der har råd til det, topledere og et netværk på samme niveau. HD rettet mod mellemledere. Den fleksible master synes at udhule og skævvride de øvrige masteruddannelser. DJØF mener at der mangler en gennemskuelighed af de efteruddannelsesstilbud der er på markedet, eks. kan der købes en Mastertitel på nettet. DJØFs medlemmer har en forventning om at de uddannelsesinstitutioner som DJØF henviser til, er screenet. Foreløbig tøver DJØF dog med at anbefale udenlandske institutioner. HD har

Bilag 1

DJØF Efteruddannelse, fortsat

den faglige (her 'universitære') tyngde mens master har den generelle. Er også bekymret for proff.højskolernes faglige (ikke-universitære) niveau.

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Diplomuddannelse i ledelse/DJØFs egen, giver ikke merit. HD vil netop være fordel at udbyde moduler der giver merit. Det skal være muligt at tage flere fag eller moduler efter en afsluttet HD.

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

se punkt 9.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

Københavns Kommune, Børn og Ungeforvaltningen, Nørrebro, interviewperson Cand.scient.pol, har netop færdiggjort HDO 2007. Deltog i kandidatholdet på HD 1.del. Action learning blev ligeledes brugt.

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Uddannelsesbudgettet for de administrative ansatte er lavt, til gengæld til godes de faglige (pæd.) efteruddannelsestilbud. Medarbejder måtte selv gøre en stor indsats for efteruddannelse og bevilling hertil. Spørgsmål om medarbejderes efteruddannelse vil betyde afgang, synes at bekymre ledelsen, frem for et personale der ikke udvikler sig. Det er op til medarbejder selv at have et ønske om efteruddannelse, 95% må selv kæmpe for det. Særligt i Børn og Ungeforvaltningen har den typiske leder en pædagogisk eller HK-baggrund, men der er en tendens i anden retning, fx besidder akademiske medarbejdere kompetencer, der efterspørges i økonomifunktioner.

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

Manglede erhvervsøkonomiske værktøjer, derfor en HD. HD giver et bredt kendskab der matcher den virkelighed kommunerne befinder sig i. Typisk dækker medarbejder flere områder af opgaver.

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

Det vil ikke være tilstrækkelig inspirerende med en toning af HD 1.del, begge sider af arbejdsmarkedet (privat/off) kan tilføre hinanden indsigt på tværs af sektorer. Endnu værre vil en hel HD være for marginal. Interessant med et 4. semester /speciale med fokus på fx det offentlige. HD synes pt. at være meget rettet mod det private arbejdsmarked. Kompetencer opnået på 1.del har i praksis betydet meget for medarbejder – særligt faget Erhvervsøkonomi 1 samt faget IT og økonomi. Ligesom faget Erhvervsret også var brugbart i sager i forvaltningen, særligt den juridiske metode (indblik i juridiske termer).

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Erhvervsøkonomi fyldte meget på HD 1.del, men gav til gengæld fine /nødvendige kompetencer. Erhvervsret gav et godt indblik i juridiske termer. Den kommunale sektor har brug et statistisk beredskab, værktøj som beskrivende statistik. Kommunedata (KMD) benytter SAS, men i Kbh. Kommune benyttes også SPSS. Excel kan udnyttes bedre, selvom de førnævnte er gode værktøjer

Bilag 1

Københavns Kommune, BUF, fortsat

til datafangst. Et ønske i 1.del er at klæde de studerende bedre på til at tolke data og til formidling af statistik i tekstform. Desuden synes der er at være et behov for fag som projektledelse samt kommunikative kompetencer. Konkrete forslag til 1.del; Juridisk del med bredere fokus på funktionær- og forvaltningslov. Samt Økonomisk, offentlig budgettering, aktivitetstilpasning, tillægsbevillinger.

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Der er pt. ikke behov for internationalisering eller sprog i efteruddannelsesstilbud inden for det offentlige.

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Positiv overfor mere virtuel læring. Umiddelbart ønsker om undervisning på fredage/lørdage.

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

Kender positivt til action learning fra hans egen HD, bl.a styrkedes det sociale element på studiet.

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

En ny HD i offentlig administration (herunder politisk administration), også gerne i et semester på HD 1.del. Fag som organisationssociologi må gerne indgå. Det vil kræve et stort PR arbejde målrettet at 'sælge' HD som efteruddannelsesstilbud hos de kommunale ledere/offentlige arbejdsgivere. Evt. kan kommunale ledere deltage i udvikling af en ny HD. Det kan medvirke til at fjerne evt. berøringsangst på kommunalt plan. Der er behov for at opruste de kommunale kompetencer, specielt HK'ere. Der er i øvrigt en massiv andel af ansatte akademikere.

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Evt. på 2.del – det politiske system efterspørger meget statistik materiale. Styrkelse af discipliner inden for følgende efterspurgte kompetencer: data-analyse, økonomistyring og benchmarking.

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Der synes ikke at være mange alternativer til HD. Personalestyrelsen, Den Kommunale Højskole i Grenå, Danmarks Forvaltningshøjskole samt DJØF udbyder mange korterevarende kurser Der synes at være en større forståelse for

Bilag 1

Københavns Kommune, BUF, fortsat

efteruddannelse i det private frem for det offentlige arbejdsmarked. Ca. 50% af lederne kender til HD, flere af Frants' studerende har hørt om MPA (og var interesserede), men grundet de knappe offentlige budgetter, er det et fåtal, der kan deltage. Det synes i øvrigt ikke særligt anerkendt at den administrative stab får efteruddannelse. I Børn og Ungeforvaltningen er der mange faglige ledere, men udviklingen går mod mere/flere administrative ledere.

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Det er smart hvis man selv kan plukke moduler på forskellige 2.dels linier.

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Det vil være nemmere at 'sluge' for en offentlig arbejdsgiver, fx skræddersyede kurser, der giver merit ind i resten af HD. Forslag et modul 'Controller', en meget efterspurgt kompetence i det offentlige. Men i øvrigt er der stor efterspørgsel på kompetencer inden for ; Regnskab, økonomistyring, organisationsledelse, HR, kompetenceudvikling, løndannelse og personalejura.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

FUHU - Interviewpersonen er topleder.

1. **Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højest i de kommende år.**

-

2. **Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)**

Ja i høj grad.

3. **Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervs-kompetencer.**

HD skal have almen karakter med grundlæggende kendskab til erhvervsøkonomi og samfundsøkonomiske forhold, der har betydning for virksomhedernes betingelser. På 3.semester/ 2.år af 1.del kan udbydes valgfag til yderligere fordybelse, mens der i 4. semester kunne indgå speciale gerne med egen case. Den faste kerne i HD skal fortsat være med basis i erhvervs-økonomi i 1.del, dvs den hidtidige bredde, mens der på 2.del specialiseres.

4. **Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)**

Statistik kan ligge under faget Erhvervsøkonomi. Overvejelser om statistiks relevans for 2.del og for job. På fag i finansiering, regnskab, analyse er der behov for matematiske kompetencer.

5. **Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)**

Med en HD skal de studerende have opnået en forståelse for internationale, globale økonomier lige såvel som nationale økonomier. Det er en undersøgelse værd at vurdere evt. efterspørgsel på sprogkompetencer på HD.

6. **Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)**

Fleksibilitet i uddannelser er vigtige parametre i fremtiden. Det landsdækkende samarbejde er vigtigt for HD i en virtuel sammenhæng, både hvad angår pædagogik og metodemæssigt. Der er ubenyttede potentialer i en fælles IT platform universiteterne imellem, da der er dyrt investeringsmæssigt, skal den kunne anvendes bredt. Platformen skal være nem at integrere for undervisere som for studerende.

Bilag 1

FUHU, fortsat

7. **Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)**
Gerne fortsat brug af action learning, cases og igen nævnes vigtigheden af samarbejde på landsplan.
8. **Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.**
Vi skal være påpasselig med for snævre specialiseringer, ikke for mange slags.
9. **HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.**
Vigtigt at fastholde det faglige niveau, som er kendetegnende for HD. Der er udfordringer med fortsat flere adgangsveje til 2.del, men også muligheder for øget bestand vha realkompetencevurderinger.
10. **Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?**
Det er godt at 1.del får et afrundet /selvstændigt forløb.
11. **Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?**
Der er muligvis potentiale i erhverv med lavt uddannelsesniveau, som fx sports- og idrætsområder (på divisionsniveau), detailhandelen, turisme – erhverv som tilsyneladende mangler kompetencer inden for økonomi, afsætning, oplevelses-økonomi, her vil mulighed for at udbyde moduler målrettet disse erhverv kunne dække et behov.
12. **Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?**
-

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Copenhagen Business School

Deloitte - Interviewpersonen læser pt. HD (R) .

1. **Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejder prioriterer virksomheden højst i de kommende år.**

Det vil være ønskeligt om en international økonomi /dimension kunne indgå.

2. **Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)**

Alle ansatte med revisionsopgaver skal have en HDR.

3. **Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.**

Umiddelbart fint med HD R. Eksternt regnskab kunne fint indgå i 1.del, studerende har kendskab i praksis, men mangler det teoretiske grundlag.

4. **Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)**

Det er vigtigt at den studerende lærer noget fra dag 1, som kan anvendes i jobbet. Eksempelvis med et speciale på 4. semester. Pædagogisk metode, fx egne cases vil motivere den studerende og give nytteværdi. Der synes at være et svingende niveau afhængigt af fag. Foretrækker færre fag på 1.del, gerne flere 2.dels fag ind på 2.år i 1.del. Faget IT og økonomi har et lavt niveau. Erhvervsøkonomi 2 synes relativt let, da gentagelser fra faget Erhvervsøkonomi 1 opleves, ligeså på 2.del. Faget Makroøkonomi er vigtigt og kommer lidt sent ind i 1.dels forløbet, desuden burde den studerende have visse basale forudsætninger i faget inden studiestart.

5. **Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)**

Evt. erhvervssprog vil være en yderligere kompetence den studerende skal tilegne sig, men det må ikke fjerne fokus for det faglige høje niveau. Sprog er der pt. ikke behov for, forventes at medarbejder selv opnår tilstrækkelige sproglige færdigheder undervejs.

6. **Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)**

Planlægning af eksamensdage i forhold til regnskabsafslutninger generelt, meget stor belastning, eksempelvis kunne studiestart ændres til at være 1. januar. Foretrækker holdundervisning.

Bilag 1

Deloitte, fortsat

7. **Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)**
Intet kendskab til action learning.
8. **Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.**
Elementer fra ledelse/projektorganisation vil være godt have med ind i HDR. Påpasselig med at udvande HD, med for mange forskellige studier – de klassiske skal fortsat være bærende (HDR, HDA, HDF).
9. **HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.**
Vigtigt at fastholde det høje faglige niveau, som er kendetegnende for HD.
10. **Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?**
Med HD kan man læse videre til kandidatniveau eks. cand.merc.aud.. Mener ikke at HD hænger sammen med Master, ingen logisk forlængelse. Master opleves ikke på tilstrækkeligt højt niveau i forhold til kandidatniveau.
11. **Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?**
Fleksibilitet er nødvendigt, mange er presset – flere ville ikke være nød til at give op, hvis de kunne læse mere fleksibelt, men 4 år er lang tid. Enkeltfagsmoduler vil være interessant efteruddannelsesstilbud ovenpå en HD. Moduler vil give mere frihed, tid til fokusering af emne.
12. **Er der interesse for customised forløb i virksomhed, der kan give merit i offentlige HD forløb?**
Nej, har interne og eksterne uddannelsesafdelinger, hvor medarbejder kan opnå flere/ nye kompetencer.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

PricewaterhouseCoopers (Næstved) - partner

Jyske bank - filialleder

Rambøll Olie & Gas - Økonomichefen

En sammenskrivning af tilbagemeldingerne fra ovennævnte 3 interviews:

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejdere prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Lederevne

Samarbejdsevner

Sociale kompetencer

Bred faglig viden (dækkende stort set alle områder)

Sprogkundskaber i engelsk, og beherske de faglige termer.

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

HD som en integreret del af "modningsprocessen"

De HD studerende kommer med nye input til organisationen

HD' er som igangsætter af processer, nye ideer

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

HD 1. skal være som den er !!!

HD 1. teoretisk forstudie

HD 1. skal sortere de studerende

HD 1. bør ikke give erhvervskompetence det får de via praksis

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Ikke meget konkret, nærmest uændret

Vægt på edb integreret i undervisningen

Ikke ønske om at vælge noget fra - snarere "alt til" !

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Anvendelse af internationale bøger

Engelsk vigtig

De skal kunne arbejde internationalt

Gerne mulighed for at studerer på internationale skoler

Bilag 1

PriceWaterhouse, Rambøll, Jyske Bank, fortsat

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Være som det er !!! Ikke stor interesse i virtualisering for almindelige studerende, det vil skade sociale kompetencer - fremmøde vigtig Hensyntagen til travle perioder i virksomhederne
Et fag ad gangen
Mange fag ad gangen

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

Case arbejde / problemløsning i grupper
Gerne sikre mobilitet
Forelæsninger
Ikke forelæsninger

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

Ønske om at man havde de klassiske (økonomi, afsætning og organisation)
Ikke fagidioter, der skal være brede

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Ikke mange holdninger – ”skal være som det er”

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Svag/ringe forståelse for problemstillingen; HD titlen er det vigtigste.
Godt med en international titel, hjælper på anseelsen

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Revisorer vil ikke have blandet holdene. De har svært ved at se det, mener niveauet er for højt til efteruddannelsesmarkedet. Vil kunne devaluere HD

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Det kunne være interessant at lave virksomhedsspecifikke forløb, men institutionen skal have uddannelsesansvaret
Nej det er vigtigt at de er sammen med studerende fra andre typer virksomheder

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

Nordea samt Nykredit - uddannelsesmedarbejdere

Der var en række spørgsmål fra spørgeguiden, som respondenterne ikke havde kommentarer til; pointerne kan opsummeres til:

- **Fremtidige behov:** Der lægges meget stor vægt på personlige kompetencer, relationskompetencer, kommunikation, empati, både generelt og fx i forbindelse med salg. Der er med andre ord stort fokus på "bløde" kompetencer. Det udelukker ikke de "hårde" faglige kompetencer; men de bløde er der stigende fokus på. Især HD 1. del opleves i dag som for "faglig-faglig".
- **Generisk.** Det er ok, at HD-linjerne er "brede" og lægger et alment grundniveau. De studerende er oftest ikke-akademikere og har behov for grundlæggende viden, som ikke nødvendigvis er branche-orienteret.
- **Virksomhedstilpasset.** Der er ikke umiddelbar efterspørgsel efter virksomhedstilpasset undervisning, i al fald ikke i den finansielle sektor; men det kan på den anden side heller ikke helt udelukkes.
- **Moduler.** Der er til gengæld behov for mere individtilpasset uddannelse, så de studerende selv kan sammensætte en HD ud fra egne behov og ønsker. Her er de eksisterende obligatoriske fag og linjer en hindring.
- **Niveauet:** Det faglige niveau er passende.
- **Pædagogik.** Pædagogisk ønsker man sig mindre traditionelle undervisningsformer. Dvs, mindre forelæsning, mindre ren teorigennemgang. Til gengæld skal undervisningen være mere praksisnær, mere koblet til de studerendes hverdag, praktiske problemer, cases m.v.
Man kan også anvende blended learning og andre former for læringsmiljøer.
- **Internationalt:** Det er ikke aktuelt påtrængende behov for internationalt orienteret uddannelse, men på sigt vil det være relevant, fx centreret omkring interkulturel kommunikation.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

Rambøll Olie & Gas - Økonomichefen

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejdere prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Har eget uddannelsessystem: Rambøll Akademi – relation til CBS, Service branchens chefakademi; på chefniveau - MBA (light) og på afdelingsleder-niveau – lederen som udvikler.

Konkrete prioriteringer:

Faglig viden – 'de hårde fagområder' (der er tale om ingeniører)

Engagere og fastholde medarbejdere, ekstrovert, økonomisk sans

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

Se spm. 1 og 11 + 12

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

Økonomisk forståelse (der er tale om ingeniører)

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Ledelse

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Virksomheden må søge fremtidig vækst i udlandet, derfor:

Sprog, Kulturforståelse, Håndtere diversitet og Moderne ledelsesformer

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Skal foregå efter arbejdstid

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

Action learning med proceskonsulent/coach

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

Avanceret ledelse

Bilag 1

Rambøll Olie & Gas, fortsat

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Ledelse der omfatter det internationale aspekt

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Mindre betydningsfuld; i en rekrutteringssituation noget man vil lægge mærke til, men er ikke fokuseret på at udstyre medarbejdere med formelle eksamenspapirer

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Stor fordel med modulopbygning og en væsentlig forudsætning for at HD kunne blive et reelt samarbejdsgrundlag (se spørgsmål 1)

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Stadig behov for tilpasning til virksomhedens behov og med mindre skelen til muligheden for at kunne udstyre medarbejdere med formelle papirer

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

'VIKING LIFE-SAVING EQUIPMENT A/S'

1. **Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejdere prioriterer virksomheden højest i de kommende år.**
Strategisk ledelse - Projektledelse
Personlig ledelsesstil - Kommunikationsegenskaber
2. **Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)**
Vi bruger HD studiet til mange af vores medarbejdere, som ikke forvejen har en højere uddannelse. Ligeledes tager alle kontorelever HD 1 del i elevtiden.
3. **Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.**
En HD 2. del som gik mere på projektledelse ville være en god idé.
De selvstændige kompetencer som HD 1. del giver, vil fortrinsvis være analytiske kompetencer, hvilket giver et godt grundlag for at læse videre.
4. **Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)**
Godt både med statistik og økonomiske fag på grunddelen.
Projektledelse som overbygning.
5. **Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)**
International forretningsforståelse. Evt. tilvalgsfag om eks. Asien
Evt. tilvalgsfag om International Politik (organisationer som WHO, FN, EU, mv.)
6. **Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)**
Fint med to aftener om ugen
God idé at tilbyde HD som e-learning for folk som er udstationeret
7. **Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)**
Et enkelt større projekt, som defineres og udarbejdes i samarbejde med ens arbejdsgiver – dette kræver dog mere info til virksomheden vedr. krav, deadlines mv.
8. **Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.**
Projektledelse

Bilag 1

VIKING LIFE-SAVING EQUIPMENT A/S, fortsat

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Vi bruger mest Afsætning.

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

?

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Ja helt sikkert. Hvis man kunne tage HD enkeltfag over en kortere periode kunne der sagtens være mange potentielle kandidater til dette. Også folk med højere uddannelser, som lige skal have styrket kompetencen indenfor et afgrænset felt og som ikke kan afsætte tid over en længere periode. Disse måtte også gerne ligge i arbejdstiden.

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Ja

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

Danfoss - HR director

1. **Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejdere prioriterer virksomheden højest i de kommende år.**
Ledelsesmæssige kompetencer baseret på en solid moderne forretningsforståelse.
2. **Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)**
Som supplement til en basisuddannelse f.eks. som ingeniør eller som en "opgradering" af en bachelor uddannelse.
3. **Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.**
Forretningsforståelse, Bred økonomisk viden, Samfundsforståelse
4. **Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)**
Jf. spm. 3
5. **Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)**
Virksomheden må søge fremtidig vækst i udlandet, derfor:
Kulturelle forskelle og global økonomi
6. **Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)**
Det vil være forskelligt fra studerende til studerende, men nærhedsprincippet vil være af betydning for en del, ligesom muligheden for et fleksibelt forløb, der kan afbrydes og genoptages i forbindelse med udstationering, arbejds- og familiepres o.s.v.
7. **Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)**
Aktiv læring hvor egne erfaringer og virksomhedens udfordringer tages ind, vil langt hen ad vejen være en forudsætning for at det tilegnede stof kan anvendes
8. **Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.**
Ikke umiddelbart konkrete ønsker/behov
Lokalt (Sønderborg) burde der udbydes flere 2. dels profiler lokalt.

Bilag 1

Danfoss, fortsat

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Lokalt (Sønderborg) burde der udbydes flere 2. dels profiler lokalt

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Det gør det nemmere at kommunikere internationalt om uddannelsen og kompetenceniveauet.

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Ja

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Det kunne være en mulighed for nogle af vore danske ansatte

Øvrige kommentarer Vedr. HD-uddannelsen:

At der generelt er brug for en modernisering af uddannelsen; navnlig med hensyn til virksomhedsøkonomi og økonomistyring.

Bilag 1

Interview med udvalgte virksomheder, efterår 2007, Syddansk Universitet

Deloitte, Odense - statsautoriseret revisor, partner

1. Hvilke kompetencer hos de ledende medarbejdere prioriterer virksomheden højest i de kommende år.

Især de menneskelige faktorer vil blive prioriteret højt i de kommende år (åbenbart er de rent faglige – regnskab, erhvervsøkonomi og revision en selvfølge); kompetencerne især at kunne bevare overblik over opgaver, samarbejdsevner, motivation og lignende.

2. Hvor kommer HD ind i planerne for udvikling af kompetencebehovet (om overhovedet)

Erhvervspsykologi

3. Hvilke ønsker vil der være til faglige profil(er). HD 1.del skal både fungere som basis for HD 2.del og give selvstændige erhvervskompetencer.

Nationaløkonomi – både mikro og makro (forstå politiske tiltag)

Statistik – primært opøvning af logisk tankegang

Erhvervsjura – kontraktret, selskabsret

Opgaveskrivning – rapportmetode

Erhvervsøkonomi (rentesregning, investering, finansiering, omkostningsteori)

Afsætningsøkonomi og organisation primært strategiske værktøjer

Bogføring tillægges ikke speciel vægt som kompetenceområde (det kan Virksomheden selv lære dem)

4. Er der specifikke faglige prioriteringer (niveau, fag, fagområder)

Ingen kommentarer

5. Hvilke internationale kompetencer er ønskelige (om nogen)

Ingen særlige, men sprog (engelsk) er et relevant arbejdsredskab

6. Ønsker til HD strukturen (undervisningstidspunkter, modulopbygning, virtualisering)

Ingen specifikke ønsker

7. Ønsker til pædagogik (action learning, arbejde med egne problemer, cases, samarbejde med flere universiteter)

Ingen specifikke ønsker/kommentarer

Bilag 1

Danfoss, fortsat

8. Hvilke 2.dels studier er der behov for, nye - reviderede gamle – gamle.

Kunne tænke sig en HD i Revision eller at der i hvert fald blev udbudt et introducerende revisionsfag på HD Regnskab.

9. HD 2.dels fagprofil i forhold til virksomhedernes kompetencebehov.

Ingen specifikke ønsker/kommentarer

10. Hvordan opleves Graduate Certificate – Graduate Diploma – Master af virksomhederne?

Ingen kommentarer; kun lidt kendskab til indholdet af de nævnte titler.

11. Kan (et fleksibelt/modul opbygget HD) fungere som en del af et udvidet efteruddannelsesmarked?

Næppe. Revisionsbranchen og de enkelte firmaer arrangerer selv de nødvendige efteruddannelseskurser. Universitetet skal bidrage med de generelle teoretiske grundlag, men de behov for efteruddannelse revisionsfirmaer har, egner sig ikke til formaliserede HD-kurser. I bedste fald kan HD-kurser som enkeltfag bruges til uddannelse af assistenter som ikke kan eller vil tage en hel revisoruddannelse.

12. Er der interesse for customised forløb i virksomhederne der kan give merit i de offentlige HD forløb?

Ingen specifikke ønsker/kommentarer.

Bilag 2

Skitse til spørgeskemaanalyse

Velkommen til undersøgelse af virksomhedernes brug af og holdninger til HD-uddannelsen

Spørgeskemaet indeholder spørgsmål inden for følgende fem hovedområder:

1. Overordnede oplysninger om Dem selv og Deres virksomheden/organisation
2. Virksomhedens nuværende brug af efteruddannelse
3. HD-uddannelsen og virksomhedens brug af denne
4. Virksomhedens kendskab til og brug af andre længerevarende erhvervsrettede uddannelser
5. Virksomhedens forventninger og ønsker til erhvervsrettede efteruddannelser fremover

Beregn ca. 15 minutter til at besvare spørgeskemaet. De fleste af spørgsmålene kan besvares ved at vælge et svar fra en 'rullemenu' eller ved et klik med musen, som markering ud for de(t) svar, som De anser for mest rigtigt. Når alle spørgsmål på en side er udfyldt, kommer De videre til næste side ved at 'klikke' på Næste-knappen, som findes i bunden af hver enkelt side.

Hvis De bliver nød til at logge af før De har besvaret sidste side, vil det være nødvendigt at starte helt fra begyndelsen igen. Det letteste er at afsætte den nødvendige tid til at gøre spørgeskemaet helt færdigt på en gang.

På sidste side afsluttes besvarelsen ved et 'klik' på 'Færdig'-knappen. Deres besvarelse sendes herefter ANONYMT videre til en fælles database, hvor den sammen med mange andre arbejdsgiveres besvarelser vil danne grundlag for analyser og videreudvikling af HD-uddannelsen. (sidstnævnte i ental)

Er De i tvivl om udfyldelse af spørgeskemaet, er De velkommen til at kontakte formanden for HD-Fællesudvalget Michael Pettersson på tlf.: 3815 2110 eller E-mail: mp.cme@cbs.dk

Endnu en gang tak for Deres hjælp!

HD-Fællesudvalget

Bilag 3

1. Er De

- ☐ Mand?
- ☐ Kvinde?

2. Hvad er Deres alder?

- ☐ Under 25 år
- ☐ 26 - 30 år
- ☐ 31 - 35 år
- ☐ 36 - 40 år
- ☐ 41 - 45 år
- ☐ 46 - 50 år
- ☐ 51 - 55 år
- ☐ 56 - 60 år
- ☐ 61 - 65 år
- ☐ 66 - 70 år
- ☐ Over 70 år

3. Hvornår er virksomheden etableret?

Angiv etableringsår med fire cifre ____

4. I hvilket postnummerområde ligger den del af virksomheden, hvor De er ansat?

Postnummer ____

5. Er Deres virksomhed enkeltvirksomhed eller del af en koncern?

- ☐ Enkeltvirksomhed
- ☐ Del af koncern (filial/datterselskab)
- ☐ Andet --> Hvad? _____

Bilag 3

6. Hvor mange ansatte er der i virksomheden? -

Er De ansat i en filial eller et datterselskab til en større koncern, skal De angive antallet af ansatte i den filial/datterselskab, hvor De selv er ansat.

- ☐ < 5 ansatte
- ☐ 5 - 20 ansatte
- ☐ 21 - 50 ansatte
- ☐ 51 - 100 ansatte
- ☐ 101 - 250 ansatte
- ☐ 251 - 500 ansatte
- ☐ 501 - 1000 ansatte
- ☐ > 1000 ansatte

7. Hvilken branche/industri er Deres virksomhed/organisation i (angiv eventuelt flere brancher)?

- ☐ Uddannelse
 - ☐ Offentlig sektor
 - ☐ IT, Telekommunikation o. lign.
 - ☐ Industri og maskinproduktion
 - ☐ Sundhed, medicinal, biotech
 - ☐ Underholdning og nydelsesmidler
 - ☐ Turisme og fritid/underholdning
 - ☐ Rådgivning og konsulentvirksomhed
 - ☐ Bank og øvrige finansielle serviceydelser
 - ☐ Bygge og anlæg
 - ☐ Fødevarer, landbrug og fiskeri
 - ☐ Miljø og energi
 - ☐ Anden fremstillingsvirksomhed
 - ☐ Transport, distribution, shipping
 - ☐ Reklame og marketing
 - ☐ Anden
- branche/industri _____

8. Hvor stor en del af virksomhedens forretningsopgaver foregår i samhandel (import/eksport) med virksomheder/organisationer i udlandet?

- ☐ Intet
- ☐ Kun lidt
- ☐ En del
- ☐ Alt/stort set alt
- ☐ Ved ikke

Bilag 3

9. Hvilket område/hvilken arbejdsopgave beskriver bedst Deres ansvarsområde og arbejdsopgaver i virksomheden (sæt kun en markering)?

- ☐ Salg og marketing
 - ☐ Logistik og Supply Chain Management
 - ☐ Produktudvikling/R&D
 - ☐ Rådgivning / Kommunikation
 - ☐ Økonomi, regnskab og finans
 - ☐ IT
 - ☐ Produktion / Kvalitetsstyring / Indkøb
 - ☐ HRM
 - ☐ Generel ledelse
 - ☐ Andet område/anden arbejdsopgave
-

10. Omtrent hvor mange medarbejdere er der i den del af virksomheden, der hører ind under Deres arbejdsopgaver/ansvarsområder?

- ☐ < 5 medarbejdere
- ☐ 5 - 10 medarbejdere
- ☐ 11 - 20 medarbejdere
- ☐ 21 - 30 medarbejdere
- ☐ 31 - 40 medarbejdere
- ☐ 41 - 50 medarbejdere
- ☐ 51 - 100 medarbejdere
- ☐ 101 - 250 medarbejdere
- ☐ > 250 medarbejdere

Bilag 3

Virksomhedens nuværende brug af efteruddannelse

11. Omtrent hvor mange af virksomhedens medarbejdere, som hører ind under Deres ansvars- og arbejdsområder, er for øjeblikket i gang med en efteruddannelse med relevans for medarbejderens arbejdsopgaver i virksomheden?

- ☐ Ingen
- ☐ 1-3 medarbejdere
- ☐ 4-6 medarbejdere
- ☐ 7-9 medarbejdere
- ☐ 10-12 medarbejdere
- ☐ 13-15 medarbejdere
- ☐ Mere end 15 medarbejdere
- ☐ Ved ikke

12. Hvilken type efteruddannelse har ovennævnte medarbejdere påbegyndt? (gerne flere markeringer)

- ☐ Korterevarende efteruddannelsesforløb (alt fra dagskursus til korterevarende kompetenceudviklingsprogrammer af indtil ½ års, måske lidt mere varighed, og kan både afholdes af interne ressourcer såvel som eksterne)
 - ☐ Længerevarende efteruddannelsesforløb af mere end et års varighed (alt fra akademiuddannelser, bachelorprogrammer, HD til MBA, der typisk også er karakteriseret ved en eller anden formel kvalifikation)
 - ☐ Anden efteruddannelse (skriv gerne hvilke!)
-

13. På hvilke arbejdsområder skal de påbegyndte efteruddannelser styrke medarbejdernes kompetencer? (gerne flere markeringer)

- ☐ Salg og marketing
- ☐ Logistik og Supply Chain Management
- ☐ Produktudvikling/R&D
- ☐ Rådgivning / Kommunikation
- ☐ Økonomi, regnskab og finans
- ☐ IT
- ☐ Produktion / Kvalitetsstyring / Indkøb
- ☐ Generel ledelse
- ☐ HRM
- ☐ Andet område/anden arbejdsopgave _____

Bilag 3

HD-uddannelsen og virksomhedens brug af denne

14 Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til HD-uddannelsen, herunder de kompetencer, som medarbejdere kan opnå ved at gennemføre den?

- ☐ Jeg har aldrig hørt om den
- ☐ Kender uddannelsen af navn, men stort set intet om indholdet
- ☐ Kender til en vis grad uddannelsens indhold /kompetencemål
- ☐ Har et godt kendskab til uddannelsens indhold /kompetencemål

15. I hvilket omfang holder De Dem informeret om HD uddannelsen på nedenstående vis?

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad
Orienteres ved at følge med i medieomtale vedrørende HD studiet	☐	☐	☐	☐
Taler med kollegaer/forretningsforbindelser om HD-uddannelsen	☐	☐	☐	☐
Via uddannelsesstedernes hjemmesider	☐	☐	☐	☐
Ved henvendelse til uddannelsesstedet	☐	☐	☐	☐
Medarbejderne informerer løbende virksomheden om deres erfaringer/udvikling på HD studiet	☐	☐	☐	☐

16. Ud fra Deres kendskab til HD-uddannelsen, hvor enig eller uenig er De så i nedenstående udsagn?

	Fuldstændig uenig	Ovevejende uenig	Både/og	Overvejende enig	Fuldstændig enig
Arbejdsgiverne har generelt et udbredt kendskab til HD-uddannelsen	☐	☐	☐	☐	☐
Sammenlignet med andre uddannelser har HD-uddannelsen et godt omdømme blandt arbejdsgiverne	☐	☐	☐	☐	☐
Det er generelt arbejdsgivernes opfattelse, at HD-uddannelsen er et meget krævende studie	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsen har et positivt image i Danmark	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsen har et positivt image internationalt	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsen har et højt fagligt niveau	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsen er anvendelsesorienteret og praksis nær	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsens indhold har langt fra fuldt med de nye udfordringer/behov som dagens virksomheder har	☐	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

Når der i de følgende spørgsmål refereres til medarbejdere i virksomheden, bedes De venligst svare ud fra Deres kendskab til de medarbejdere, som er en del af virksomheden, hvor De har arbejdsopgaver /ansvarsområde.

17 Er der i Deres virksomhed medarbejdere, som læser HD i dag eller som tidligere har læst HD?

- ☐ Nej
- ☐ Ja
- ☐ Ved ikke

18. Når virksomhedens medarbejdere påbegynder HD studiet, er det så på eget initiativ eller på opfordring fra virksomhedens side?

- ☐ Stort set altid medarbejderens eget initiativ
- ☐ Oftest medarbejderens eget initiativ
- ☐ Initiativet nok nogenlunde lige ofte fra begge parter
- ☐ Oftest virksomhedens som opfordrer medarbejderen
- ☐ Stort set altid virksomheden, som opfordrer medarbejderen

19. Hvor ofte finansieres medarbejdernes HD studier på nedenstående vis? (et 'klik' i hver linie)

	Aldrig	Yderst sjældent	Af og til	Mest almindeligt	Ved ikke
Medarbejderne betaler selv hele HD studiet (studieafgift, bøger etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheden betaler studieafgiften, men medarbejderne betaler selv bøger m.v.	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheden betaler alt i forbindelse med medarbejdernes HD studie; studieafgiften, bøger m.v.	☐	☐	☐	☐	☐
Anden finansieringsform? Hvis ja, uddyb venligst i feltet til højre!	☐	☐	☐	☐	☐

20. Omtrent hvor mange af virksomhedens medarbejdere er for øjeblikket HD 1.dels studerende?

- ☐ Ingen
- ☐ 1-3 medarbejdere
- ☐ 4-6 medarbejdere
- ☐ 7-10 medarbejdere
- ☐ Mere end 10 medarbejdere
- ☐ Ved ikke

Bilag 3

21. Omtrent hvor mange af virksomhedens ansatte er for øjeblikket HD 2. dels studerende?

- ☐ Ingen
- ☐ 1-3 medarbejdere
- ☐ 4-6 medarbejdere
- ☐ 7-10 medarbejdere
- ☐ Mere end 10 medarbejdere
- ☐ Ved ikke

22. Hvor ofte har nedenstående uddannelser været adgangsgivende for virksomhedens HD 2. dels studerende?

	Aldrig	Yderst sjældent	Af og til	Mest almindeligt	Ved ikke
HD 1. del	☐	☐	☐	☐	☐
Akademiuddannelse o. lign.	☐	☐	☐	☐	☐
Professionsbachelor	☐	☐	☐	☐	☐
Anden end de ovenfor nævnte --> Hvilken?	☐	☐	☐	☐	☐

23. På hvilke af nedenstående uddannelsessteder har virksomhedens medarbejdere læst HD? (gerne flere markeringer!)

- ☐ ASB / Handelshøjskolen i Århus
- ☐ AAU / Ålborg Universitet
- ☐ CBS / Handelshøjskolen i København
- ☐ Handelshøjskolecentret Slagelse (SDU)
- ☐ HIH/Herning (ASB)
- ☐ SDU / Syddansk Universitet
- ☐ Andet uddannelsessted?

24. I hvilket omfang indgår nedenstående forhold i virksomhedens valg af uddannelsessted for HD-uddannelsen?

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad
At uddannelsesstedet har et godt omdømme	☐	☐	☐	☐
At HD-uddannelsens indhold matcher vores ønsker/behov	☐	☐	☐	☐
At uddannelsesstedet ligger tæt på virksomheden/bopæl	☐	☐	☐	☐
Virksomhedens tidligere erfaringer med uddannelsesstedet	☐	☐	☐	☐
At studieafgiften er blandt de laveste blandt udbyderne	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

Kendskab til og brug af Professionsbacheloruddannelsen

25. Er der i Deres virksomhed medarbejdere, som læser Professionsbachelor eller som tidligere har læst Professionsbachelor? (gerne flere 'klik')

- ☐ Nej
- ☐ Ja, vi har ansatte, som tidligere har læst Professionsbachelor
- ☐ Ja, vi har ansatte, som læser Professionsbachelor
- ☐ Ved ikke

26. Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til Professionsbacheloruddannelsen, herunder de kompetencer, som medarbejdere kan opnå ved at gennemføre den?

- ☐ Jeg har aldrig hørt om uddannelsen
- ☐ Kender uddannelsen af navn men stort set intet om indholdet
- ☐ Kender til en vis grad uddannelsens indhold /kompetencemål
- ☐ Har et godt kendskab til uddannelsens indhold /kompetencemål

27. Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Professionsbacheloruddannelsen sammenlignet med HD-uddannelsen?

	Professions- bachelor klart bedre end HD	Professions- bachelor bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end Professions- bachelor	HD klart bedre end Professions- bachelor	Ved ikke
Praksisnær og anvendelsesorienteret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faglige niveau	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	☐	☐	☐	☐	☐	☐

28. Hvilken af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af Professionsbacheloruddannelsens indhold/kompetencemål sammenlignet med HD? (kun én markering!)

- ☐ Professionsbacheloruddannelsen modsvarer stort set en hel HD (1. del + 2. del)
- ☐ Professionsbacheloruddannelsen modsvarer ikke en hel HD-uddannelse, men er dog mere end en HD 1. del
- ☐ Professionsbacheloruddannelsen modsvarer nogenlunde en HD 1. del
- ☐ Professionsbacheloruddannelsen har stort set intet til fælles med HD-uddannelsen
- ☐ Ved ikke

Bilag 3

Kendskab til og brug af Akademiuddannelsen

29. Er der i Deres virksomhed medarbejdere, som følger en Akademiuddannelse i dag eller som tidligere har taget en Akademiuddannelse (gerne flere kryds!)

- ☐ Nej
- ☐ Ja, vi har medarbejdere, som tidligere har taget en Akademiuddannelse
- ☐ Ja, vi har medarbejdere, som tager en Akademiuddannelse
- ☐ Ved ikke

30. Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til Akademiuddannelsen, herunder de kompetencer, som medarbejdere kan opnå ved at gennemføre den?

- ☐ Jeg har aldrig hørt om den
- ☐ Kender uddannelsen af navn men stort set intet om indholdet
- ☐ Kender til en vis grad uddannelsens indhold /kompetencemål
- ☐ Har et godt kendskab til uddannelsens indhold /kompetencemål

31. Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere Akademiuddannelsen sammenlignet med HD-uddannelsen?

	Akademi uddannelsen klart bedre end HD	Akademi uddannelsen bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end Akademi-uddannelsen	HD klart bedre end Akademi-uddannelsen	Ved ikke
Praksisnær og anvendelsesorienteret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faglige niveau	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

Kendskab til og brug af MBA uddannelsen

32. Omtrent hvor mange af virksomhedens medarbejdere er for øjeblikket MBA studerende?

- ☐ Ingen
- ☐ 1-3 medarbejdere
- ☐ 4-6 medarbejdere
- ☐ 7-10 medarbejdere
- ☐ Mere end 10 medarbejdere
- ☐ Ved ikke

33. Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til MBA uddannelsen, herunder de kompetencer, som medarbejdere kan opnå ved at gennemføre den?

- ☐ Jeg har aldrig hørt om den
- ☐ Kender uddannelsen af navn men stort set intet om indholdet
- ☐ Kender til en vis grad uddannelsens indhold /kompetencemål
- ☐ Har et godt kendskab til uddannelsens indhold /kompetencemål

34. Hvordan vil De, på nedenstående områder, vurdere MBA sammenlignet med HD-uddannelsen?

	MBA klart bedre end HD	MBA bedre end HD	De er stort set lige gode	HD bedre end MBA	HD klart bedre end MBA	Ved ikke
Praksisnær og anvendelsesorienteret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faglige niveau	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive der søger efteruddannelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Image/omdømme blandt erhvervsvirksomhederne	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

35. Hvilke af nedenstående udsagn beskriver bedst Deres opfattelse af MBA uddannelsen set i forhold til HD?

- ☐ Jeg ser HD og MBA uddannelserne som ligeværdige alternativer
- ☐ Jeg ser nærmest MBA som en overbygning på HD-uddannelsen
- ☐ Ved ikke

36. Har De andre opfattelser/synspunkter - med hensyn til forskellene mellem HD og MBA uddannelserne?

Virksomhedens forventninger og krav til fremtidens efteruddannelsestilbud

37. Vil arbejdsgiverne, efter Deres mening, i fremtiden efterspørge uddannelsestilbud, som i højere grad er tilpasset specifikke brancher eller virksomheder? (gerne flere markeringer!)

- ☐ Nej
- ☐ Ja, vores virksomhed vil få behov for mere specialiserede uddannelsestilbud
- ☐ Ja, jeg tror mange arbejdsgivere fremover vil efterspørge mere specialiserede uddannelser
- ☐ Ved ikke

38. Vurderer De i dag, at Deres virksomhed fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelsestilbud til medarbejderne?

	Mindre omfang	Uændret omfang	Større omfang	Ved ikke
Korterevarende efteruddannelsesforløb (< 1 år og kan afholdes både eksternt og internt i virksomheden)	☐	☐	☐	☐
Længerevarende efteruddannelsesforløb af mere end et års varighed (alt fra akademiuddannelser, bachelorprogrammer, HD til MBA)	☐	☐	☐	☐
Anden efteruddannelse (jf. Deres svar ovenfor)	☐	☐	☐	☐

39. Specielt omkring længerevarende efteruddannelsesforløb, forventer De så, at virksomheden fremover i større, mindre eller uændret omfang vil benytte sig af nedenstående efteruddannelser?

	Mindre omfang	Uændret omfang	Større omfang	Ved ikke
Akademiuddannelse (Merkonom o. logn.)	☐	☐	☐	☐
HD	☐	☐	☐	☐
MBA	☐	☐	☐	☐
Professionsbachelor	☐	☐	☐	☐
Anden længerevarende uddannelse?	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

Deres opfattelse af HD-uddannelsens styrker/svagheder samt forslag til forbedringer

40. Mener De HD-uddannelsen har FORDELE/STYRKER i forhold til alternative lignende efteruddannelsestilbud?

- ☐ Ved ikke
☐ Nej
☐ Ja --> hvilke? _____

41. Mener De HD-uddannelsen har ULEMPER/SVAGHEDER i forhold til alternative, men lignende efteruddannelsestilbud?

- ☐ Ved ikke
☐ Nej
☐ Ja --> hvilke? _____

42. Har De forslag til, hvilke tiltag/ændringer man kunne lave på HD-uddannelsen for at den bedre kunne opfylde de behov Deres medarbejdere har for efteruddannelse?

- ☐ Ved ikke
☐ Nej
☐ Ja --> hvilke? _____

43. Hvor enig eller uenig er De i nedenstående udsagn vedrørende HD-uddannelsen?

	Fuldstændig uenig	Ovevejende uenig	Både/og	Overvejende enig	Fuldstændig enig
Hvis HD-uddannelsen skal være et attraktivt uddannelsestilbud i fremtiden, er det nødvendigt at den tilpasser sig bedre til specifikke behov i de enkelte virksomheder/brancher	☐	☐	☐	☐	☐
Hvis HD-uddannelsen kunne tages i mindre moduler, ville den være et godt alternativ til de kortevarende uddannelsesforløb	☐	☐	☐	☐	☐
Selvom HD-uddannelsen blev udbudt i mindre moduler, ville indholdet næppe kunne være specialiseret nok til at dække vores virksomheds løbende efteruddannelsesbehov	☐	☐	☐	☐	☐
HD ville klart være et mere attraktivt efteruddannelsestilbud, hvis det var muligt at tage den i mindre moduler	☐	☐	☐	☐	☐
HD-uddannelsen ville være et mere attraktivt uddannelsestilbud, hvis det var muligt at tage dele af uddannelsen på virksomheden	☐	☐	☐	☐	☐

Bilag 3

44. Vil der i Deres virksomhed være behov for/ønske om, at HD-uddannelsen, eller dele heraf, tilpasses yderligere til netop de arbejdsopgaver/kompetencer, der findes i Deres virksomhed/branche?

- ☐ Slet ikke
- ☐ I nogen grad
- ☐ I høj grad
- ☐ Ved ikke

45. På hvilke områder mener De HD-uddannelsen, eller dele heraf, skal tilpasses yderligere for at tilgodese de arbejdsopgaver/kompetencer, der findes i Deres virksomhed/brance?

Uddyb venligst her -->

46. Da resultaterne fra denne spørgeskemaundersøgelse vil danne basis for en kvalitativ analyse, vil vi være taknemmelige for at kunne vende tilbage til Dem for en uddybing af Deres synspunkter om HD uddannelsen.

Hvis det har Deres interesse, anfør venligst navn, virksomhed og mail, evt. tlf.nr.

Navn

Virksomhed

Email adresse

Telefonnr.

Endnu engang tak for Deres hjælp!

HD-Fællesudvalget

Bilag 4

Bilag 4.1

Spm. 5 Er Deres virksomhed enkeltvirksomhed eller del af en koncern? (→ Andet?)
Moderselskab
Offentlig
Offentlig
Offentlig
Offentlig
Offentlig
Organisation
Pengeinstitut
Selvejende institut
Selvejende institut
Stat
Statsejet Aktieselskab
Statslig
Statslig direktorat
Statslig institution
Uddannelsesinstitution
Uddannelsesinstitution

Bilag 4.2

spm.7 Hvilken branche/industri er Deres virksomhed/organisation i (→ Andet?)
Agrokemisk branche
Alment boligselskab
Automobil importør
Bilbranchen
Brancheorganisation
Daginstitution
Detailhandel
Dialogbaseret markedsføring
Ejendomsmæglerbranchen
Elektronik
En gros handel
Engros - kontorartikler
Engros af møbler
Engroshandel maskiner
Farmaceutisk industri
Fiberlys
Forening
Forsvaret
Grossist branche
handelsvirksomhed
Industriel elektronik
IT drift, IT udvikling
Medie
Mediebranchen
Mediebranchen
Medieproduktion
NGO (dyrevelfærd)
Offentlig forskning
Olie- og gasbranchen
Restauration
Revision
Revision/økonomi
Revisionsvirksomhed
Revisor
Revisorvirksomhed
Skovbrug
Sportsbranchen
Tekstil branchen. Sælger børnetøj
Trading af fødevarer
Træ koncern - salg af træ
Træ og møbelindustrien
Tøjvirksomhed
Udlejning af ejendomme

Bilag 4.3

Spm.9	Hvilket område/hvilken arbejdsopgave beskriver bedst Deres ansvarsområde og arbejdsopgaver i virksomheden (→ Andet?)
	CEO
	Direktør
	HR
	Inkasso
	IT/systemer, økonomi
	Ledelse, rådgivning
	Product Management
	Produkt og applikationer
	Projektledelse
	Revision og regnskab
	Revision, regnskab
	Skatte rådgivning
	Uddannelseschef

Bilag 4.4

Spm.13	På hvilke arbejdsområder skal de påbegyndte efteruddannelser styrke medarbejdernes kompetencer? (→ Andet?)
	Administrative opgaver
	Analyse, metode
	Det er ikke muligt at sige
	Faglig opkvalificering
	Fagligt inden for mo
	Finans, regnskab
	Forretningsforståelse
	Ingen efteruddannelse
	Ingen
	Journalistik
	Mine kollegaer deltager
	Organisation
	Projektledelse
	Pædagogisk/fagligt
	Revision
	Revisor
	Revsion og skatteret
	Samarbejdsevne, fleksibilitet
	Skat
	Specialpædagogik
	Strategiplanlægning
	Undervisning
	Ved ikke

Bilag 5

Spm. 40 Styrker/fordele ved HD-uddannelsen	
Er en "kendt" uddannelse	ASB
Godt omdømme	ASB
I teorien mere fleksibelt tidsforløb. I praksis svært at gennemføre grundet 3-års regler.	ASB
Kan specialisere sig efter 2 år. Kendskab til andre områder i HD 1. del.	ASB
Kendt uddannelse - hård/krævende uddannelse~folk der gennemgår en HD er i stand til at udvise overskud mv.	ASB
Praktisk erfaring kombineret med relevant teori	ASB
Anerkendt blandt erhversvirksomheder og ikke mindst respektskabende for dem der har taget en HD - ved det er et krævende studi	AAU
At man ved siden af HD får erhvervserfaring, hvilket i vores virksomhed vægter højt.	AAU
Det er muligt at opretholde og passe sit arbejde undervejs.	AAU
Det forhold at de studerende ofte har et fuldtidsjob samtidig med HD studierne gør at, der skal arbejdes hårdt for at gennemfø	AAU
Faglighed kombineret med erhverserfaring, bruger det teoretiske	AAU
Giver en god teoretisk ballast og forståelse for de faktorer som spillere ind på konkrete situationer.	AAU
Godt omdømme.	AAU
Kombinationen af teori om aften og praksis i dagtimerne via sit erhverv	AAU
Praktisk orienteret + fagligt godt niveau	AAU
Som en 4-årig deltidsuddannelse ved siden af det almindelige arbejde, så er HD-uddannelsen også et tegn på vedholdenhed og amb	AAU
Den største styrke som jeg er er: Metode tilgangen. Den måde som en HD'er angriber en ny arbejdsopgave på er unik. De forstår	CBS
Der arbejdes sideløbende med studiet.	CBS
Der er meget gode muligheder for specialisering på HD 2. del	CBS
Det er en fordel at det er en "samlet" pakke man får, når mine medarbejder læser HD	CBS
Det er en fordel, at undervisningen ikke nødvendigvis er 2 gange om ugen, men at der er mulighed for at holde det til fredag/l	CBS
Det er seriøse mennesker, der studerer HD. De vil gennemføre studiet. De er målrettede.	CBS
En uddannelse, der macher et samspil mellem arbejde og læsning er at foretrække for både studerende og arbejdsgiver.	CBS
Erhvervsrelateret	CBS
Et solidt omdømme i erhvervslivet	CBS
Fagligt niveau, omdømme, praksisorienteret	CBS
HD'en (en generel betragtning) er en meget praktisk anvendelig uddannelse, som kan kombineres med et fuldtidsarbejde. Samtidig	CBS
Højt fagligt niveau og kan gennemføres sideløbende med jobbet.	CBS
Højt fagligt niveau~Høj kendskabsgrad i erhvervslivet	CBS
Jeg opfatter HD-uddannelsen som meget praktisk orienteret i forhold til alternative efteruddannelsesstilbud	CBS
Kendt i Danmark	CBS
Kendt i DK. Rangere ikke højt nok	CBS
Kombination af praktisk arbejde og relativt højt udd. niveau.	CBS

Bilag 5

Praktisk anvendelig. Højt fagligt niveau. God blanding af teori og praksis	CBS
Praktisks erfaring sammen med teori	CBS
På kort sigt har den en fordel i at være kendt.	CBS
Stor faglig dybde	CBS
Styrken er opbygning af CV i læseperioden.	CBS
Styrkerne ligger helt klart i undervisernes kompetencer. Mange af underviserne er meget erhvervsfaglige personer med mange års	CBS
Toningerne giver styrke	CBS
Uddannelsen kombineres med erhvervserfaring, og er mere anvendelig i erhvervslivet.	CBS
Undervisning foregår udenfor almindelig kontortid, hvilket medfører at medarbejder får mere praktisk erfaring under forløbet.	CBS
Bedre og mere kendt	HIH
Den lærer de 'studerende' at strukturere deres tid - en væsentlig forudsætning for at være en dygtig leder.	HIH
Erhvervsorienteret og fagligt højt niveau	HIH
får et godt netværk	HIH
Grundig uddannelse, bred. Deltagerne kommer fra mange brancher og der er godt seriøst miljø.	HIH
HD 1 sikre et acceptabelt bund niveau for specialiseringen på anden del. MBA har en meget varieret kvalitet på niveauet.	HIH
Højt fagligt niveau. De studerende kommer fra forskellige brancher. God bredde. Undervisere med praktisk erfaring	HIH
Image	HIH
Især 2. del, hvor der vælges speciale/linie.~	HIH
Krævende studie i fritiden - godt image	HIH
Man kan både arbejde og studerer og dermed koble teori med praksis løbende og ikke først efter afsluttet uddannelse.	HIH
Mere specifik, bedre papir efterfølgende	HIH
Praktisk orientering. Tilpasset personer med fuldtidsarbejde.	HIH
Projekt arbejdet giver styrke til virksomhederne	HIH
Styrken er vel at man efter de 2 år, kan vælge det fag/område som man vil specialisere sig indenfor. Flere valgfag ville måske være en ide	HIH
Tilpasset fuldtidsansatte	HIH
Uddannelse er bredt funderet på 1. del og speicaliseret på 2. del, hvilket er en fordel.	HIH
Den umiddelbare kombination med det praktiske	SDU
Der opnås en kompetence som er anerkendt i erhvervslivet.	SDU
Det er en fordel, at HD'en kan læses sideløbende med praksis	SDU
erhvervserfaring samtidig med at teori gennemgås	SDU

Bilag 5

Faglig spids kompetence - og alene den vilje og energi det fordre at gennemføre et HD studie.	SDU
Fleksibilitet, tilgængelighed	SDU
Giver et længere sammenhængende forløb som højner ens forståelse for sammenhænge mellem fagområder.	SDU
Godt indarbejdet teoretisk fundament og tilpasset et arbejdsliv	SDU
Godt ry	SDU
Har et godt ry.	SDU
HD-studiet opfattes som krævende. Derfor er det et kvalitetsstempel i sig selv at have bestået studiet.	SDU
HD-uddannelsen har den store fordel, at den er kendt i erhvervslivet og internationalt.	SDU
HD er mere anerkendt end flere af de alternativer, der eksisterer	SDU
Kombineres med fuldtidsarbejde	SDU
Meget stor fokus på erhvervslivet og forståelsen af økonomi og relaterede emner	SDU
Meget teori	SDU
mulighed for fjernundervisning	SDU
Praksisnær. Øger medarbejderens evne til at koordinere en presset terminkalender	SDU
Praktisk orienteret men stadig med meget højt fagligt niveau.	SDU
Praktisk	SDU
På nogle punkter er den meget konkret, mens på andre er den ikke konkret nok. Nogle fag er for svævende (Eks. E-Business)	SDU
Specielt at den kan gennemføres samtidig med erhvervsarbejde.	SDU
Styrker: Det eneste man kan tage udover HA for at læse cand.merc.aud --> revisoreksamen	SDU
Uddannelsen er kendt og anerkendt af alle virksomhedsledere. Der opstår ikke forvirring om værdien af uddannelsen.	SDU
Viser studerende har overskud til at gøre en ekstraordinær indsats	SDU

Bilag 5

Spm. 41 Svagheder/ulemper ved HD-uddannelsen	
Den er mig bekendt ikke så anerkendt internationalt. Og kendskabet til uddannelsen internationalt	ASB
Mangler i den grad international anerkendelse.	ASB
Mindre fordybelse. Mere overfladisk, gælder bare om at komme igennem	ASB
1. del er alt for generel og alment orienterende. Virksomheden skal vente >2 år før medarbejderen	AAU
Der er alt for mange der påbegynder HD-studiet for tidligt, og i takt hermed er nivauet over årene	AAU
Det er ekstra krævende at skulle tage en universitets uddannelse via aftensskole med fuldtidsarbejde ved siden af	AAU
Indholdet er primært rettet mod revisorer der vil fortsætte på CMA bagefter. Det skulle være muligt	AAU
Kommer måske ikke fagligt så grundigt i dybden i forhold til eks. HA uddannelsen	AAU
Man skal passe på at kvaliteten opretholdes. Ved AAU kan tendensen være nedadgående blandt få fo	AAU
Sammensætningen af fagene understøtter ikke til fulde den efterspørgsel arbejdsgiverne repræsenter	AAU
Teoretisk tung - mindre praksisnær!	AAU
2. del kunne godt specialiseres yderligere til bedre at matche kravene fra et fremtidigt job.	CBS
Alt for lidt anvendelsesorienteret. Stadig en meget teoretisk undervisningsform i sammenligning me	CBS
Alt for meget kontrol med de studerende i løbet af året. For mange tvungne afleveringsopgaver.	CBS
Anerkendt i Danmark (+), men svag i udlandet (-)...	CBS
CBS organisation. Ikke professionelle nok med tanke på at der betales mange penge for uddannelsen.	CBS
den er ikke internationalt kendt, eller respekteret	CBS
Den er måske for "bred" i forhold til manges behov.	CBS
Det burde være ligeså dyrt som en MBA, idet MBA formentlig bliver betragtet som værende bedre på g	CBS
Er et krævende studie ved siden af fuldtidsarbejde	CBS
For krævende sammen med fuldtids job	CBS
For meget af studiet ligger i fritiden, hvilket betyder at det ofte ikke prioriteres højt nok.	CBS
For teoretisk. Når virksomheder sender uddannede ansatte på skolebænken er det ikke for at de kun	CBS
Ikke kendt internationaltderfor mindre værd. Lærekvaliteterne er ikke altid gode	CBS
Jeg mener at deltagerne bruger meget tid på irrelevant stof på 1. del. Her burde man kunne vælge h	CBS
Rating er lavere en Cand. Merc.	CBS
Studiegebyr bør kunne faktureres direkte til virksomheden, så medarbejderne ikke har gener	CBS
Svagthed er manglende kobling mellem erhvervsopgaver, og skolegangen. Mange fag er meget overfladisk	CBS
Svær at sammenligne internationalt, ringe kendskab i udlandet.	CBS

Bilag 5

Udbydere af HD studier burde måske være en anelse mere professionelle i deres planlægning og gennem	CBS
Uddannelsen er meget dyr i forhold til udbyttet.	CBS
Al undervisning er udenfor arbejdstid	HIH
Virksomhederne er presset i dag i forhold til at skaffe de	
Betragtes måske som lidt gammeldags.	HIH
Et fag som statistik burde være et valgfag, for mange føler sig skræmt af faget.	HIH
Det er derudover	
Fordybelsen går ofte tabt	HIH
Hårdt arbejde at skulle læse så meget samtidig med fuldtidsarbejde.	HIH
Kan til tider være for generel	HIH
Kræver meget arbejde.....tager en del tid. Men intet er gratis !	HIH
Meget langt forløb! Resultaterne ses tidligst efter 3 år. Kunne evt. komprimeres ned til kortere t	HIH
Niveauet er ALT for lavt og undervisninger direkte dårlig hos flere undervisere, der ikke har den r	HIH
Skoletiden ligger efter en lang arbejdsdag, hvilket gør at man ikke er oplagt til mere, og det tag	HIH
Uddannelsen udbydes ikke som internater men udelukkende som aften/weekendstudie.	HIH
Undervisere mangler praktisk indsigt. Det bliver for teoretisk uden kobling til virkeligheden	HIH
Arrogante fagledere på studiet	SDU
Den uddør i takt med at kravet er internationalt anerkendte uddannelser som vil blive efterspurgt.	SDU
Der er meget teori på HD som ikke anvendes i praksis. Jeg mener, at HD 1. -del kunne specialiseres	SDU
Der skal laves en tilpasset til revisorelever. Spørgsmålet er bare om det skal være i HD regi. Det	SDU
Eksamenstiderne er ufleksible, når folk arbejder uden for landets grænser.	SDU
For generel, for bred	SDU
HD er ikke kendt i udlandet.	SDU
HD giver ikke direkte adgang til kandidatuddannelser med mindre der	
HD uddannelsen er meget teoretisk, og meget lidt praksisnær.	SDU
Det ved jeg af egen erfaring, idet je	
Ikke en master eller bachelor grad, ikke sammenligneligt med tilsvarende uddannelser i udlandet	SDU
Ikke så værktøjsorienteret	SDU
Især på første del af mange af dem som læser for unge og uerfarne til at bidrage til diskussioner	SDU
Mange timer ved siden af fuldtidsarbejde...	SDU
Meget tidskrævende - kan til tider få indflydelse på arbejde	SDU
Meget tidskrævende og svær at tage på fjernstudie	SDU
Merkonom-uddannelsen er langt mere relevant og fleksibel, men desværre ikke adgang	
På 1. del undervises i enkelte fag som efter vores opfattelse er irrelevante. F.eks. statistik	SDU
Stort arbejdspress afskrækker studerende - og arbejdsgivere da det kan gå ud over arbejdsindsatsen	SDU

Bilag 6

spm.36 Har De andre opfattelser/synspunkter - med hensyn til forskellene mellem HD og MBA uddannelserne?

Akademiøkonom er mest operationel, HD primært Taktisk/Strategisk niveau. MBA meget Strategisk.	ASB
Vores virksomhed er del af en international organisation, og vi ved at HD ikke er internationalt kendt - alle taler om MBA. MBA er langt dyrere, men ser man på det faglige indhold mener jeg bestemt MBA og HD (inkl. 2. del) er ligeværdige. HD måske endda dybere.	ASB
En god MBA-uddannelse sker i et internationalt miljø, hvor det sikres at en rimelig del (>10%) af holdet udgøres af udlændinge, undervisningen foregår på engelsk af primært udenlandske undervisningskræfter. Der udbydes alene 2-3 "rigtige" MBA uddannelser i DK, mens resten er discount-udgaver, og slet ikke....	AAU
Ved MBA uddannelser synes uddannelsesstedets omdømme at veje tungere end ved HD uddannelsesstedet.	AAU
Det giver ikke meget mening at sammenligne demen BA med en MBAisær når i ikke spørger til omdømmet i udlandet	CBS
Fagligt går HD-studerende i dybden, hvor MBA-studerende arbejder bredere fagligt. HD er mere specialiseret.	CBS
HD'en er mere orienteret mod et fagligt område. MBA'en er rettet mod ledelse og deltagerne er generelt længere i karrieren og mere karriere orienterede	CBS
HD anser jeg som målrettet til en finansstilling. MBA anser jeg som målrettet til en adm.direktør/generel leder stilling.	CBS
HD burde være meritgivende til en MBA	CBS
MBA er mere proffessionalt, mens HD (i hvert fald SCM linien på CBS) har kopieret lidt for meget fra deres kandidatoverbyggelse og mangler i den grad praktiske værktøjer, men fokuserer i stedet på teori og metode.	CBS
MBA forekommer overvurderet i forhold til HD. HD er ikke længere så smart og trendy. MBA er på mode.	CBS
Mener ikke de kan sammenlignes	CBS
Jeg ser primært MBA som en målrettet uddannelse, hvor HD er bredere og dybere. MBA er nok mere praktisk fokuseret, mens HD er mere teoretisk	HIH
MBA er internationalt anerkendt. Det er HD ikke, hvilket er et meget stort minus. Jeg ser HD som fagligt bedre end MBS, idet HD går helt i bund på grundlæggende faglige ting - det har MBA ikke. Men, eftersom det er temmelig svedigt at komme igennem HD og knap så glamourøst som MBA, er HD desværre falde	HIH
MBA er meget mere krævende både på faglighed og på indsats	SDU
MBA giver langt mere prestige fordi den er internationalt anerkendt (hvis taget på den "rigtige" skole). ~Dette er en international virksomhed med udenlandsk ledelse og ejer - og INGEN ved der hvad en HD står for (Night school course?!).~Dette er HD'ens svaghed i dag i vores globaliserede virksomheder.	SDU
MBA meget dyr løsning og kræver at man i længere perioder er væk	SDU

Bilag 7

SPM 42. Har De forslag til, hvilke tiltag/ændringer man kunne lave på HD-uddannelsen for at den bedre kunne opfylde de behov Deres medarbejdere har for efteruddannelse?

Mere fleksibilitet ifbm undervisningstilrettelæggelse	ASB
Mere relevante fag på HD 1. del	ASB
Udbrede kendskabet til den internationalt og arbejde på mere anerkendelse af uddannelsen internationalt.	ASB
Ændre 3-års regel til 4-års regel. Dvs. give mulighed for at læse færre fag ad gangen over længere tid. Samt sikre et international omdømme - evt. ved at give en ekvivalent international titel, der gerne modsvarer det faglige indhold	ASB
Afskaf overflødige fag, de er kun til gene og frustration. Erstat derfor fagene med mere anvendelige fag, som vi kan få glæde af i erhvervslivet. Dette vil styrke det danske erhvervsliv samt motivere de studerende, da de dermed kan se et formål med deres skolegang!	AAU
Beholde den praktiske vinkel til undervisningen. Have engageret undervisere.	AAU
Der bør stilles krav om 3-5 års erhvervserfaring, før HD-studiet påbegyndes, og samtidigt stille væsentlig højere krav til de studerendes færdigheder både teoretisk og praktisk.	AAU
Indholdsmæssigt opdateret og bortskaffelse af unødige fag.	AAU
Mere fokus på specialisering	AAU
Mere intern økonomi fx økonomi indenfor lager og produktion	AAU
Mere international	AAU
Mere målrettet HD 1. del. Hvorfor faget IT & Økonomi - det giver ingen værdi.	AAU
Mere tilrettelagt efter hovedparternes behov - det vil sige udbudet af fag. Statistik mener jeg faktisk ikke er nødvendig at præsentere på 1. del i og med der er så mange der ikke skal bruge det fag	AAU
Mulighed for reeksamen, så medarbejderen kan fortsætte forløbet med øvrige studerende.	AAU
Specialisering allerede efter 1 år.~Drop fag på 1. del der ikke fungerer som basis for den ønskede specialisering på 2. del. Eks. er det meget vanskeligt at se det fulde udbytte af Erhvervsjuras arvelovgivning i forbindelse med HD(O).	AAU
Større fokus på undervisere med en praktisk indgangsvinkel til stoffet, da dette højner videreformidlingen af det teoretiske stof og dermed den indlæring der opnås.	AAU
Bibeholde to dags undervisning pga. det øger muligheden for at få et større udbytte~~Giv mulighed for at få meritoverførsel til MBA	CBS
Bliv bedre til at lave spørgeskemaundersøgelser - denne er den mindst gennemskuelige, jeg har set i lang tid! Det er et under, jeg ikke har givet op endnu.	CBS
Drop IT&Ø. God statistik eksamen og god lærer (Uffe). Alle skriftlige eksamener skal være med PC (INGEN HÅNSKREVEN EKSAMEN). Nye borde og stole til eksamen. EØ2 er et snakke fag, så den skal være mundtlig.~Feedback på projekter	CBS
Eksaminer placeres i efteråret, mere case-orienteret	CBS
En mere fleksibel 1. del.	CBS
Endnu mere praktisk orienteret. Bedre tilbagemeldinger på opgaver. Mere ensrettede linier for opgavernes indhold, gennemførelse og evaluering.	CBS
Få mere styr på nogle af de knapt så etablerede linjer som procesledelse og økonomistyring. Jeg synes at koordineringen imellem modulet på IT faget har været meget ringe.	CBS

Bilag 7

Gennemfør al undervisning i weekenderne. Altså ikke en hel fredag for eksempel. Mere fokus på problemløsning og praktisk anvendelse af teorierne, men for gud skyld tilbyd det som et supplement, der kan vælges udover den almindelige undervisning, som der også kunne være meget mere af. Mere case orienteret undervisning	CBS
Gøre den mere fagrettet, på samme måde som man nu kan tage flere forskellige studentereksaminer.	CBS
Højere specialiseringsgrad på 2.del.	CBS
Højne lære standard og sikre højere rating af uddannelsen	CBS
Inden for givne rammer kunne fag vælges/fravælges.	CBS
Ja, man bør overveje at genindføre action learning på 5./6. semester, fordi det var meget givende at for os at forsøge at prøve kræfter med et konkret empirisk felt før at speciale projekt blev skrevet	CBS
Man kunne forsøge at give eleverne en chance for rent faktisk at benytte de teorier de lærer. Blandt andet inden for skatteområdet - har været meget tyndt i år.	CBS
Meget mere anvendelsesorienteret	CBS
Mindre deltagerbetaling og mere faglighed.	CBS
Mindre produktionsteori og mere service- og handelsorienteret.	CBS
Større fokus på hvad erhvervslives efterspørger.~Fokus på en mere moderne undervisningsform, fremfor storholdsforlæsninger.	CBS
Tilrettelægge pensum,faglighed og krav i samarbejde med erhvervslivet.	CBS
Uddannelsen burde være mere praktisk med flere cases. Eksempelvis havde jeg en eksamen i Integreret logistik, hvor pensum var 95 artikler og en bog på 440 sider!! Og så til eksamen spørger man til enkelte forfatteres definition af Supply chain management. Helt ved siden af og alt for teoretisk. Under det første sem	CBS
Uddannelsen har brug for en højere international anerkendelse	CBS
En del af undervisningen i arbejdstiden	HIH
Få eksamens sensorer fra erhvervslivet, og ej kun teoretiske "nørder".	HIH
HD-R kunne med fordel ændres, så der blev oprettet en dedikeret revisor linje, mens andre med interesse i regnskab kunne få en anden indgangsvinkel. HD-R bliver hurtigt et revisor studie, hvilket er synd, når mange har brug for kendskab til det, men ikke nødvendigvis på så højt et niveau som revisorer.	HIH
HD har en tendens til hænge meget sammen med uddannelsen som revisor.....den skal markedsføres mere generelt!	HIH
Holdningsbearbejdning af virksomhederne således at det blev praksis at man havde mulighed for at læse i arbejdstiden.	HIH
Ilfg. Ovenstående	HIH
Indfør censor ved eksamenerne der ikke hører til eget uddannelsessted. Afskaf mundtlige eksamener og brug i stedet skriftlige - eller i en højere grad. Det vil gavne det faglige niveau. Samtidig bør undervisere, have en bedre faglig og pædagogisk viden/kunnen.	HIH
Man kunne acceptere på HD-R, at en stor del af de studerende er revisorer, og derfor indfør faget "revision" som enten særskilt fag eller valgfag	HIH
Mere målrettet	HIH
Mere praksis relevant	HIH
Mere praktisk orienteret. HD 1. del for almen og generel	HIH
Mere teoretisk undervisning og kobling til erhvervspraksis ved cases.	HIH

Bilag 7

Sikre at der ville blive mere undervisning i "arbejdstiden" jvf. tidligere som.	HIH
Undervisning indenfor alm. Arbejdstid	HIH
2. del kunne være mere fleksibel, så den enkelte studerende kunne vælge mellem en række valgfag - sammensætte 2. del mere fleksibelt.~F.eks. kombinere ledelse med mere specialiserede områder inden for økonomi - mere a la universitetsuddannelse - så det ikke bare er generel lederuddannelse med også inden for speciel	SDU
Bedre undervisningsmateriale, og undervisere med samme høje engagement som opleves på akademiuddannelserne.	SDU
Cand merc aud på samme måde som HD kører nu ville være fint.	SDU
Der bør arbejdes mere med nutidige cases. På denne måde vil det være nemmere at relaterer til virkeligheden.	SDU
Eksamenstiderne burde være mere fleksible.	SDU
En uddannelse, hvor der lægges mere vægt på revisionsfag og knap så meget økonomistyringsdelen	SDU
Flere virksomhedsrelaterede projektopgaver. Gerne på tværs af faglige grænser.	SDU
Give mulighed for undervisning i dagtimerne	SDU
Gøre det muligt at strække uddannelsesforløbet så fokus fra medarbejderne ikke helt bliver fjernet fra deres arbejde. Det vil nedsætte stress niveauet hos alle parter.	SDU
HD er direkte adgangsgivende til kandidatuddannelserne uden tillægskurser eller bestemte gennemsnit	SDU
Lave eksamener i efteråret hvor dem der er revisor ikke har så meget at lave.	SDU
Lave en separat 4-årig HD til revisorer. Væk med den uvæsentlige 1. del og specificer mod regnskab og økonomi.	SDU
Lidt større brug af folk fra erhvervslivet, især på 2. del. De har mere føling med bare der reelt sker i virksomheder	SDU
Mere fjernundervisning, mere weekendundervisning. kontinuerlig evaluering af de lærere, der underviser både i faglighed og ikke mindst i pædagogik. Mere metodeundervisning i forbindelse med opgaveskrivning.	SDU
Omdøb/tilpas så den kan klassificeres og beskrives med internationalt kendte (engelske) termer. Indbyg 1 eller 2 ugers obligatorisk undervisning på udenlandsk universitet/business school. Muligør efterfølgende opgradering/videreuddannelse på grundlag af HD'en så den ikke står som en statisk og afsluttet uddannelse.	SDU
Placere mere studiekoncentreret i efteråret og i mindre omfang om foråret, eftersom revisorer har status henover foråret og dermed meget travlt/overarbejde.	SDU
Større fleksibilitet vedrørende fag sammensætning	SDU
Valgfag og specialisering	SDU
Værktøjsorienteret, men uddannelsen vil kun i ringe omfang blive anvendt hos os, idet uddannelsesniveaueet ikke er så højt generelt.	SDU

Bilag 8

Spm 45. På hvilke områder mener De HD-uddannelsen, eller dele heraf, skal tilpasses yderligere for at tilgodese de arbejdsopgaver/kompetencer, der findes i Deres virksomhed/brance?

HD 1. del er efter min mening overhovedet ikke relevant for revisionsbranchen, og er derfor bare 2 år der skal overstås. Selv en af jeres egne lærere sagde det i en time.~~Det mener jeg er MEGET forkert, da det gør de to første år til de sværeste, og at	ASB
HD 1. del er uvæsentlig for mine medarbejdere.~	ASB
HD er meget fokuseret på det private erhvervsliv og mindre på ansatte i det offentlige. HD kunne i min situation med fordel lægge mere vægt på situationen i det offentlige.	ASB
Mere indkøbsspecifik.	ASB
Mulighed for specifik off. virksomhed, eks. sygehuse, regional/kommunal økonomi (centraladm.)	ASB
Servicefaget i erhvervslivet passer ikke til erhvervsøkonomi på 1. del.	ASB
Vores virksomhed arbejder i medicinalindustrien, som er en af de brancher Danmark lever godt af i disse år. På samme måde er biotekbranchen stærk i Danmark. Det ville være interessant med et specialiseret modul inden for disse brancher, da fx projektledelse	ASB
Der er for få timer til eksternt regnskab ift pensum og eksamenskrav (generel kommentarer fra medarbejderne) - sammenlignet med de øvrige fag på HD	AAU
Det er vigtigt også at gøre uddannelsen branchespecifik, så den f.eks. er målrettet til NGO-verdenen	AAU
Fagudbudet - så man får tilpasset det med virksomhedens formål med at sende deres medarbejdere på HD studiet	AAU
Fordelingen af lektioner bør målrettes, således at eksempelvis statistik nedones i forhold til de fagområder, som praktisk og teoretisk benyttes i højere grad i den enkelte branche.~Spørgsmålet er om man selv burde kunne sammensætte sin hd, som præcist b	AAU
Har jeg ikke overvejet	AAU
HD 1. del skal være opdateret og mere spændende	AAU
Kunne være en relevant opgave i relation til virksomheden	AAU
Mere fokus på jura og regnskab, hvorimod så ligegyldige fag som statistik sagtens kunne undværes.	AAU
Mere specialisering	AAU
Modul med revision	AAU
Salg og rådgivning	AAU
Skære nogen fag fra såsom statistik og tilføje kommunikationsfag	AAU
Aalborg universitet burde tilbyde flere HD 2. del alternativer fx logistik og supply chain management, så medarbejderne ikke skal køre til Århus.	AAU
Branchespecifik	CBS
Brug mere tid på at træne de studerende på at identificerer og udvikle strategier, der strækker sig længere end generelle og kendte teori!	CBS
Caseorienteret undervisningsmateriale. NB: Sørg for ikke at underminere det super gode ry HD studiet har ved at dele det op i mindre moduler. HD'en har rygtet som værende skilsmisse studiet og studiet, der skiller får og bukke. Ingen anden uddannelse har	CBS

Bilag 8

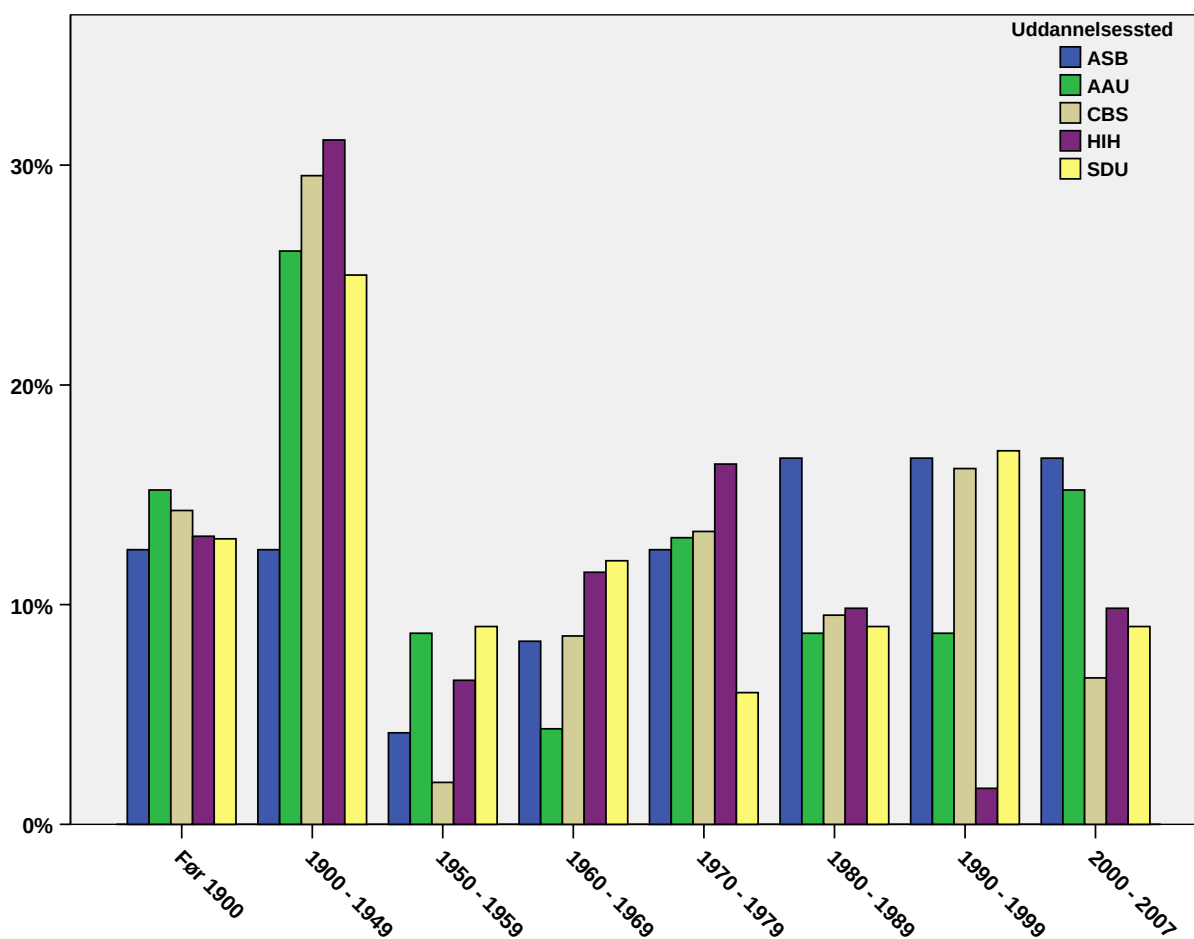
Den skal være mere praksisnær og jobrelateret. Som jeg ser den, er den på meget overordnet niveau. Hvis man skal bruge den som specifik efteruddannelse skal den i modulerne kunne skræddersyes/bakke mere op om arbejdsopgaverne.	CBS
Giv eleverne noget praktisk erfaring - ikke nok med selvstudier og elev-til-elev undervisning.	CBS
Gør det muligt (men ikke tvang) at udarbejde projekterne i forhold til min egen organisation - ikke dagligvarebutikker, bilkæder og lignende. Det er muligt, at materialet tilgængeligt er mere dækkende, men det gør problemet mindre relevant for den enkelt	CBS
IT og Økonomi - her har vi specielle udfordringer, hvor vi har specielle kompetencekrav.	CBS
Man kunne starte med at flytte eksamener til ex. efteråret hvor der ikke er så stort arbejdspress på revisionsbranchen.	CBS
Mere finansiell teori.	CBS
Mere fokus på praktisk anvendelighed indenfor statens bevillings- og regnskabsvæsen i forlængelse af omkostningsreformen.	CBS
Mere fokus service og handelsteori.	CBS
Mere offentlige økonomistyring	CBS
Modul om revision og selskabslove	CBS
Praksisorienteret projektledelse (undervisning af folk der har arbejdet professionelt med projekter), forandringsledelse, diverse consulting skills	CBS
Praktiske arbejdssituationer.	CBS
Udbyderne af HD kan tage kontakt til brancheorganisationer og indgå i en dialog om de behov branche måtte have og hvorledes disse bedst opfyldes.	CBS
Vi arbejder indenfor rådgivning, og har derfor brug for at vore studerende også har kendskab til praktiske værktøjer til brug i dagligdagen	CBS
Der findes jo ikke 2 virksomheder der er ens. Man kan vel altid foreslå at det mest relevante omkring erhvervsøkonomi, også var relevant i forbindelse med den på gældende virksomhed. Kort sagt, så vil det være stortset umuligt at tilrette lægge det perfekte	HIH
Der skal være større mulighed for selv at opbygge semestrene ud fra de fag, som er relevante.	HIH
Endnu mere forandringsledelse, for det går stærkt i vores branche.	HIH
HD i regnskab er meget fokuseret på revisorerne og de har for controller/driftsøkonomerne i virksomhederne ikke meget at tilbyde ifht. faglig sparring. Hvis der kunne komme en driftsøkonomisk linie i Århus ville det være super.	HIH
Igen HD-R, hvor det er meget fint at kunne sparre med en revisor, omkring det eksterne regnskab, mens sammenhængen med resten af virksomheden virker nedprioriteret. Der skulle indføres moduler, hvor der skulle arbejdes med helheder istedet for specifikke	HIH
Inddrage cases fra de studerendes virksomheder	HIH
IT	HIH
mere brancherelevant undervisning	HIH
Mere målrettet specifikke situationer	HIH
Mere praksis relevant. Det er meget teoretisk	HIH
Mere praktisk orienteret skat og revision.	HIH

Bilag 8

Opgaver og undersøgelser	HIH
Projekter i eksamensforløb burde tage udgangspunkt i et aktuelt problem i respektive virksomhed. Således alle parter anvender tiden mere praktisk fremfor teoretisk. Studiet et vel til for de studerende og ikke undervisere?	HIH
Projektledelse/-styring i et IT-virksomhed (vidensvirksomhed med mange interessenter)	HIH
Teori omkring økonomi i en off. virksomhed	HIH
Arbejdsopgaver i en lille virksomhed.	SDU
Den skal gøres mere specifik på fagene... Eks. 1. del er meget svævende og for generel (flere fag kan ikke anvendes i praksis)	SDU
Eksamenstidspunkter	SDU
Faget organisation skal opprioriteres i HD 1. del. Det er essentielt for en virksomhed at dens ledere har forståelse for organisations opbygning. Optimering foregår ved ledelse af mennesker.. ~HD er ikke en lederuddannelse..heller ikke selvom mange leder	SDU
firmaets projektkultur således, at økonomidelen bliver en integreret del af projektledelsen.	SDU
Flere konkrete hjemmeopgaver med udgangspunkt i egen virksomhedsproblemer. Dette vil øge motivationen for den studerende og det vil være til gavn for virksomheden med diskusion på klassen om konkrete problemstillinger efterfulgt af forskellige løsninger.	SDU
Hele forløbet skal omstruktureres så 1. del ikke er hoveløs terping og læren uden ad. Accepter at Statistik ikke længere bruges af andre end Gallup og AC Nielsen og gør faget til tilvalg på 2. år.~Hele 1. del virker som temmeligt hovedløst uden mulighed	SDU
Indenfor retail og udenrigshandel	SDU
Mere fleksibel i valg af fag på 2. del	SDU
Olieeftersforskning og -udvinding er et specialiseret område som er i fortsat udvikling.	SDU
Projekt gennemførelse, forandringsprojekter i praksis, fokus på high-risk industries	SDU
Revisionsbranchen. Tilpas mere efter revisionsbranchen.	SDU
Skat, regnskab, revision (tilpasset mere målrettet til revisionsvirksomhed)	SDU
Som anført tidligere er et fag som statistik et fag som der bruges meget tid på men som ikke anvendes i praksis - indenfor vores branche. Tiden kunne bruges bedre.	SDU
Som nævnt tidligere har mine medarbejdere ikke behov for økonomistyringsdelen men udelukkende skat, regnskab, revision, erp, regnskabsanalyse etc.	SDU
Ved at 2. del bliver mere opdelt i hhv. en finansiell del og en regnskabs- og bogførings del	SDU
Vi er et revisionsfirma. Langt de fleste fag på HD 1. del er ubrugelige i vores branche. Hvorfor ikke have en længere HD 2. del med mere relevante fag!?!?	SDU
Virksomheden er stolt af jeres arbejde	SDU

Bilag 9

Figur 3: Virksomhedens etableringsår

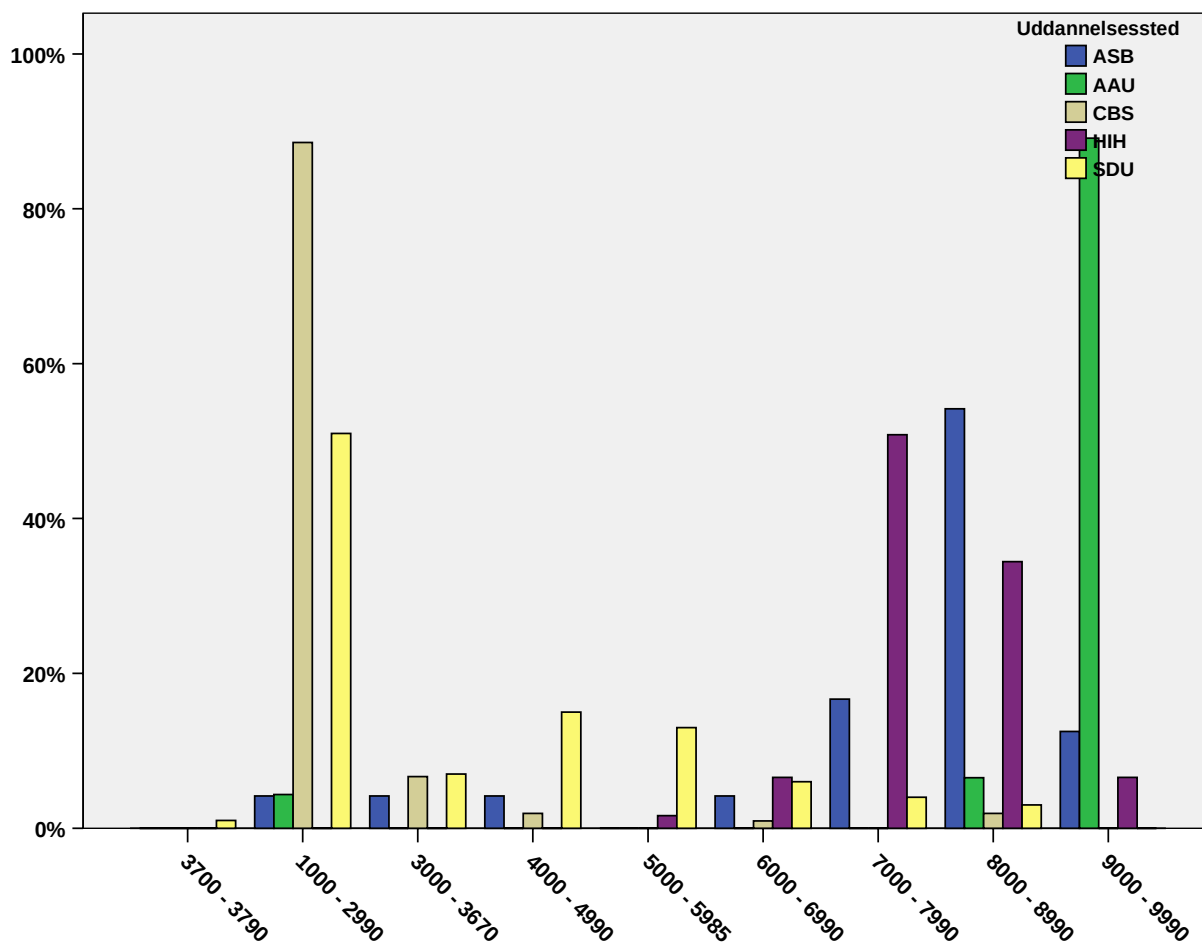


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Etableringsår	Før 1900	12,5%	15,2%	14,3%	13,1%	13,0%	13,7%
	1900 - 1949	12,5%	26,1%	29,5%	31,1%	25,0%	26,8%
	1950 - 1959	4,2%	8,7%	1,9%	6,6%	9,0%	6,0%
	1960 - 1969	8,3%	4,3%	8,6%	11,5%	12,0%	9,5%
	1970 - 1979	12,5%	13,0%	13,3%	16,4%	6,0%	11,6%
	1980 - 1989	16,7%	8,7%	9,5%	9,8%	9,0%	9,8%
	1990 - 1999	16,7%	8,7%	16,2%	1,6%	17,0%	12,8%
	2000 - 2007	16,7%	15,2%	6,7%	9,8%	9,0%	9,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 4: Virksomhedens postnummer

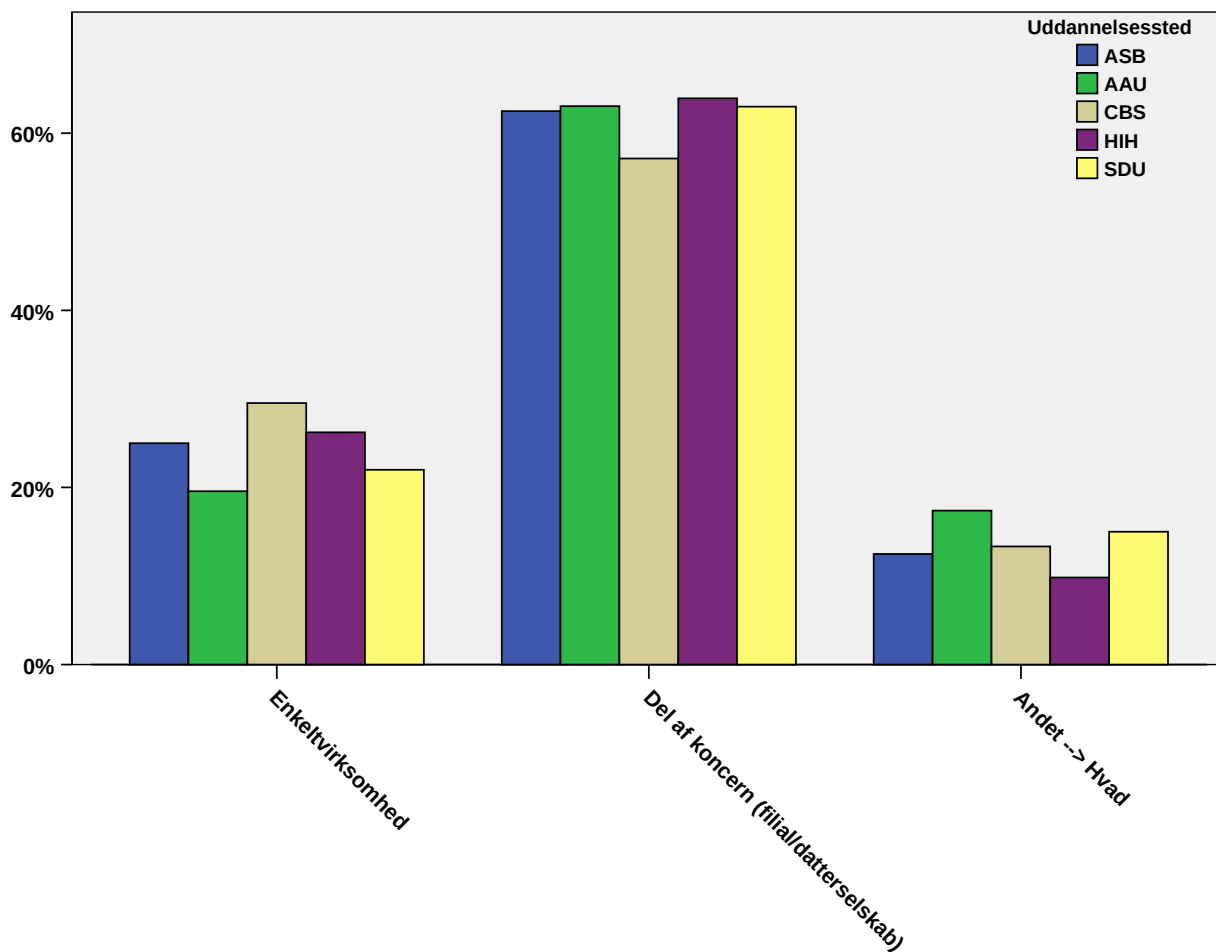


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Postnummer	3700 - 3790					1,0%	,3%
	1000 - 2990	4,2%	4,3%	88,6%		51,0%	43,8%
	3000 - 3670	4,2%		6,7%		7,0%	4,5%
	4000 - 4990	4,2%		1,9%		15,0%	5,4%
	5000 - 5985				1,6%	13,0%	4,2%
	6000 - 6990	4,2%		1,0%	6,6%	6,0%	3,6%
	7000 - 7990	16,7%			50,8%	4,0%	11,6%
	8000 - 8990	54,2%	6,5%	1,9%	34,4%	3,0%	12,5%
	9000 - 9990	12,5%	89,1%		6,6%		14,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 5: Virksomhedstype

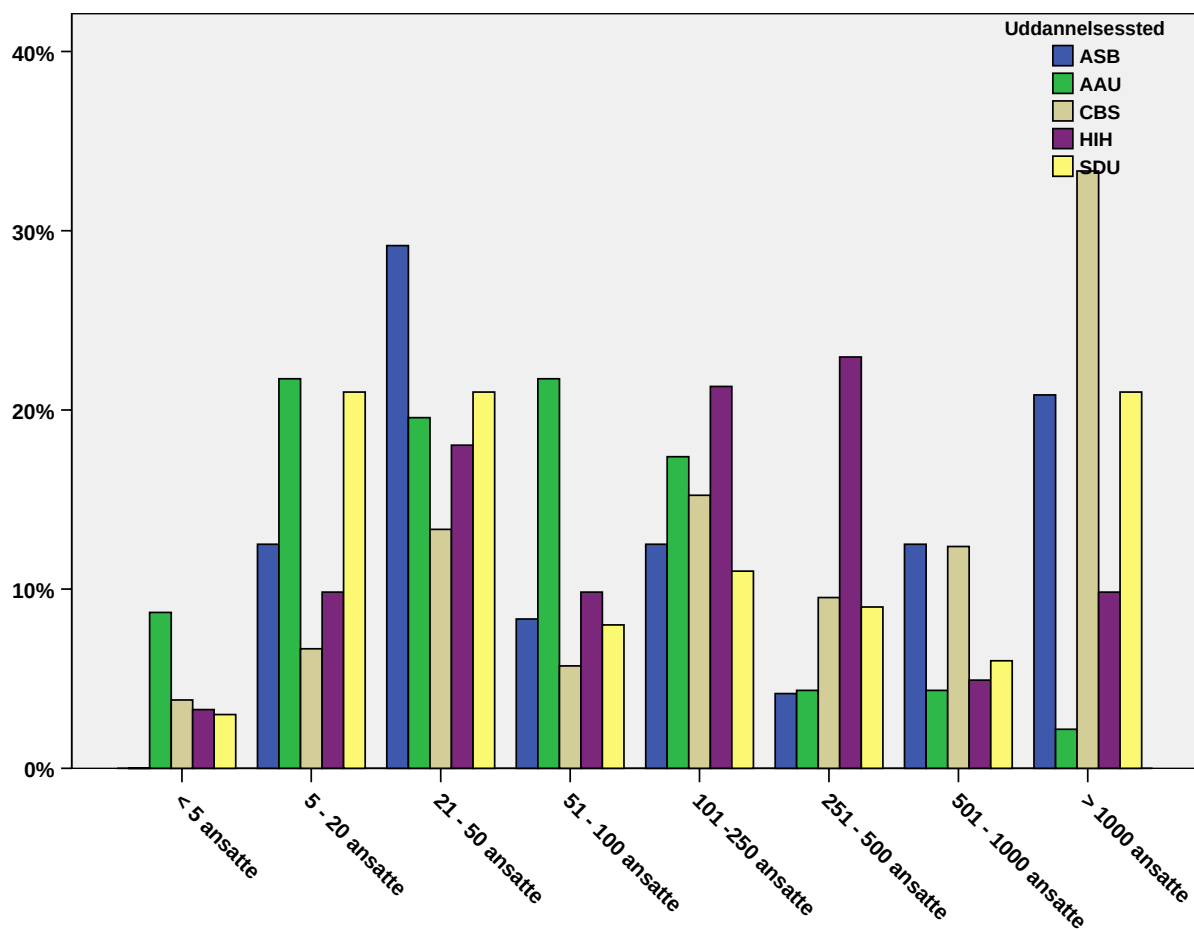


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Virksomhedstype	Enkeltvirksomhed	25,0%	19,6%	29,5%	26,2%	22,0%	25,0%
	Del af koncern (filial/datterselskab)	62,5%	63,0%	57,1%	63,9%	63,0%	61,3%
	Andet --> Hvad	12,5%	17,4%	13,3%	9,8%	15,0%	13,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 6: Antal ansatte

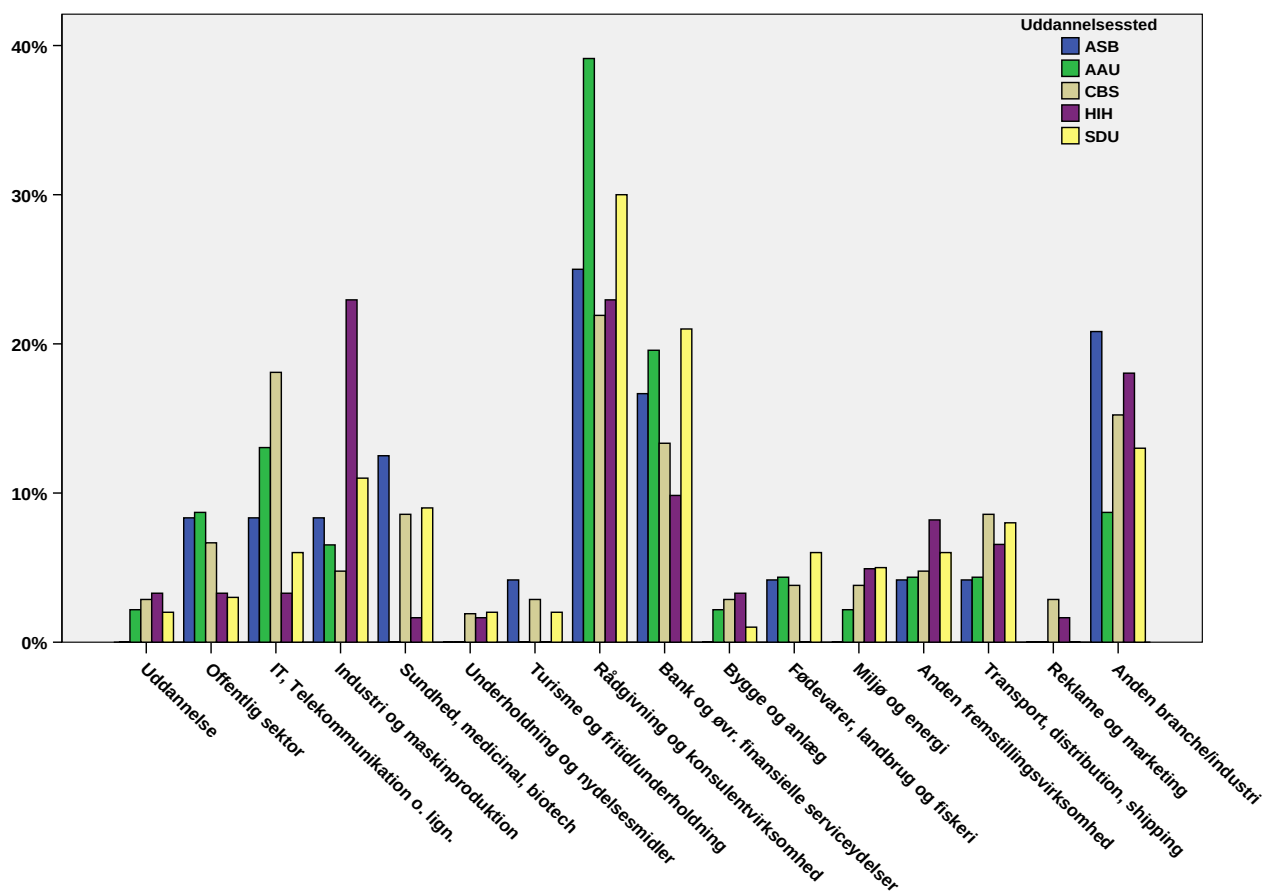


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Hvor mange ansatte er der i virksomheden?	< 5 ansatte		8,7%	3,8%	3,3%	3,0%	3,9%
	5 - 20 ansatte	12,5%	21,7%	6,7%	9,8%	21,0%	14,0%
	21 - 50 ansatte	29,2%	19,6%	13,3%	18,0%	21,0%	18,5%
	51 - 100 ansatte	8,3%	21,7%	5,7%	9,8%	8,0%	9,5%
	101 - 250 ansatte	12,5%	17,4%	15,2%	21,3%	11,0%	15,2%
	251 - 500 ansatte	4,2%	4,3%	9,5%	23,0%	9,0%	10,7%
	501 - 1000 ansatte	12,5%	4,3%	12,4%	4,9%	6,0%	8,0%
	> 1000 ansatte	20,8%	2,2%	33,3%	9,8%	21,0%	20,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 7: Branche

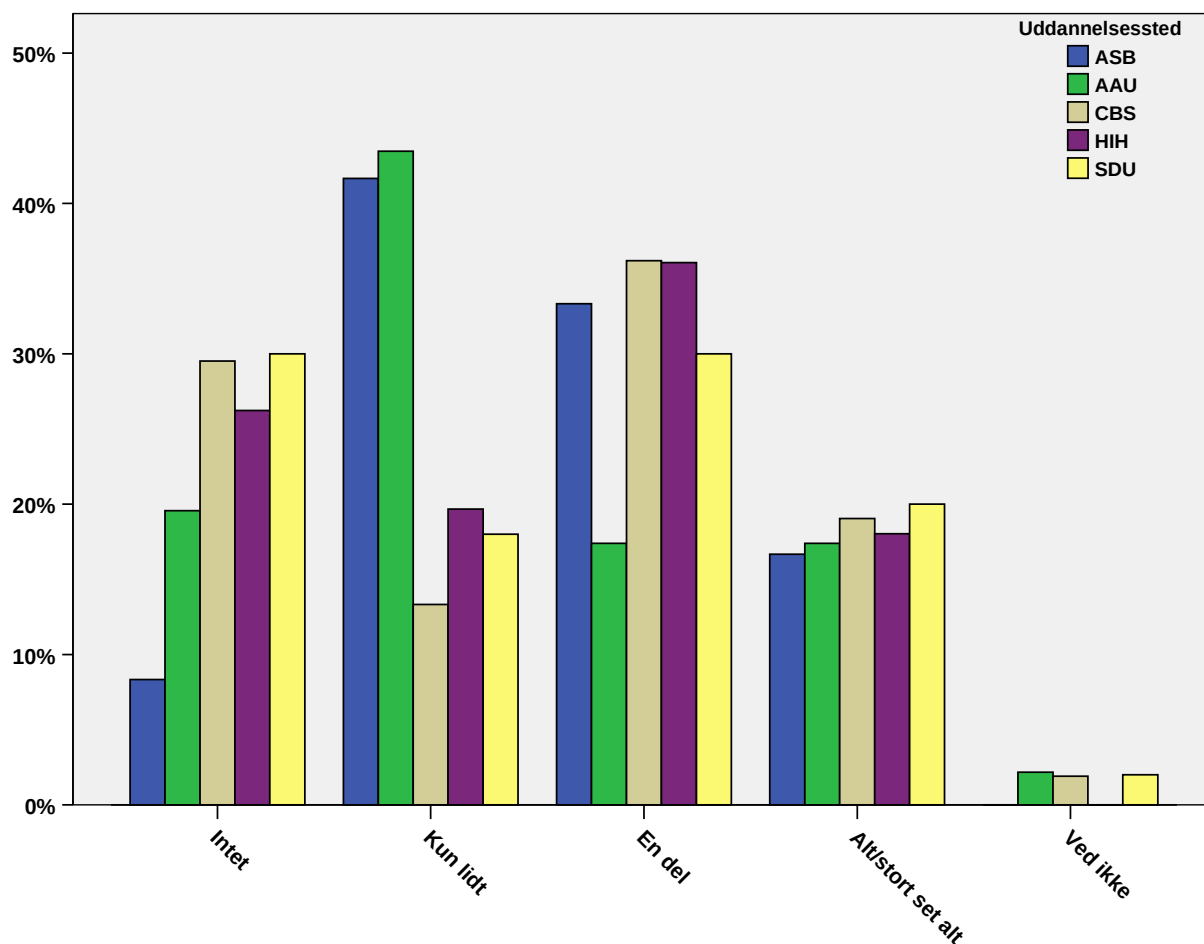


% within Uddannelsessted

	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Uddannelse		2,2%	2,9%	3,3%	2,0%	2,4%
Offentlig sektor	8,3%	8,7%	6,7%	3,3%	3,0%	5,4%
IT, Telekommunikation o. lign.	8,3%	13,0%	18,1%	3,3%	6,0%	10,4%
Industri og maskinproduktion	8,3%	6,5%	4,8%	23,0%	11,0%	10,4%
Sundhed, medicinal, biotech	12,5%		8,6%	1,6%	9,0%	6,5%
Underholdning og nydelsesmidler			1,9%	1,6%	2,0%	1,5%
Turisme og fritid/underholdning	4,2%		2,9%		2,0%	1,8%
Rådgivning og konsulentvirksomhed	25,0%	39,1%	21,9%	23,0%	30,0%	27,1%
Bank og øvr. finansielle serviceydelser	16,7%	19,6%	13,3%	9,8%	21,0%	16,1%
Bygge og anlæg		2,2%	2,9%	3,3%	1,0%	2,1%
Fødevarer, landbrug og fiskeri	4,2%	4,3%	3,8%		6,0%	3,9%
Miljø og energi		2,2%	3,8%	4,9%	5,0%	3,9%
Anden fremstillingsvirksomhed	4,2%	4,3%	4,8%	8,2%	6,0%	5,7%
Transport, distribution, shipping	4,2%	4,3%	8,6%	6,6%	8,0%	7,1%
Reklame og marketing			2,9%	1,6%		1,2%
Anden branche/industri	20,8%	8,7%	15,2%	18,0%	13,0%	14,6%

Bilag 9

Figur 8: Samhandel med udlandet

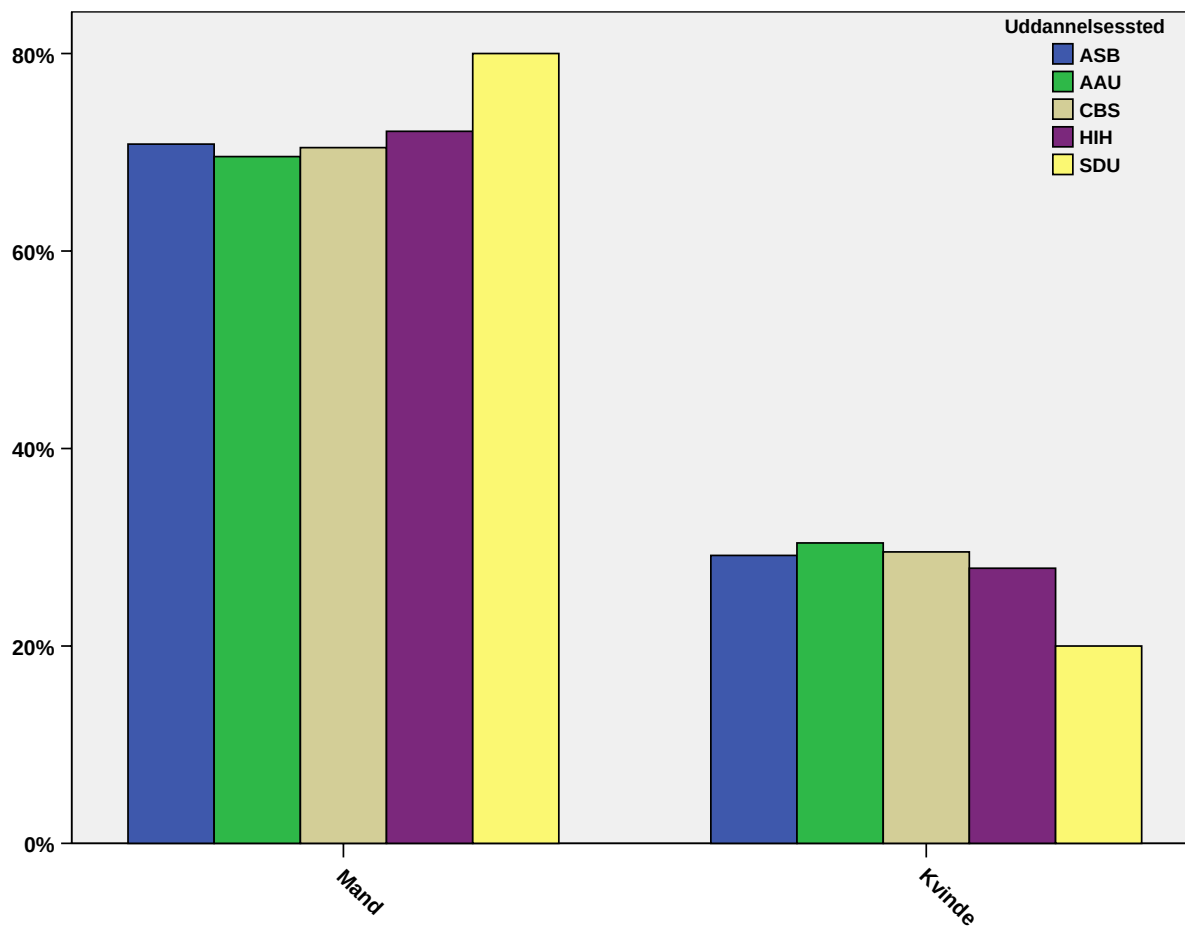


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Andel import/eksport	Intet	8,3%	19,6%	29,5%	26,2%	30,0%	26,2%
	Kun lidt	41,7%	43,5%	13,3%	19,7%	18,0%	22,0%
	En del	33,3%	17,4%	36,2%	36,1%	30,0%	31,5%
	Alt/stort set alt	16,7%	17,4%	19,0%	18,0%	20,0%	18,8%
	Ved ikke		2,2%	1,9%		2,0%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 9: Respondentens køn

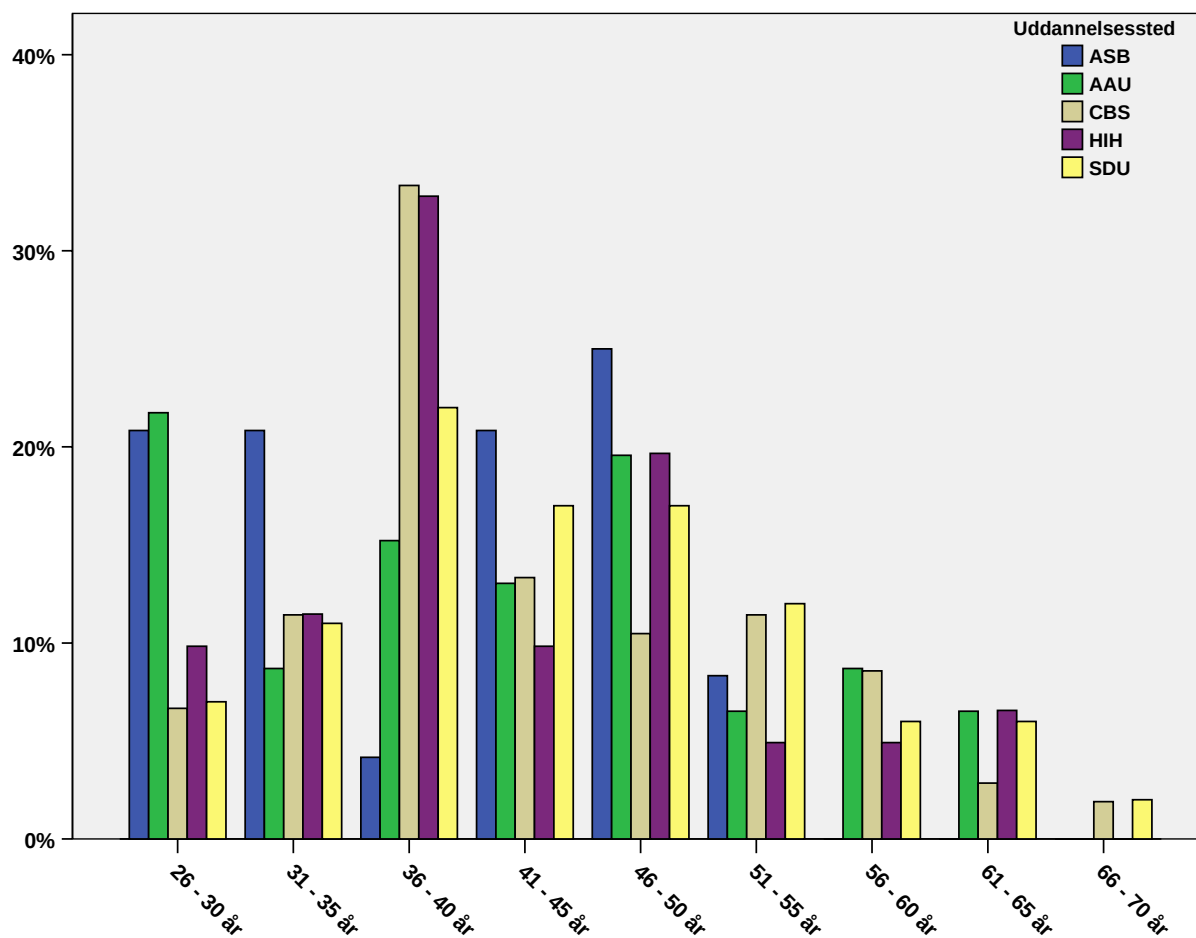


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Køn	Mand	70,8%	69,6%	70,5%	72,1%	80,0%	73,5%
	Kvinde	29,2%	30,4%	29,5%	27,9%	20,0%	26,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 10 Respondentens alder

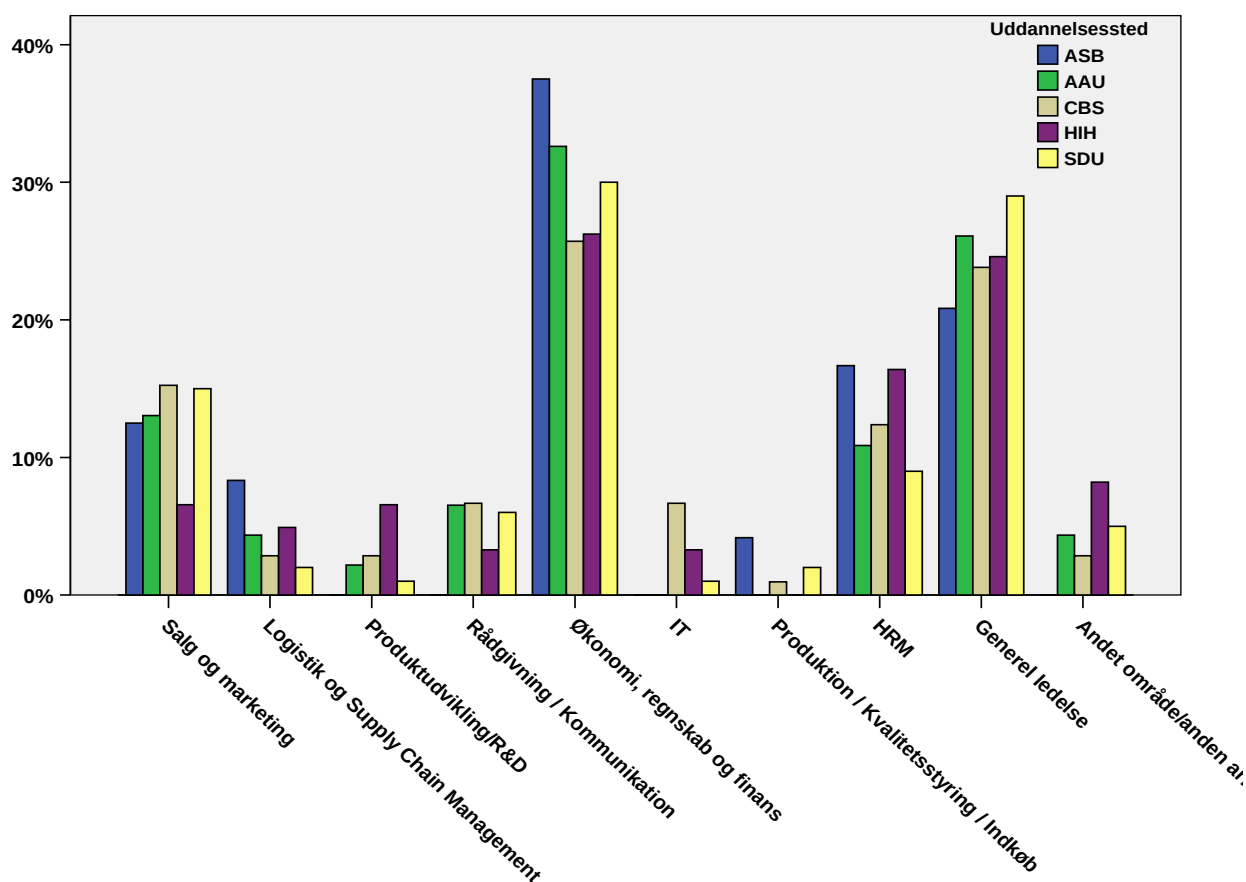


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Alder	26 - 30 år	20,8%	21,7%	6,7%	9,8%	7,0%	10,4%
	31 - 35 år	20,8%	8,7%	11,4%	11,5%	11,0%	11,6%
	36 - 40 år	4,2%	15,2%	33,3%	32,8%	22,0%	25,3%
	41 - 45 år	20,8%	13,0%	13,3%	9,8%	17,0%	14,3%
	46 - 50 år	25,0%	19,6%	10,5%	19,7%	17,0%	16,4%
	51 - 55 år	8,3%	6,5%	11,4%	4,9%	12,0%	9,5%
	56 - 60 år		8,7%	8,6%	4,9%	6,0%	6,5%
	61 - 65 år		6,5%	2,9%	6,6%	6,0%	4,8%
	66 - 70 år			1,9%		2,0%	1,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 11: Arbejdsopgaver

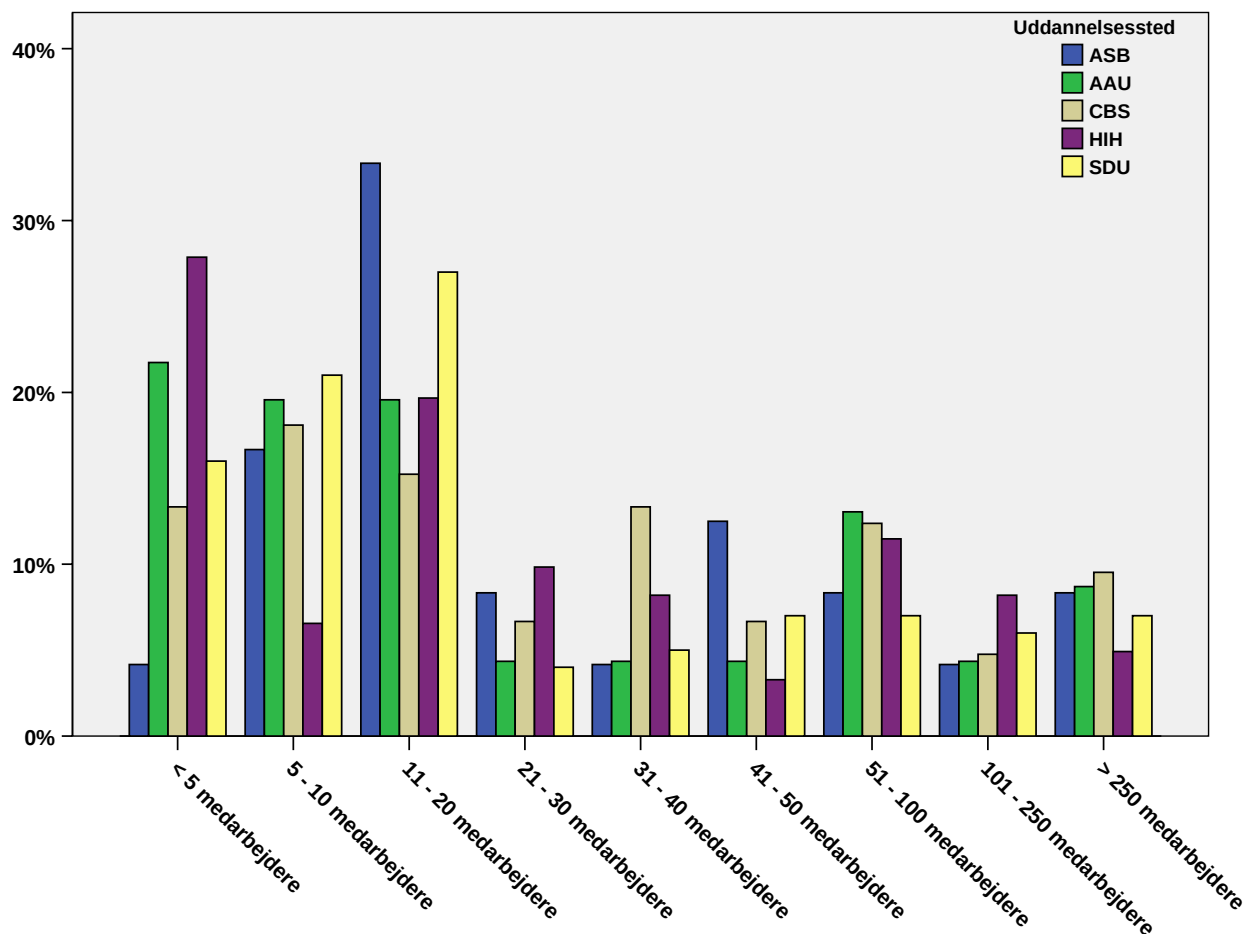


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Respondentens arbejdsområder	Salg og marketing	12,5%	13,0%	15,2%	6,6%	15,0%	13,1%
	Logistik og Supply Chain Management	8,3%	4,3%	2,9%	4,9%	2,0%	3,6%
	Produktudvikling/R&D		2,2%	2,9%	6,6%	1,0%	2,7%
	Rådgivning / Kommunikation		6,5%	6,7%	3,3%	6,0%	5,4%
	Økonomi, regnskab og finans	37,5%	32,6%	25,7%	26,2%	30,0%	28,9%
	IT			6,7%	3,3%	1,0%	3,0%
	Produktion / Kvalitetsstyring / Indkøb	4,2%		1,0%		2,0%	1,2%
	HRM	16,7%	10,9%	12,4%	16,4%	9,0%	12,2%
	Generel ledelse	20,8%	26,1%	23,8%	24,6%	29,0%	25,6%
	Andet område/anden arbejdsopgave		4,3%	2,9%	8,2%	5,0%	4,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 12: Antal medarbejdere under respondentens område

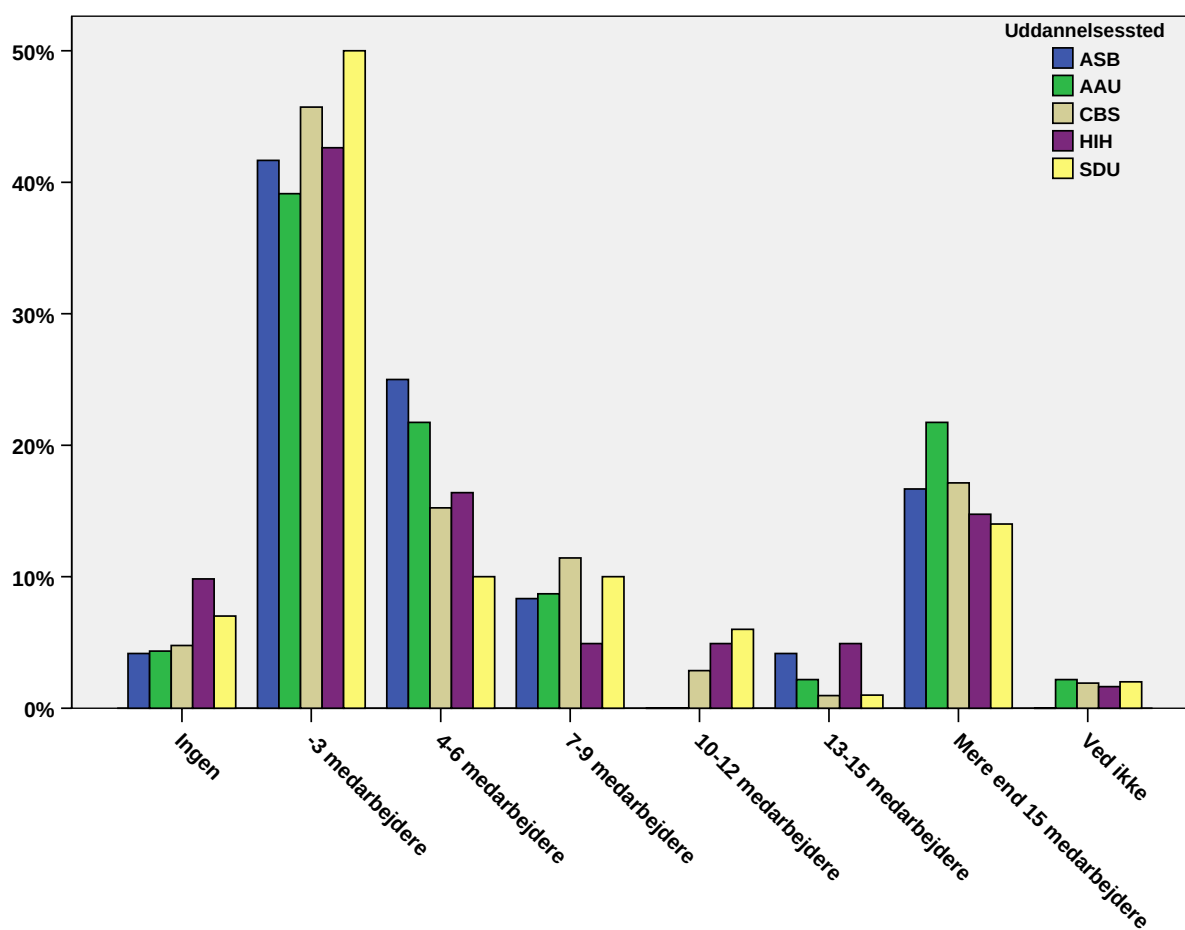


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Antal medarbejdere	< 5 medarbejdere	4,2%	21,7%	13,3%	27,9%	16,0%	17,3%
	5 - 10 medarbejdere	16,7%	19,6%	18,1%	6,6%	21,0%	17,0%
	11 - 20 medarbejdere	33,3%	19,6%	15,2%	19,7%	27,0%	21,4%
	21 - 30 medarbejdere	8,3%	4,3%	6,7%	9,8%	4,0%	6,3%
	31 - 40 medarbejdere	4,2%	4,3%	13,3%	8,2%	5,0%	8,0%
	41 - 50 medarbejdere	12,5%	4,3%	6,7%	3,3%	7,0%	6,3%
	51 - 100 medarbejdere	8,3%	13,0%	12,4%	11,5%	7,0%	10,4%
	101 - 250 medarbejdere	4,2%	4,3%	4,8%	8,2%	6,0%	5,7%
	> 250 medarbejdere	8,3%	8,7%	9,5%	4,9%	7,0%	7,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 13: Medarbejdere på efteruddannelse

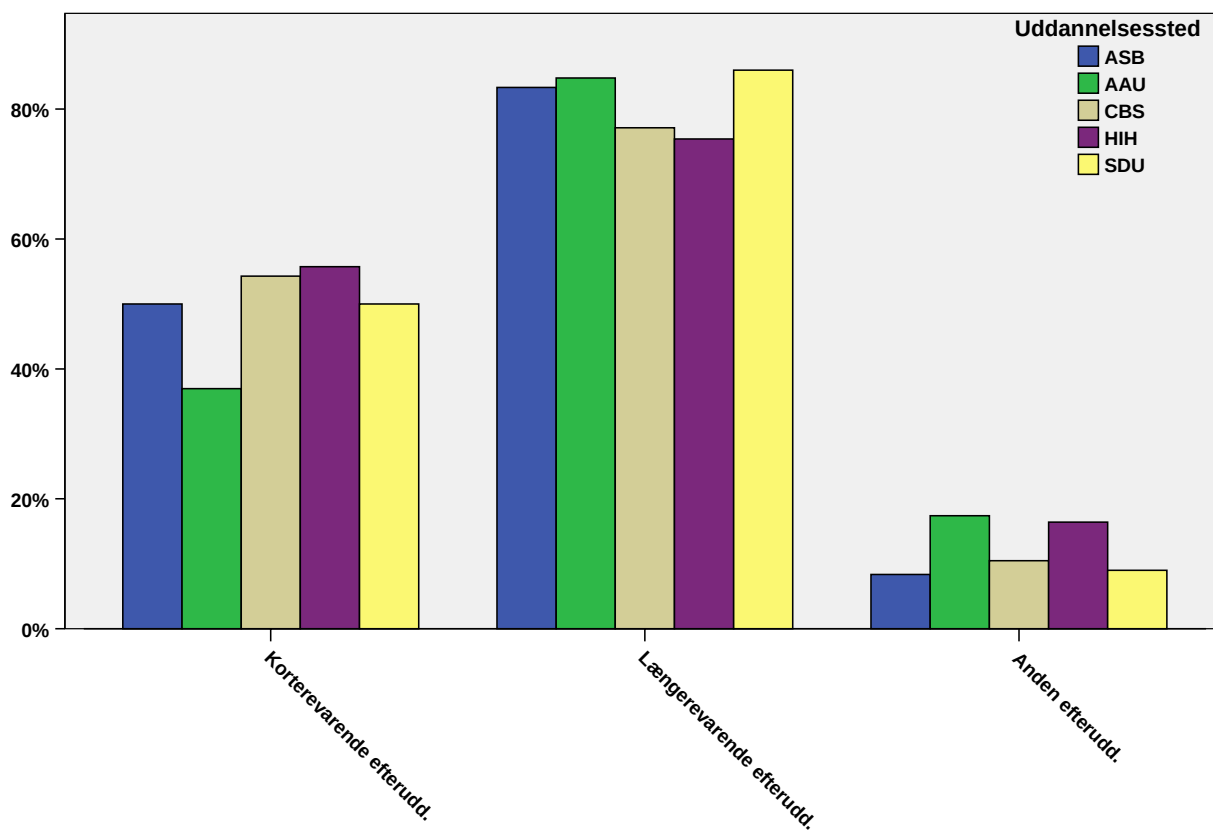


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Antal medarbejdere igang med efteruddannelse	Ingen	4,2%	4,3%	4,8%	9,8%	7,0%	6,3%
	-3 medarbejdere	41,7%	39,1%	45,7%	42,6%	50,0%	45,2%
	4-6 medarbejdere	25,0%	21,7%	15,2%	16,4%	10,0%	15,5%
	7-9 medarbejdere	8,3%	8,7%	11,4%	4,9%	10,0%	9,2%
	10-12 medarbejdere			2,9%	4,9%	6,0%	3,6%
	13-15 medarbejdere	4,2%	2,2%	1,0%	4,9%	1,0%	2,1%
	Mere end 15 medarbejdere	16,7%	21,7%	17,1%	14,8%	14,0%	16,4%
	Ved ikke		2,2%	1,9%	1,6%	2,0%	1,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 14: Type efteruddannelse

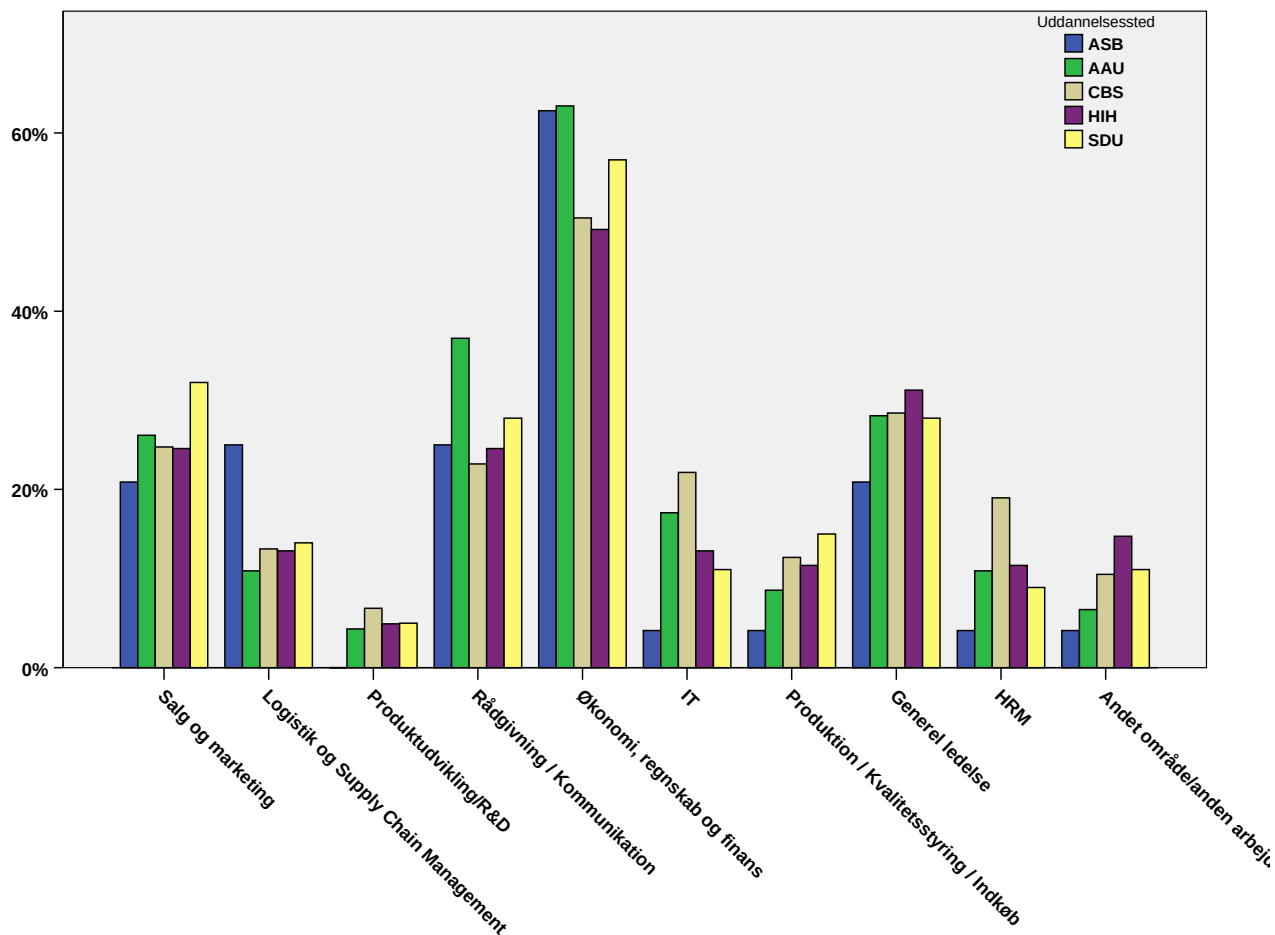


% within Uddannelsessted

	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Korterevarende efterudd.	50,0%	37,0%	54,3%	55,7%	50,0%	50,6%
Længerevarende efterudd.	83,3%	84,8%	77,1%	75,4%	86,0%	81,0%
Anden efterudd.	8,3%	17,4%	10,5%	16,4%	9,0%	11,9%

Bilag 9

Figur 15: Kompetencer gennem efteruddannelsen

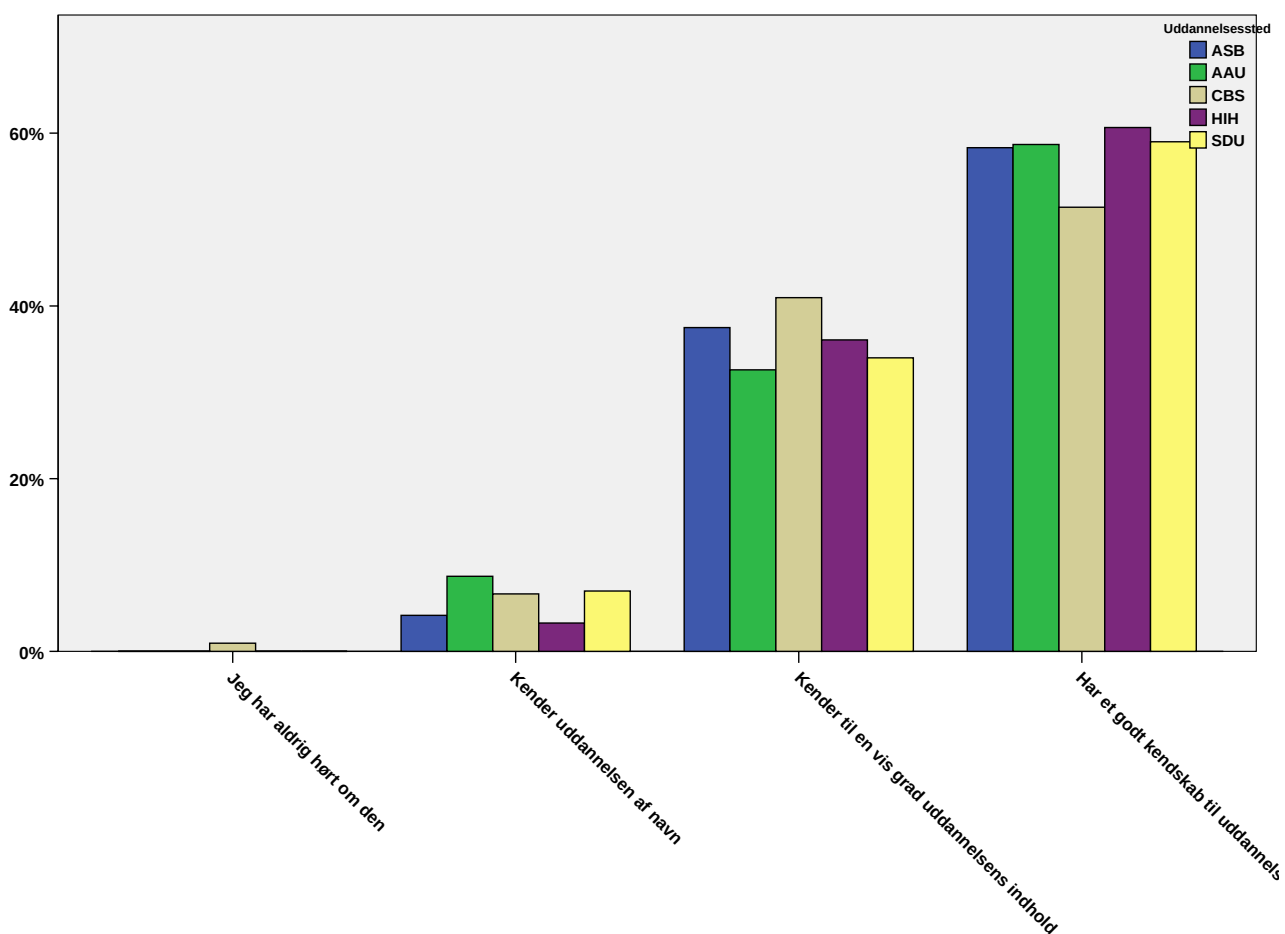


% within Uddannelsessted

	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Salg og marketing	20,8%	26,1%	24,8%	24,6%	32,0%	26,8%
Logistik og Supply Chain Management	25,0%	10,9%	13,3%	13,1%	14,0%	14,0%
Produktudvikling/R&D		4,3%	6,7%	4,9%	5,0%	5,1%
Rådgivning / Kommunikation	25,0%	37,0%	22,9%	24,6%	28,0%	26,8%
Økonomi, regnskab og finans	62,5%	63,0%	50,5%	49,2%	57,0%	54,8%
IT	4,2%	17,4%	21,9%	13,1%	11,0%	15,2%
Produktion / Kvalitetsstyring / Indkøb	4,2%	8,7%	12,4%	11,5%	15,0%	11,9%
Generel ledelse	20,8%	28,3%	28,6%	31,1%	28,0%	28,3%
HRM	4,2%	10,9%	19,0%	11,5%	9,0%	12,5%
Andet område/anden arbejdsopgave	4,2%	6,5%	10,5%	14,8%	11,0%	10,4%

Bilag 9

Figur 16: Hvordan vil De beskrive Deres kendskab til HD-uddannelsen?



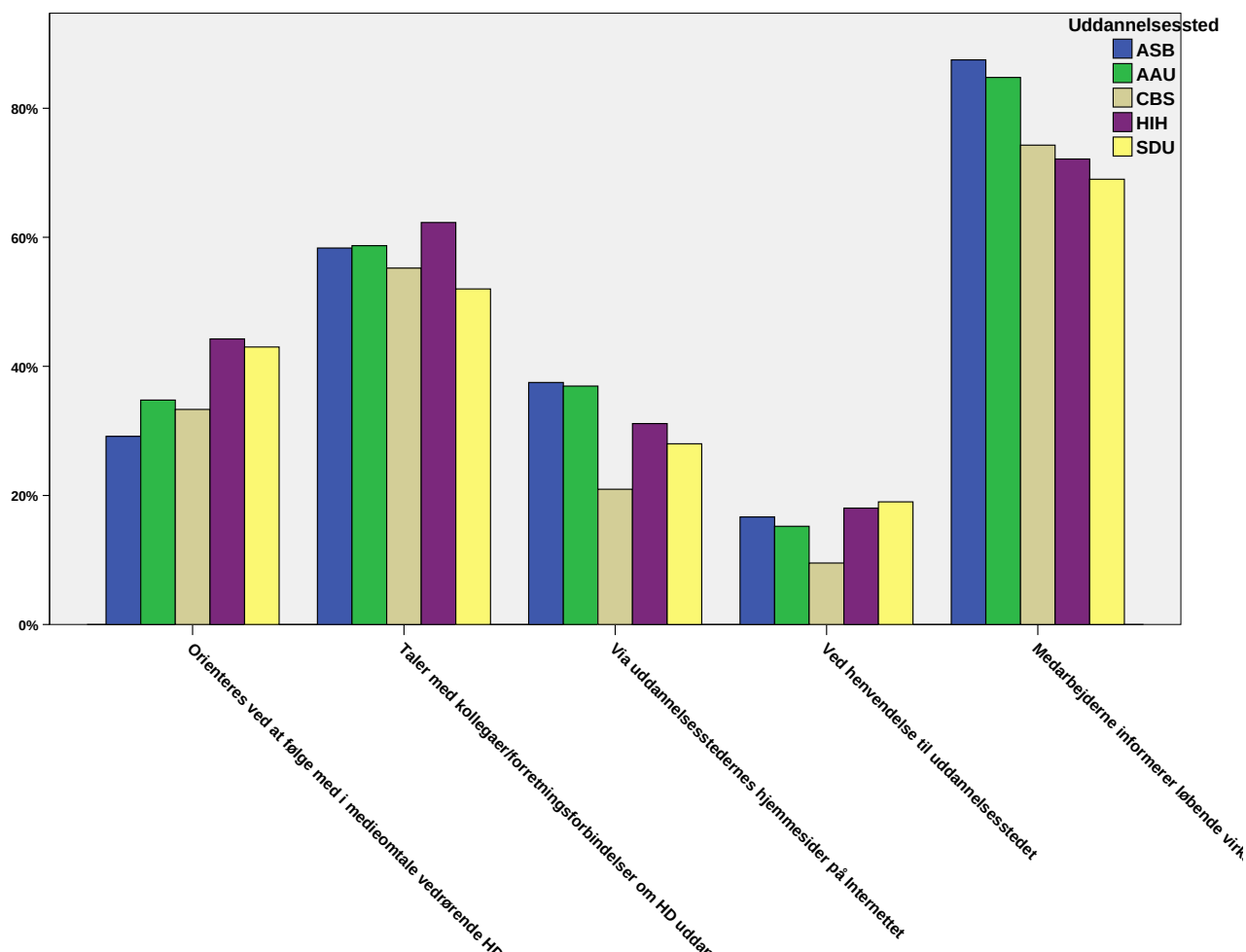
% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Kendskab til HD uddannelsen	Jeg har aldrig hørt om den			1,0%			,3%
	Kender uddannelsen af navn	4,2%	8,7%	6,7%	3,3%	7,0%	6,3%
	Kender til en vis grad uddannelsens indhold	37,5%	32,6%	41,0%	36,1%	34,0%	36,6%
	Har et godt kendskab til uddannelsen	58,3%	58,7%	51,4%	60,7%	59,0%	56,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 17: Hvordan holder De Dem orienteret om HD-uddannelsen?

% der har svaret i nogen eller i høj grad

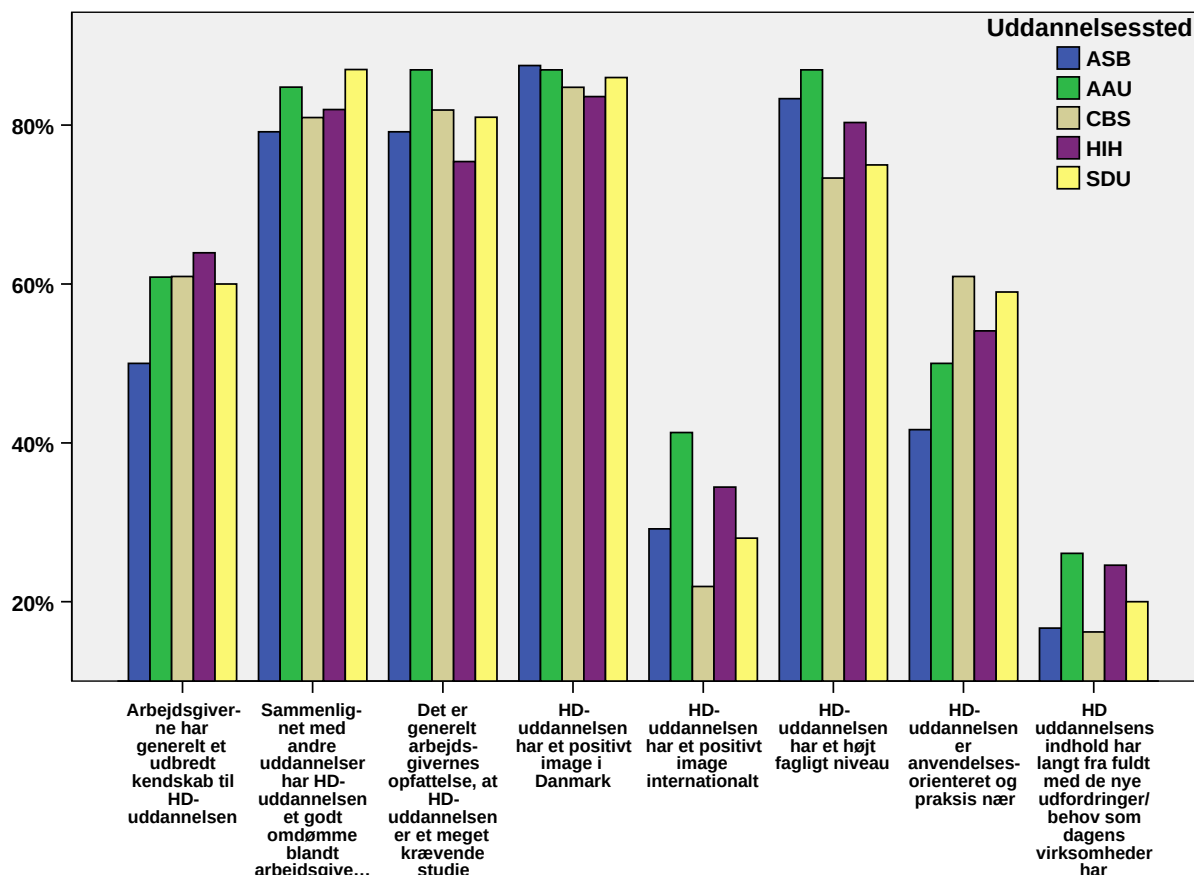


% der har svaret i nogen eller i høj grad	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Orienteres ved at følge med i medieomtale vedrørende HD-studiet	29,2%	34,8%	33,3%	44,3%	43,0%	38,1%
Taler med kollegaer/forretningsforbindelser om HD uddannelsen	58,3%	58,7%	55,2%	62,3%	52,0%	56,3%
Via uddannelsesstedernes hjemmesider på Internettet	37,5%	37,0%	21,0%	31,1%	28,0%	28,3%
Ved henvendelse til uddannelsesstedet	16,7%	15,2%	9,5%	18,0%	19,0%	15,2%
Medarbejderne informerer løbende virksomheden om deres erfaringer/udvikling på HD studiet	87,5%	84,8%	74,3%	72,1%	69,0%	74,7%

Bilag 9

Figur 18: Hvor enig er De i følgende udsagn om HD-uddannelsen?

% der har svaret enig eller meget enig

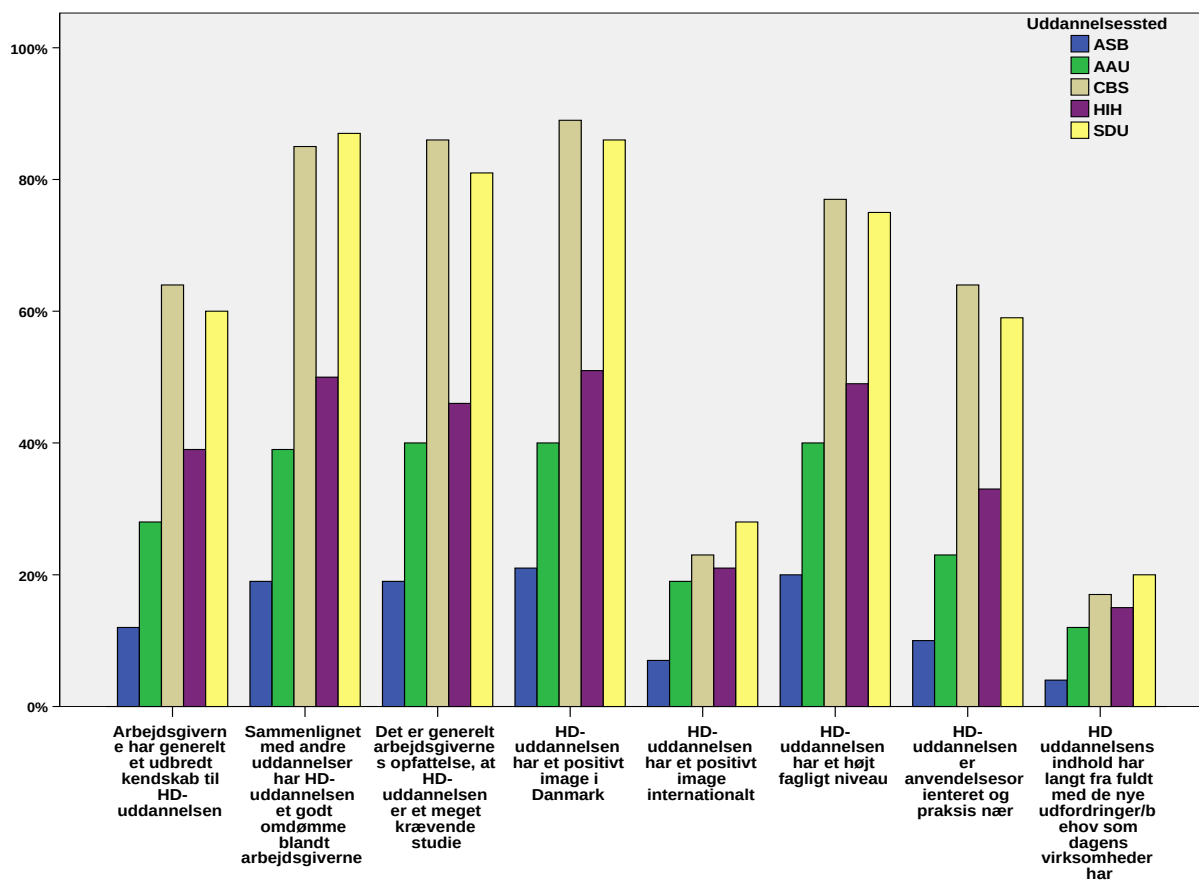


% der har svaret enig eller meget enig	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Arbejdsgiverne har generelt et udbredt kendskab til HD-uddannelsen	50,0%	60,9%	61,0%	63,9%	60,0%	60,4%
Sammenlignet med andre uddannelser har HD-uddannelsen et godt omdømme blandt arbejdsgiverne	79,2%	84,8%	81,0%	82,0%	87,0%	83,3%
Det er generelt arbejdsgivernes opfattelse, at HD-uddannelsen er et meget krævende studie	79,2%	87,0%	81,9%	75,4%	81,0%	81,0%
HD-uddannelsen har et positivt image i Danmark	87,5%	87,0%	84,8%	83,6%	86,0%	85,4%
HD-uddannelsen har et positivt image internationalt	29,2%	41,3%	21,9%	34,4%	28,0%	29,2%
HD-uddannelsen har et højt fagligt niveau	83,3%	87,0%	73,3%	80,3%	75,0%	77,7%
HD-uddannelsen er anvendelsesorienteret og praksis nær	41,7%	50,0%	61,0%	54,1%	59,0%	56,3%
HD uddannelsens indhold har langt fra fuldt med de nye udfordringer/behov som dagens virksomheder har	16,7%	26,1%	16,2%	24,6%	20,0%	20,2%

Bilag 9

Figur 19: Hvor enig er De i følgende udsagn om HD-uddannelsen?

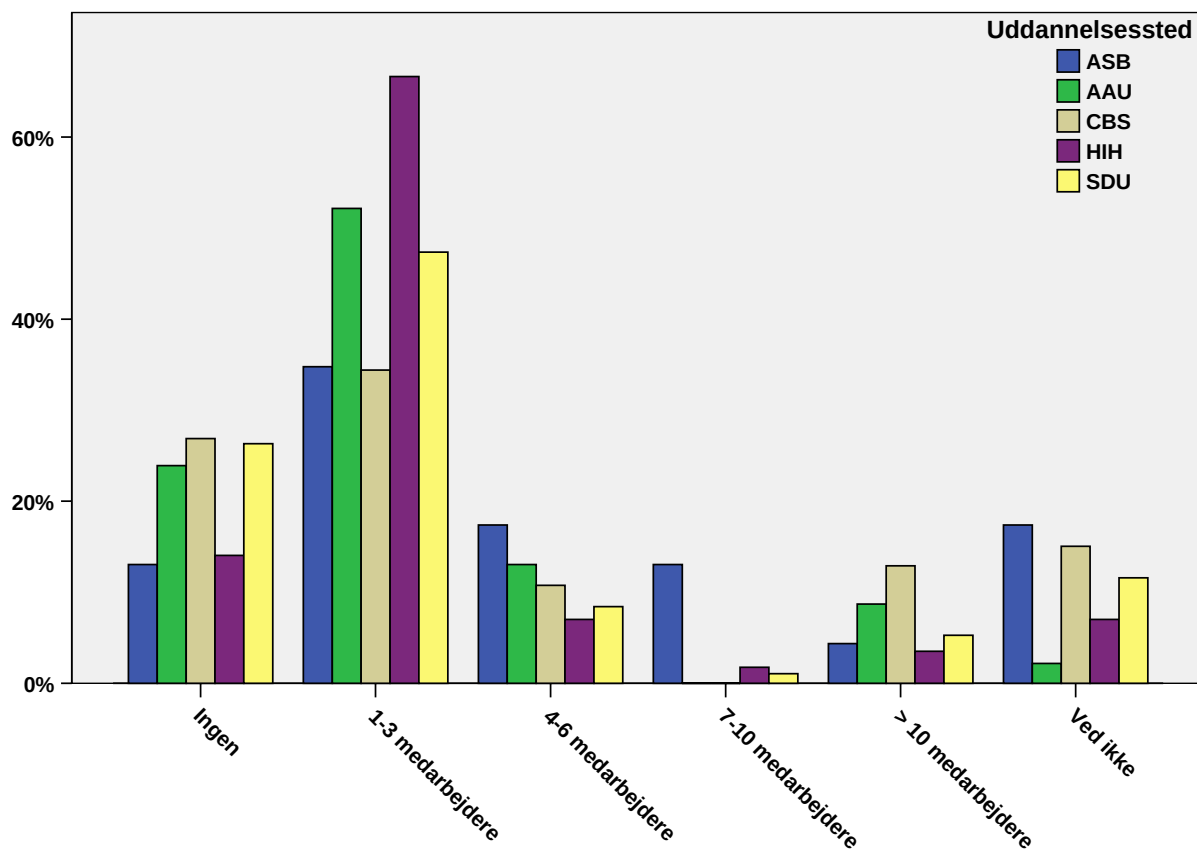
% der har svaret enig eller meget enig



% der har svaret enig eller meget enig	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Arbejdsgiverne har generelt et udbredt kendskab til HD-uddannelsen	50,0%	60,9%	61,0%	63,9%	60,0%	60,4%
Sammenlignet med andre uddannelser har HD-uddannelsen et godt omdømme blandt arbejdsgiverne	79,2%	84,8%	81,0%	82,0%	87,0%	83,3%
Det er generelt arbejdsgivernes opfattelse, at HD-uddannelsen er et meget krævende studie	79,2%	87,0%	81,9%	75,4%	81,0%	81,0%
HD-uddannelsen har et positivt image i Danmark	87,5%	87,0%	84,8%	83,6%	86,0%	85,4%
HD-uddannelsen har et positivt image internationalt	29,2%	41,3%	21,9%	34,4%	28,0%	29,2%
HD-uddannelsen har et højt fagligt niveau	83,3%	87,0%	73,3%	80,3%	75,0%	77,7%
HD-uddannelsen er anvendelsesorienteret og praksis nær	41,7%	50,0%	61,0%	54,1%	59,0%	56,3%
HD uddannelsens indhold har langt fra fuldt med de nye udfordringer/behov som dagens virksomheder har	16,7%	26,1%	16,2%	24,6%	20,0%	20,2%

Bilag 9

Figur 20: Antal medarbejdere, der læser HD

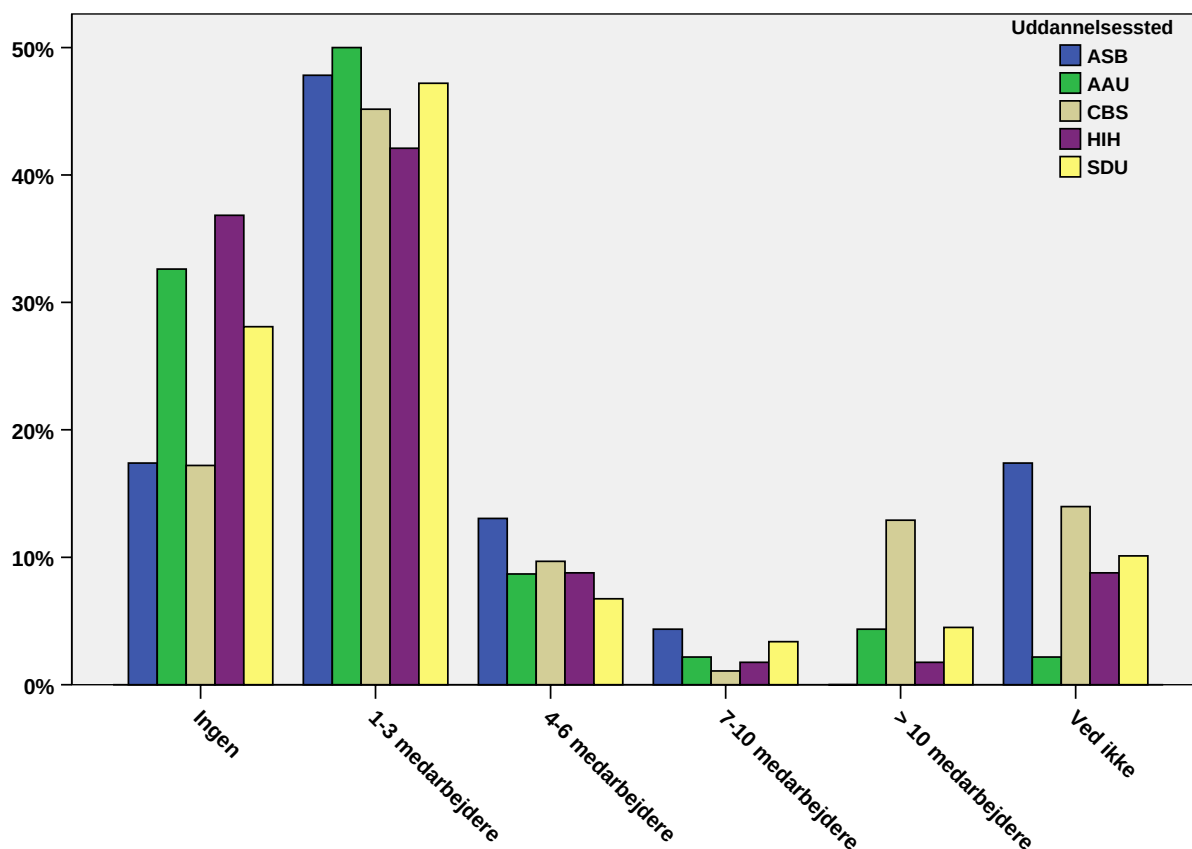


% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Antal HD-studerende i virksomheden?	Ingen	13,0%	23,9%	26,9%	14,0%	26,3%	22,9%
	1-3 medarbejdere	34,8%	52,2%	34,4%	66,7%	47,4%	46,8%
	4-6 medarbejdere	17,4%	13,0%	10,8%	7,0%	8,4%	10,2%
	7-10 medarbejdere	13,0%			1,8%	1,1%	1,6%
	> 10 medarbejdere	4,3%	8,7%	12,9%	3,5%	5,3%	7,6%
	Ved ikke	17,4%	2,2%	15,1%	7,0%	11,6%	10,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 21: Antal medarbejdere, der læser HD 2.del



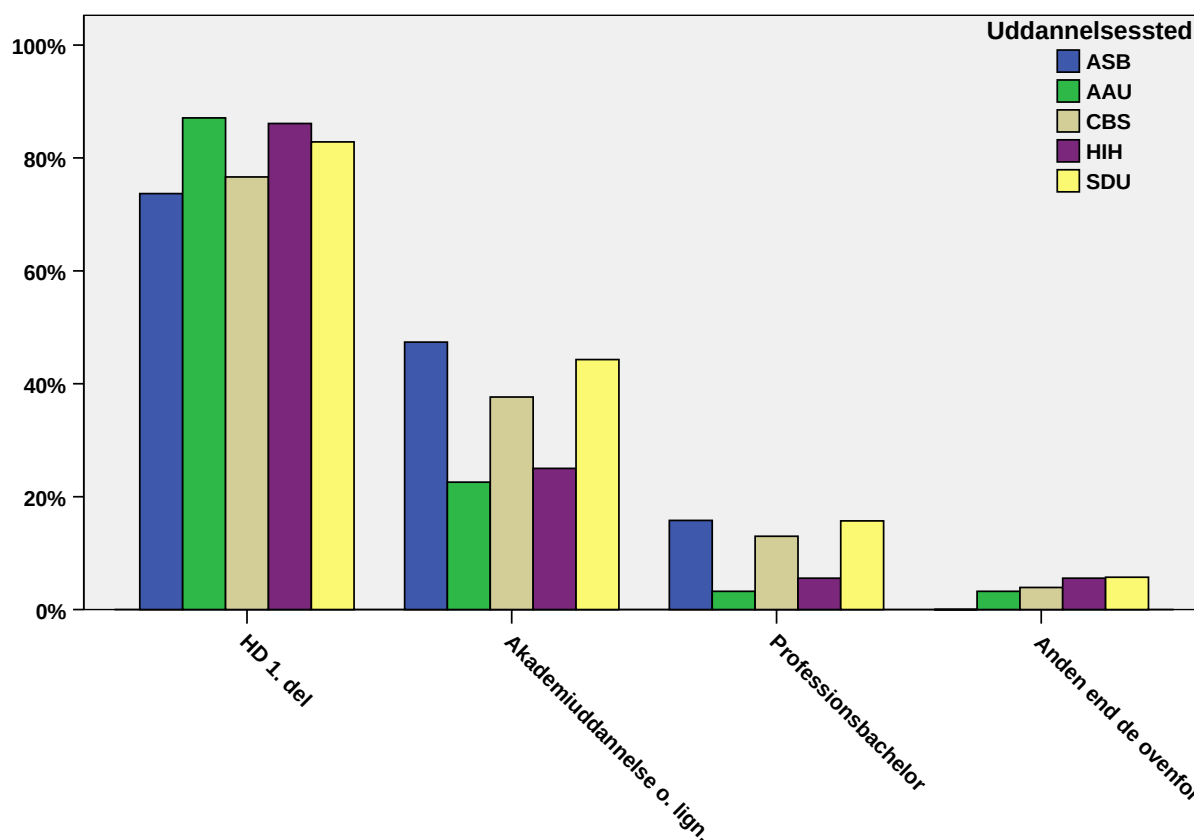
% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
For øjeblikket HD 2. dels studerende?	Ingen	17,4%	32,6%	17,2%	36,8%	28,1%	26,3%
	1-3 medarbejdere	47,8%	50,0%	45,2%	42,1%	47,2%	46,1%
	4-6 medarbejdere	13,0%	8,7%	9,7%	8,8%	6,7%	8,8%
	7-10 medarbejdere	4,3%	2,2%	1,1%	1,8%	3,4%	2,3%
	> 10 medarbejdere		4,3%	12,9%	1,8%	4,5%	6,2%
	Ved ikke	17,4%	2,2%	14,0%	8,8%	10,1%	10,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 22: Adgangsgivende uddannelse til HD

% der har svaret 'af og til' eller 'mest almindeligt'



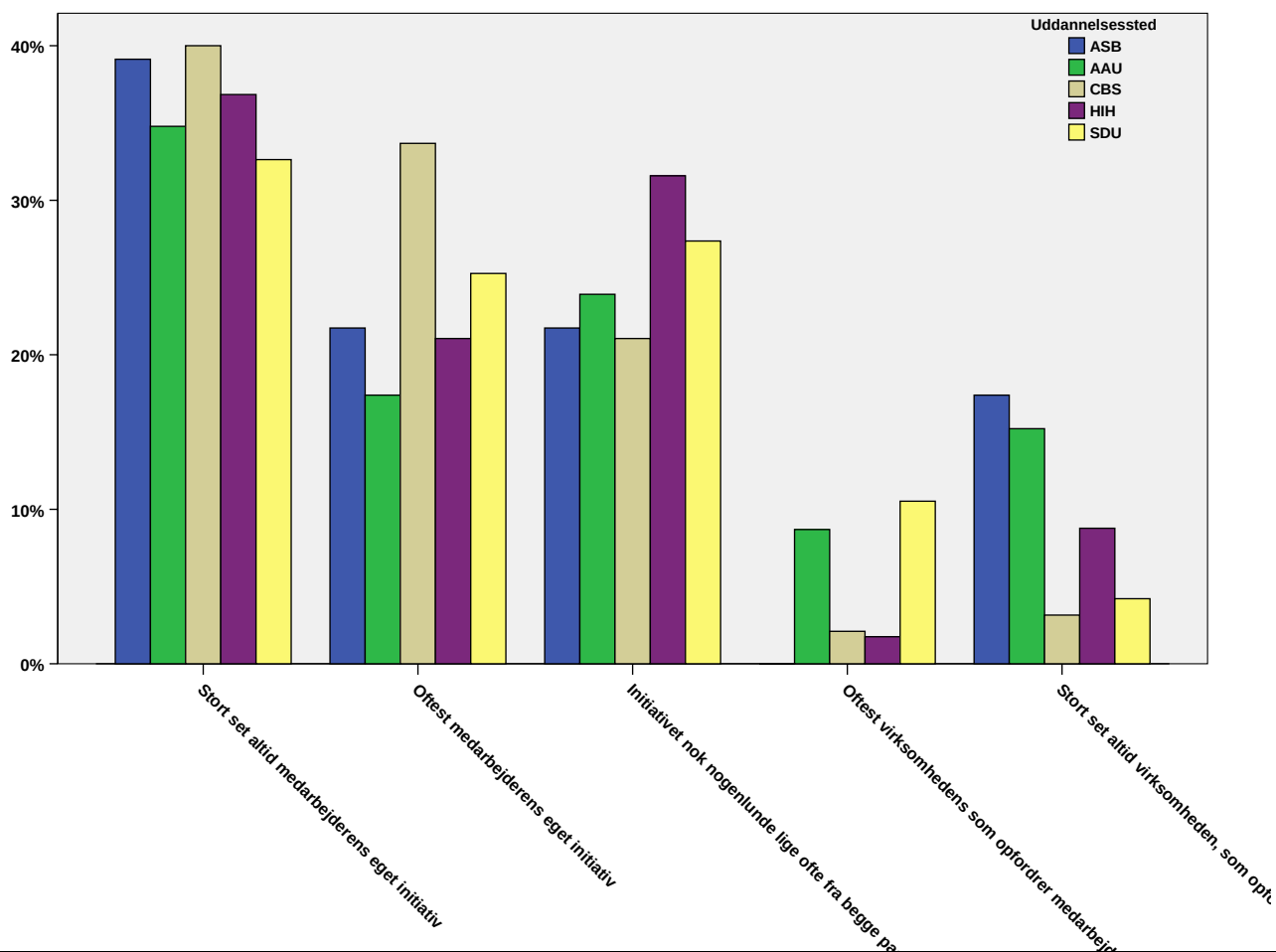
% der har svaret 'af og til' eller 'mest almindeligt'

% within Uddannelsessted

	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
HD 1.del	73,7%	87,1%	76,6%	86,1%	82,9%	81,1%
Akademiuddannelse o. lign.	47,4%	22,6%	37,7%	25,0%	44,3%	36,5%
Professionsbachelor	15,8%	3,2%	13,0%	5,6%	15,7%	11,6%
Anden end ovennævnte		3,2%	3,9%	5,6%	5,7%	4,3%

Bilag 9

Figur 23: Hvem tager initiativ til påbegyndelse af HD?



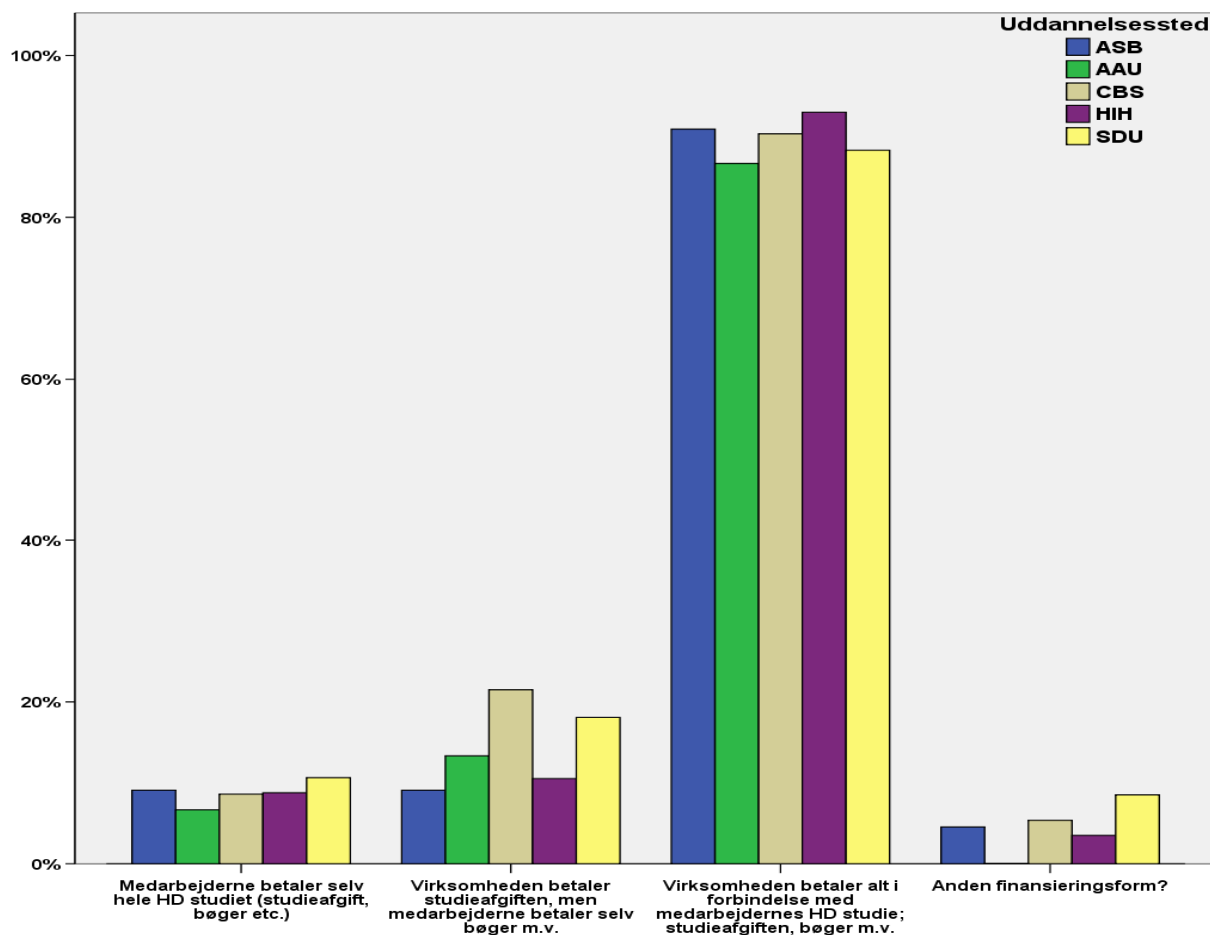
% within Uddannelsessted

		Uddannelsessted					Total
		ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Når virksomhedens medarbejdere påbegynder HD-studiet, er det så på eget initiativ eller på opfordring fra virksomhedens side?	Stort set altid medarbejderens eget initiativ	39,1%	34,8%	40,0%	36,8%	32,6%	36,4%
	Oftest medarbejderens eget initiativ	21,7%	17,4%	33,7%	21,1%	25,3%	25,6%
	Initiativet nok nogenlunde lige ofte fra begge parter	21,7%	23,9%	21,1%	31,6%	27,4%	25,3%
	Oftest virksomhedens som opfordrer medarbejderen		8,7%	2,1%	1,8%	10,5%	5,4%
	Stort set altid virksomheden, som opfordrer medarbejderen	17,4%	15,2%	3,2%	8,8%	4,2%	7,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 24: Hvordan finansieres HD-uddannelsen?

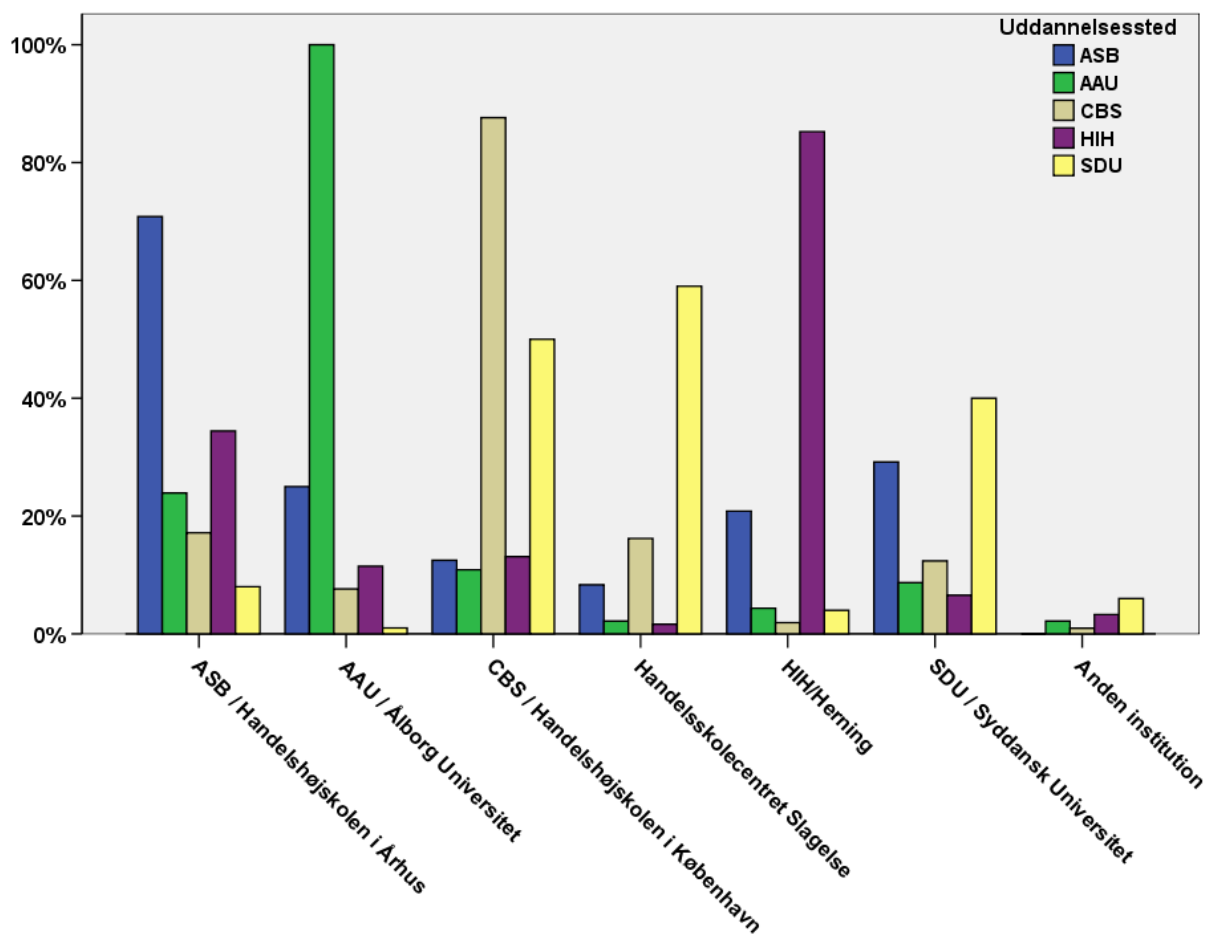
% der har svaret 'af og til' eller 'mest almindeligt'



% der har svaret 'af og til' eller 'mest almindeligt'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Medarbejderne betaler selv hele HD studiet (studieafgift, bøger etc.)	9,1%	6,7%	8,6%	8,8%	10,6%	9,0%
Virksomheden betaler studieafgiften, men medarbejderne betaler selv bøger m.v.	8,7%	15,2%	21,1%	10,5%	17,9%	16,5%
Virksomheden betaler alt i forbindelse med medarbejdernes HD studie; studieafgiften, bøger m.v.	91,3%	87,0%	90,5%	93,0%	88,4%	89,9%
Anden finansieringsform?	4,3%		5,3%	3,5%	8,4%	5,1%

Bilag 9

Figur 25: Hvor har virksomhedernes medarbejdere læst HD?

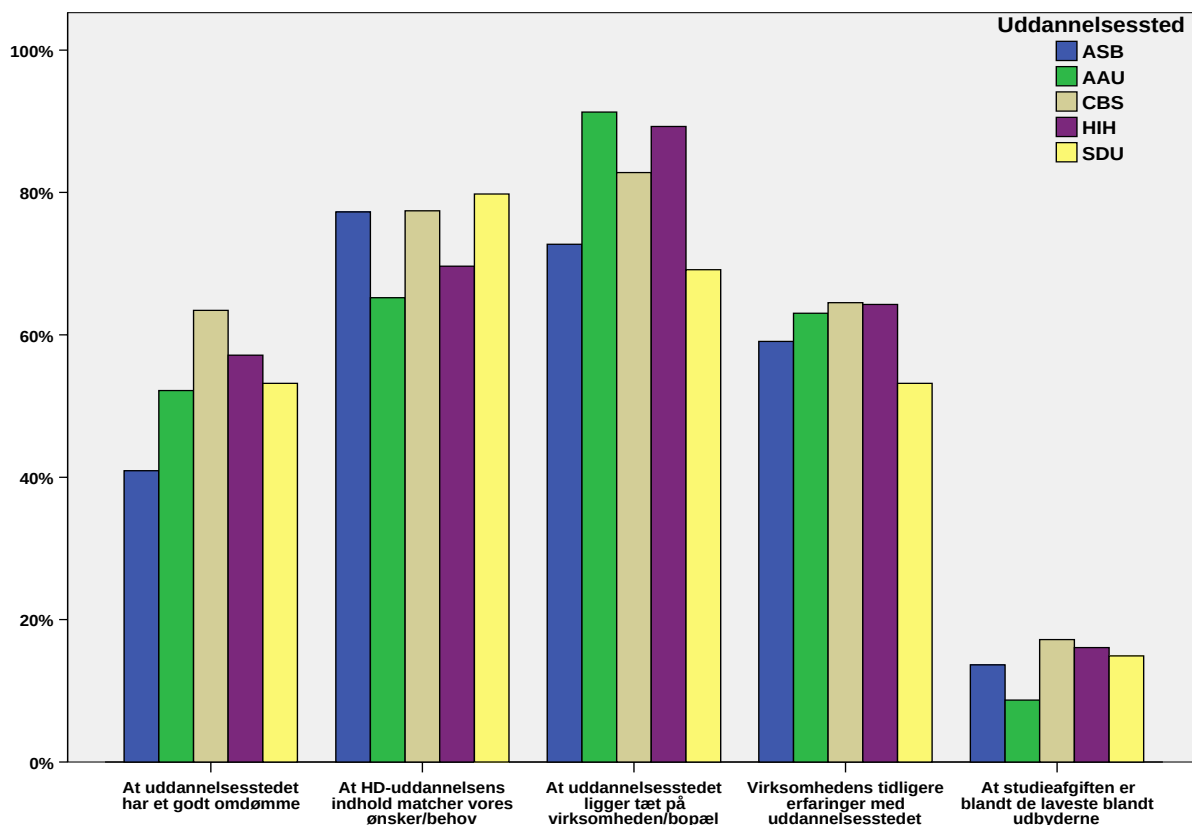


	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
ASB / Handelshøjskolen i Århus	70,8%	23,9%	17,1%	34,4%	8,0%	22,3%
AAU / Ålborg Universitet	25,0%	100,0%	7,6%	11,5%	1,0%	20,2%
CBS / Handelshøjskolen i København	12,5%	10,9%	87,6%	13,1%	50,0%	47,0%
Handelshøjskolecentret Slagelse (SDU)	8,3%	2,2%	16,2%	1,6%	59,0%	23,8%
HIH/Herning (ASB)	20,8%	4,3%	1,9%	85,2%	4,0%	19,3%
SDU / Syddansk Universitet	29,2%	8,7%	12,4%	6,6%	40,0%	20,2%
Anden institution		2,2%	1,0%	3,3%	6,0%	3,0%

Bilag 9

Figur 26: Kriterier for valg af uddannelsessted?

% der har svaret 'i nogen grad' eller 'i høj grad'

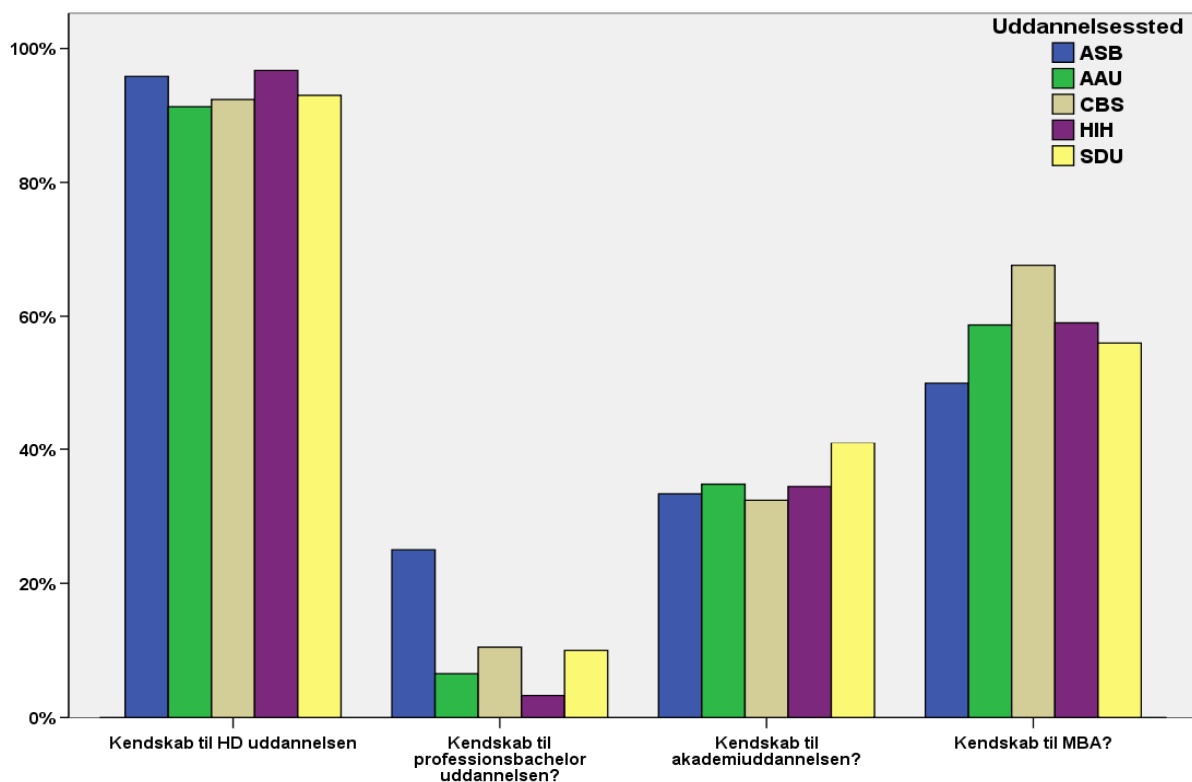


% der har svaret 'i nogen grad' eller 'i høj grad'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
At uddannelsesstedet har et godt omdømme	40,9%	52,2%	63,4%	57,1%	53,2%	55,9%
At HD-uddannelsens indhold matcher vores ønsker/behov	77,3%	65,2%	77,4%	69,6%	79,8%	74,9%
At uddannelsesstedet ligger tæt på virksomheden/bopæl	77,3%	65,2%	77,4%	69,6%	79,8%	74,9%
Virksomhedens tidligere erfaringer med uddannelsesstedet	77,3%	65,2%	77,4%	69,6%	79,8%	74,9%
At studieafgiften er blandt de laveste blandt udbyderne	13,6%	8,7%	17,2%	16,1%	14,9%	14,8%

Bilag 9

Figur 27: Arbejdsgivernes kendskab til efteruddannelsernes indhold?

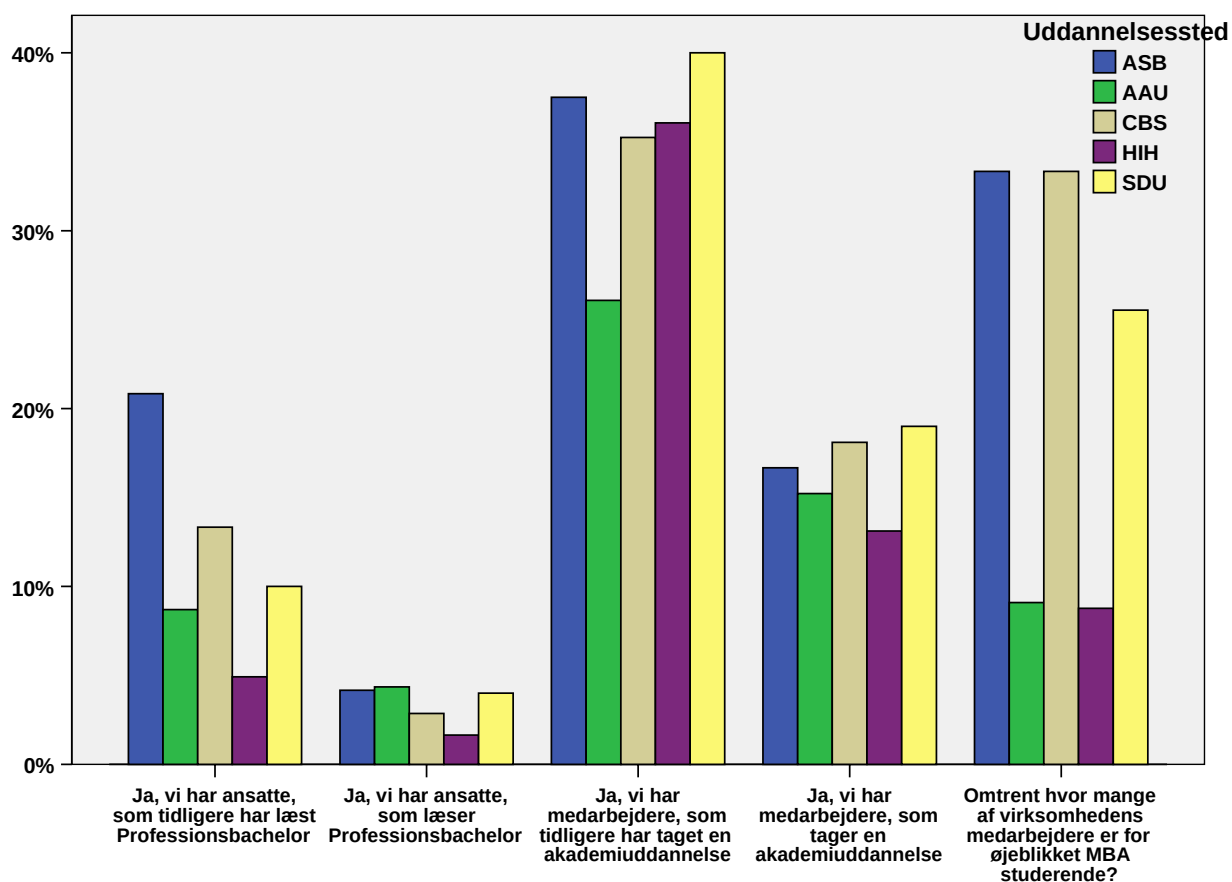
% der har svaret 'kender til en vis grad' eller 'har et godt kendskab'



% der har svaret 'kender til en vis grad' eller 'har et godt kendskab'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Kendskab til HD-uddannelsen	95,8%	91,3%	92,4%	96,7%	93,0%	93,5%
Kendskab til Professionsbachelor uddannelsen	25,0%	6,5%	10,5%	3,3%	10,0%	9,5%
Kendskab til Akademiuddannelsen	33,3%	34,8%	32,4%	34,4%	41,0%	35,7%
Kendskab til MBA	50,0%	58,7%	67,6%	59,0%	56,0%	60,1%

Bilag 9

Figur 28: Medarbejdere der tidligere har læst eller pt. er i gang med...



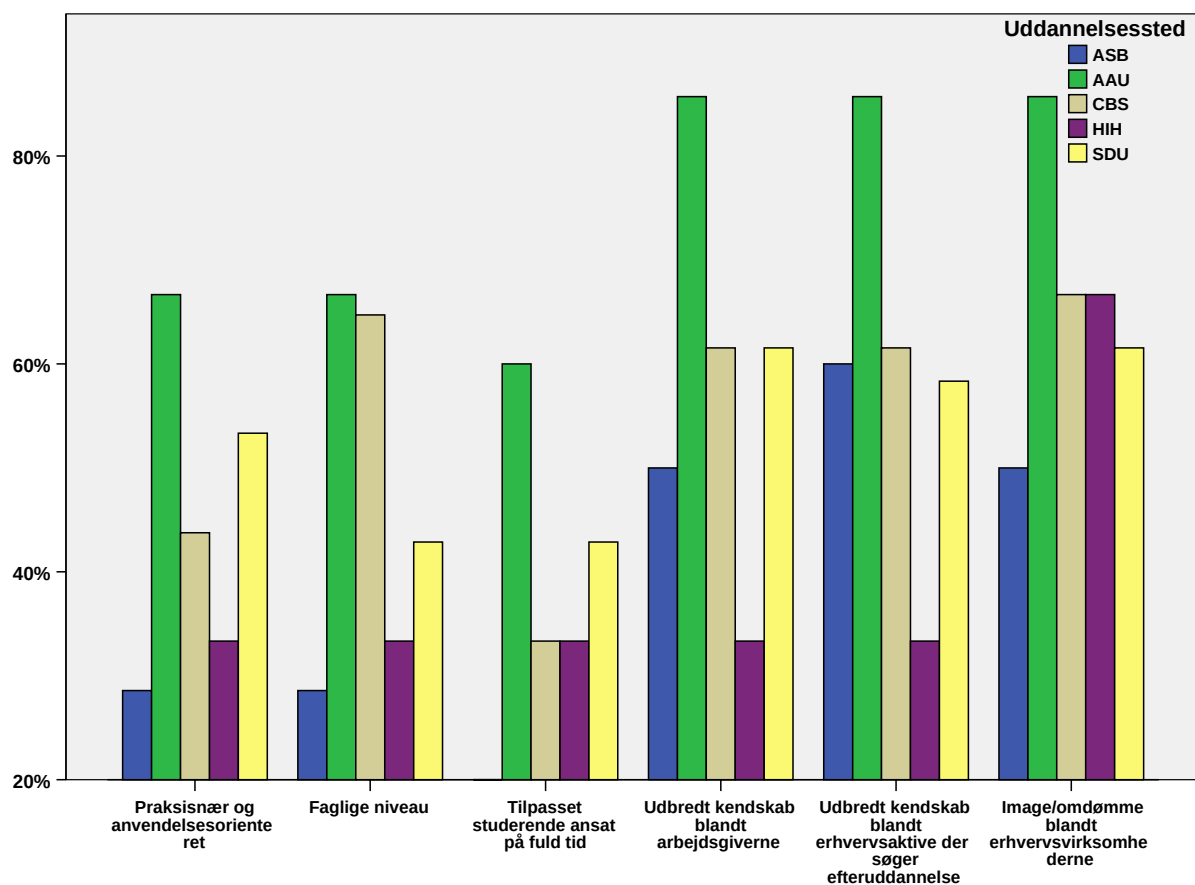
% der har svaret at medarbejderne tidligere har taget eller pt. læser...	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Har tidligere læst Professionsbachelor	20,8%	8,7%	13,3%	4,9%	10,0%	10,7%
Læser Professionsbachelor	4,2%	4,3%	2,9%	1,6%	4,0%	3,3%
Har tidligere læst på Akademiuddannelsen	37,5%	26,1%	35,2%	36,1%	40,0%	35,7%
Læser Akademiuddannelsen	16,7%	15,2%	18,1%	13,1%	19,0%	17,0%
Læser MBA ¹⁾	33,3%	9,1%	33,3%	8,8%	25,5%	23,2%

1)Vedr. MBA er kun spurgt til nuværende studerende

Bilag 9

Figur 29: Professionsbachelor sammenlignet med HD-uddannelsen

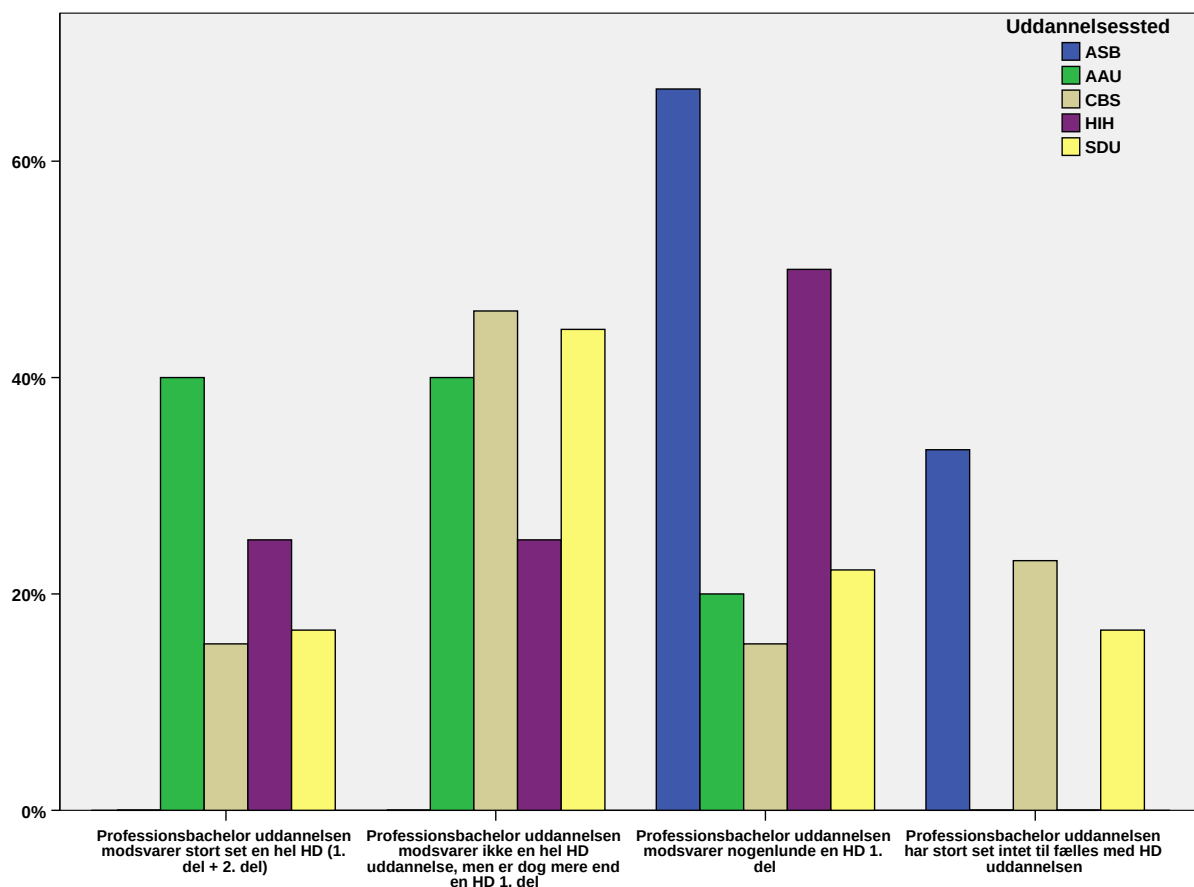
% der har svaret at HD uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'



% der har svaret at HD uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Praksisnær og anvendelsesorienteret	28,6%	66,7%	43,8%	33,3%	53,3%	46,8%
Faglige niveau	28,6%	66,7%	64,7%	33,3%	42,9%	51,1%
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	20,0%	60,0%	33,3%	33,3%	42,9%	38,1%
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	50,0%	85,7%	61,5%	33,3%	61,5%	61,9%
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive, der søger efteruddannelse	60,0%	85,7%	61,5%	33,3%	58,3%	62,5%
Image/omdømmer blandt erhvervsvirksomhederne	50,0%	85,7%	66,7%	66,7%	61,5%	65,9%

Bilag 9

Figur 30: Professionsbachelor sammenlignet med HD-uddannelsen

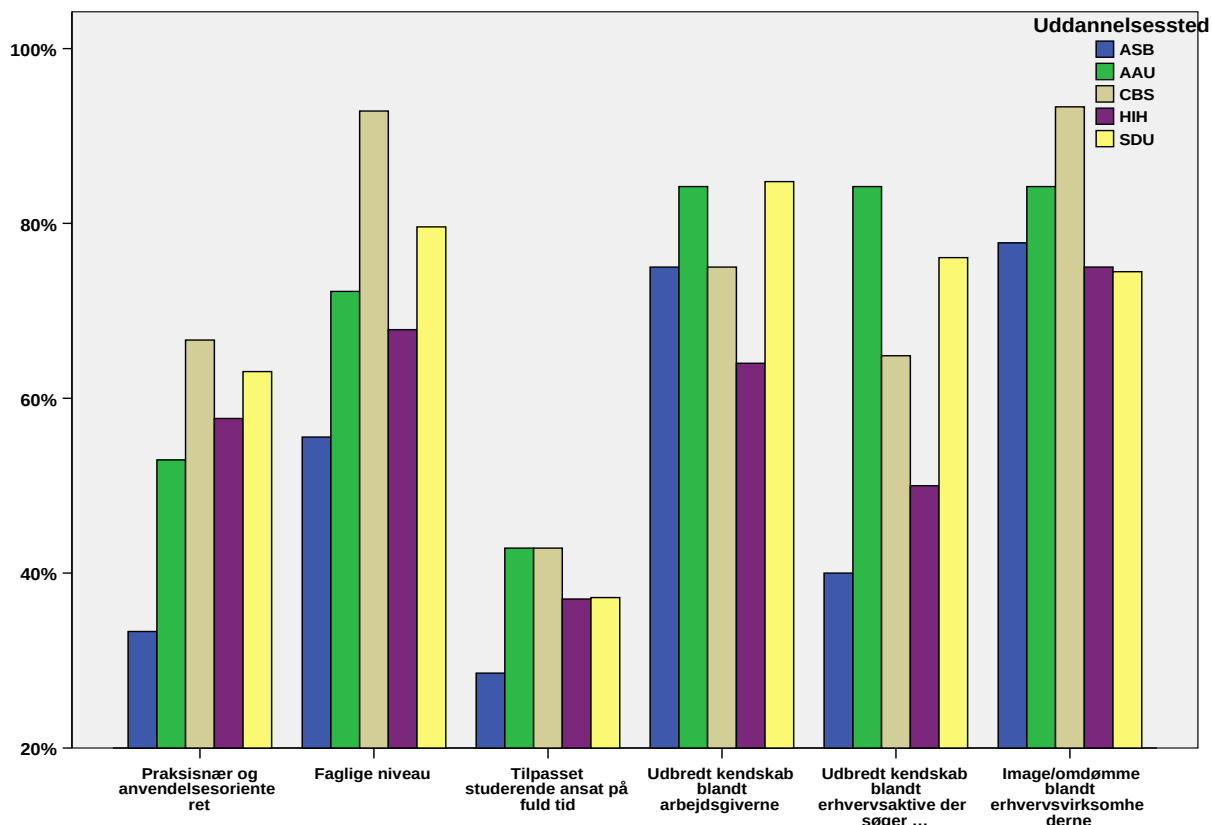


	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Professionsbacheloruddannelsen modsvare stort set en hel HD (1. del + 2. del)	0,0%	40,0%	15,4%	25,0%	16,7%	18,6%
Professionsbachelor uddannelsen modsvare ikke en hel HD-uddannelse, men er dog mere end en HD 1. del	0,0%	40,0%	46,2%	25,0%	44,4%	39,5%
Professionsbacheloruddannelsen modsvare nogenlunde en HD 1. del	66,7%	20,0%	15,4%	50,0%	22,2%	25,6%
Professionsbacheloruddannelsen har stort set intet til fælles med HD-uddannelsen	33,3%	0,0%	23,1%	0,0%	16,7%	16,3%
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bilag 9

Figur 31: Akademiuddannelsen sammenlignet med HD-uddannelsen

% der har svaret at HD uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'

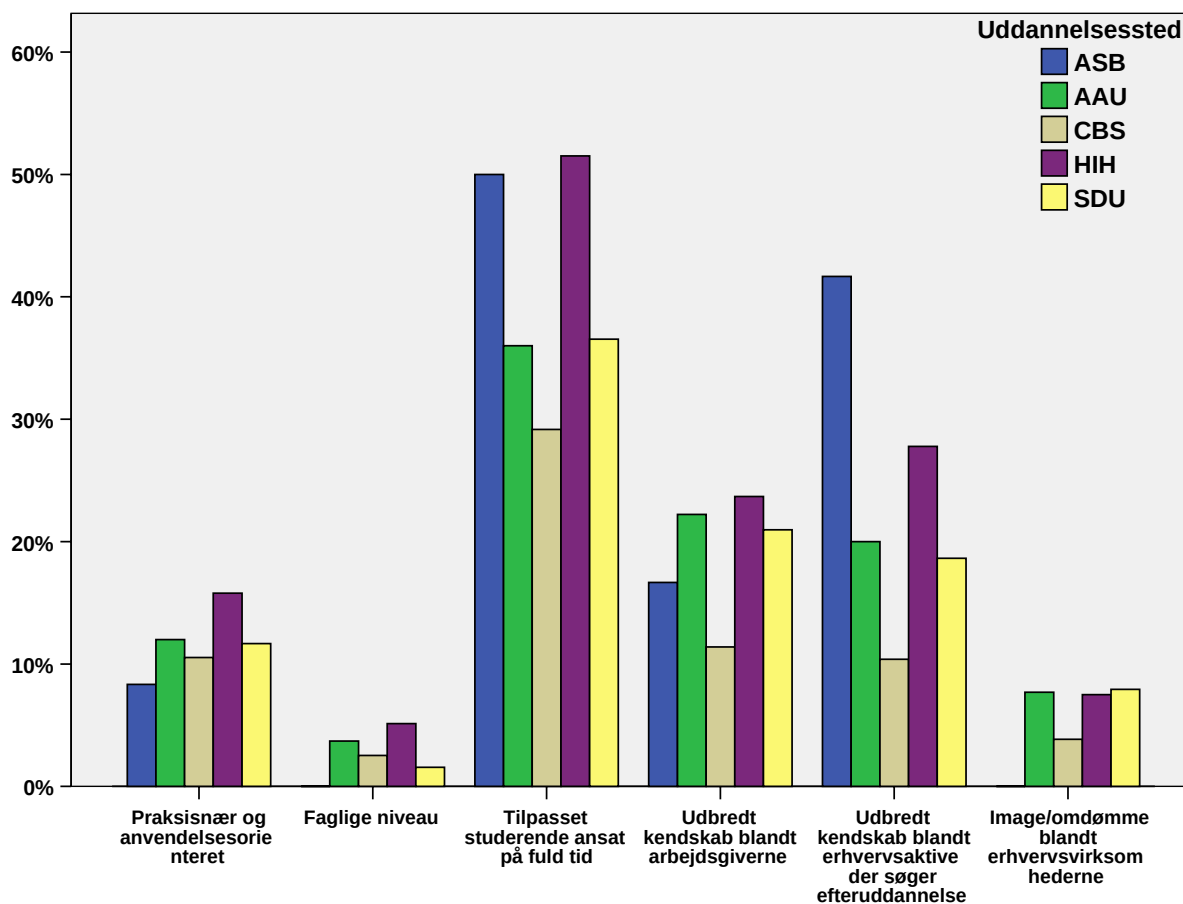


% der har svaret at HD-uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Praksisnær og anvendelsesorienteret	33,3%	52,9%	66,7%	57,7%	63,0%	60,0%
Faglige niveau	55,6%	72,2%	92,9%	67,9%	79,6%	78,8%
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	28,6%	42,9%	42,9%	37,0%	37,2%	38,9%
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	75,0%	84,2%	75,0%	64,0%	84,8%	77,5%
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive, der søger efteruddannelse	40,0%	84,2%	64,9%	50,0%	76,1%	67,9%
Image/omdømmer blandt erhvervsvirksomhederne	77,8%	84,2%	93,3%	75,0%	74,5%	81,9%

Bilag 9

Figur 32: MBA sammenlignet med HD-uddannelsen

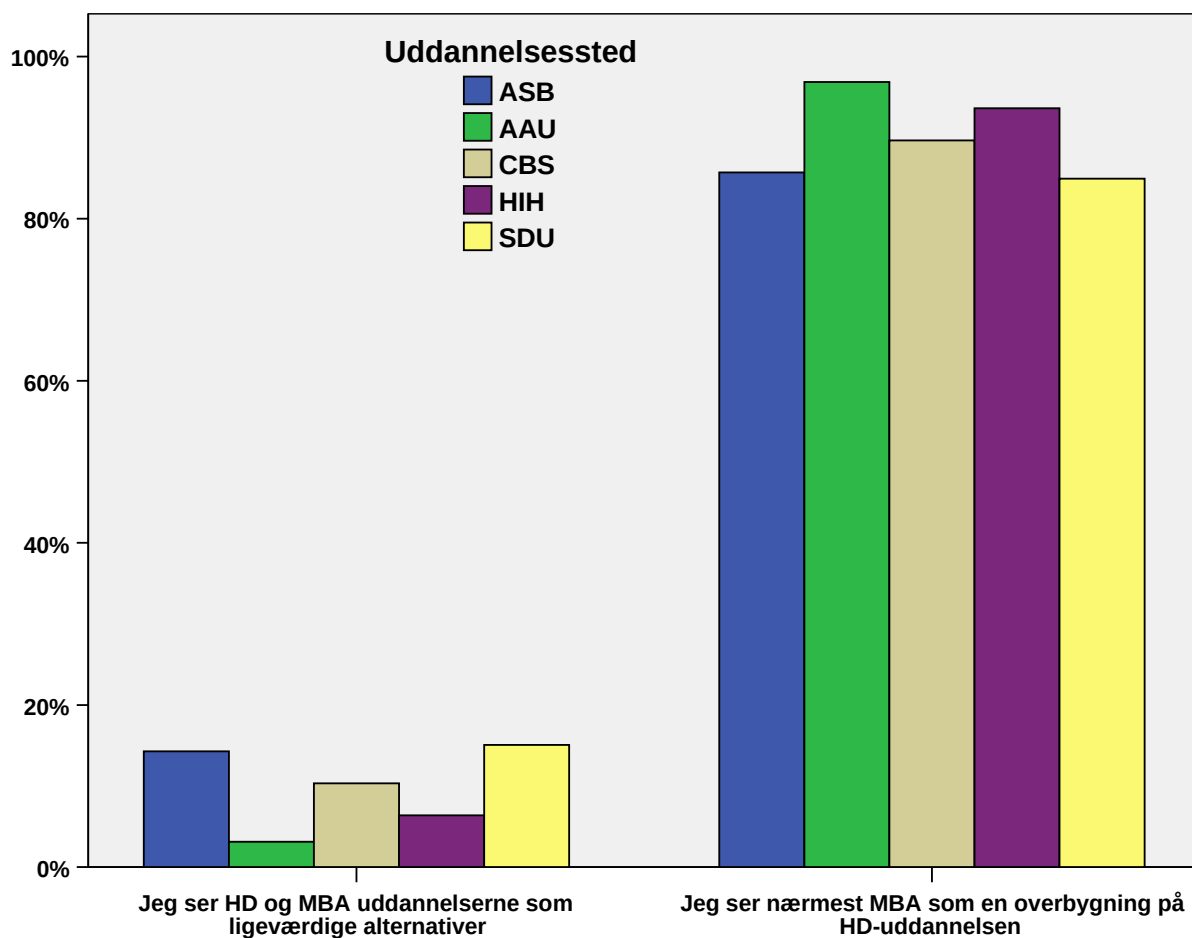
% der har svaret at HD uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'



% der har svaret at HD-uddannelsen er 'bedre' eller 'klart bedre'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Praksisnær og anvendelsesorienteret	8,3%	12,0%	10,5%	15,8%	11,7%	11,8%
Faglige niveau	0,0%	3,7%	2,5%	5,1%	1,6%	2,7%
Tilpasset studerende ansat på fuld tid	50,0%	36,0%	29,2%	51,5%	36,5%	36,8%
Udbredt kendskab blandt arbejdsgiverne	16,7%	22,2%	11,4%	23,7%	21,0%	17,9%
Udbredt kendskab blandt erhvervsaktive, der søger efteruddannelse	41,7%	20,0%	10,4%	27,8%	18,6%	18,7%
Image/omdømmer blandt erhvervsvirksomhederne	0,0%	7,7%	3,8%	7,5%	7,9%	6,0%

Bilag 9

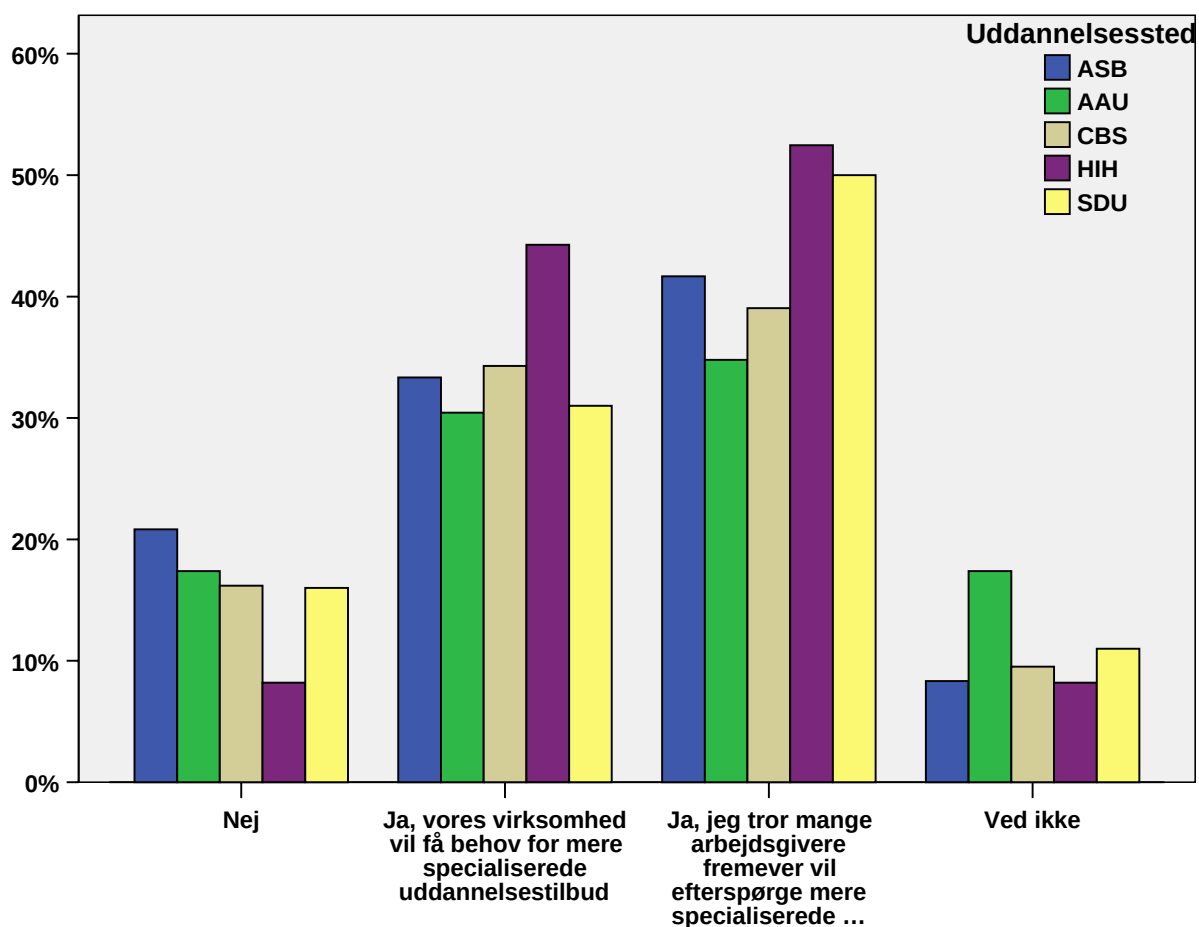
Figur 33: Opfattelse af MBA sammenlignet med HD



	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Jeg ser HD og MBA uddannelserne som ligeværdige alternativer	14,3%	3,1%	10,3%	6,4%	15,1%	10,3%
Jeg ser nærmest MBA som en overbygning på HD-uddannelsen	85,7%	96,9%	89,7%	93,6%	84,9%	89,7%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag 9

Figur 34: Fremtidigt behov for efteruddannelse

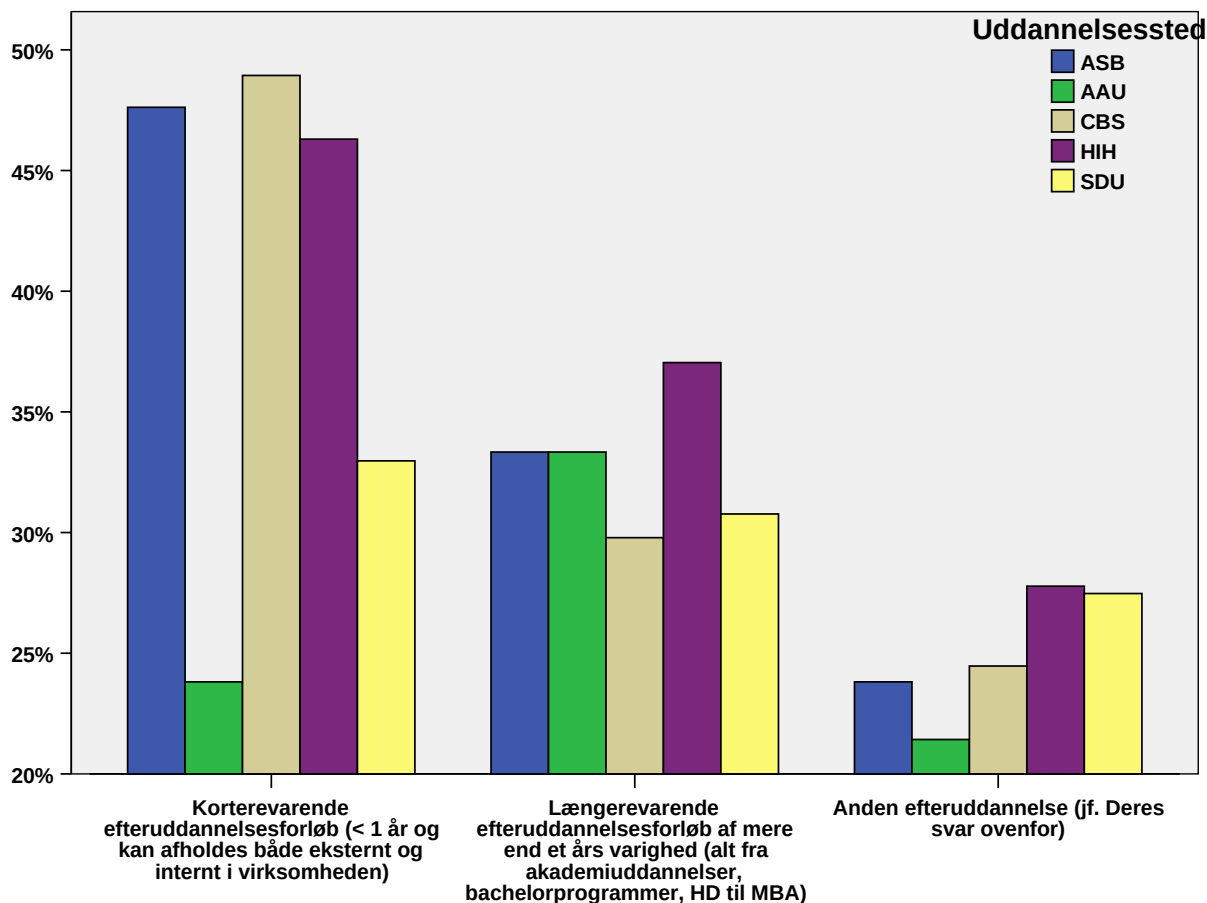


	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Nej	20,8%	17,4%	16,2%	8,2%	16,0%	15,2%
Ja, vores virksomhed vil få behov for mere specialiserede uddannelsestilbud	33,3%	30,4%	34,3%	44,3%	31,0%	34,5%
Ja, jeg tror mange arbejdsgivere fremover vil efterspørge mere specialiserede uddannelser	41,7%	34,8%	39,0%	52,5%	50,0%	44,3%
Ved ikke	8,3%	17,4%	9,5%	8,2%	11,0%	10,7%

Bilag 9

Figur 35: Virksomhedens fremtidige behov for efteruddannelse

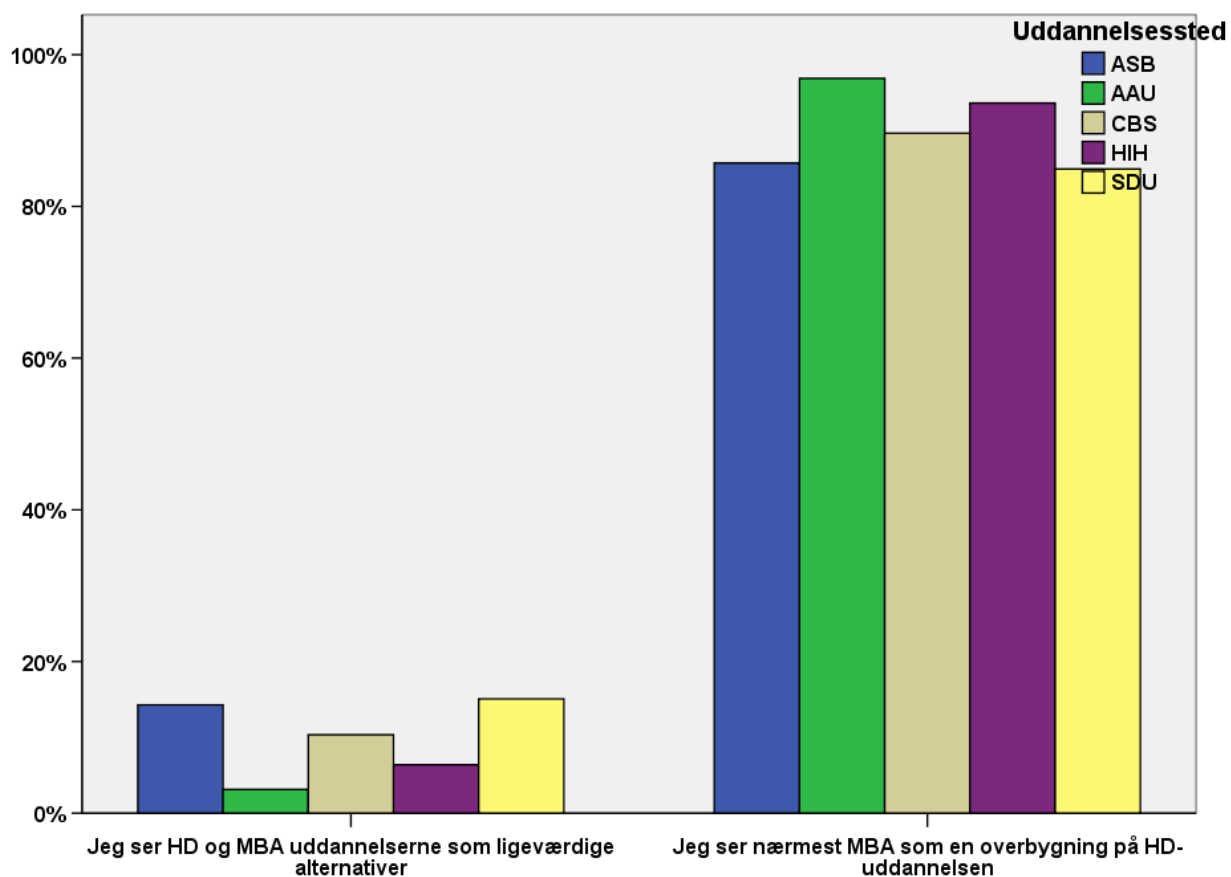
% der har svaret at virksomheden fremover får større behov for...



% der har svaret at virksomheden fremover får større behov for...	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Korterevarende efteruddannelsesforløb	47,6%	23,8%	48,9%	46,3%	33,0%	40,1%
Længerevarende efteruddannelsesforløb af mere end et års varighed	33,3%	33,3%	29,8%	37,0%	30,8%	32,1%
Anden efteruddannelse ¹⁾	23,8%	21,4%	24,5%	27,8%	27,5%	25,5%

Bilag 9

Figur 36: Opfattelser af MBA sammenlignet med HD-uddannelsen

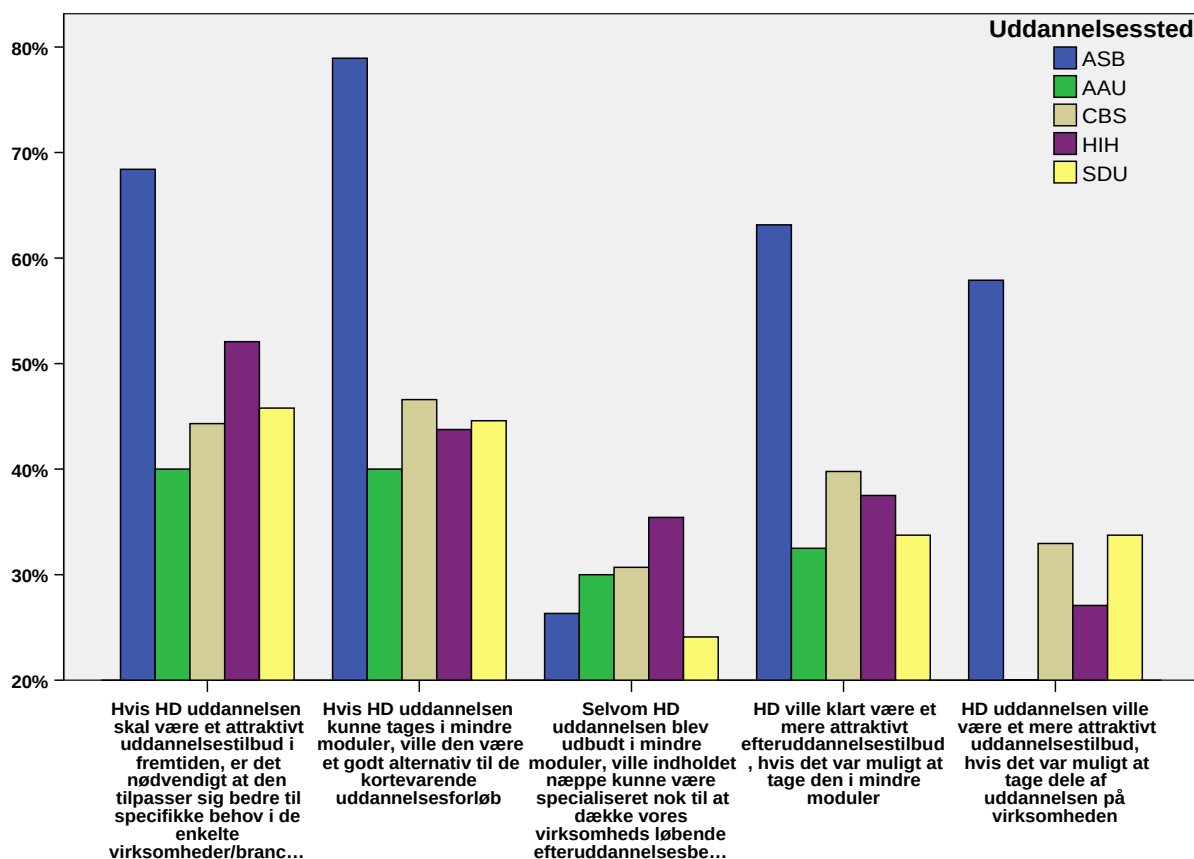


% der har svaret at virksomheden fremover for større behov for....	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Akademiuddannelse (Merkonom o. logn.)	19,0%	11,9%	13,8%	24,1%	15,4%	16,2%
HD	28,6%	28,6%	30,9%	16,7%	26,4%	26,5%
MBA	28,6%	26,2%	30,9%	35,2%	27,5%	29,8%
Professionsbachelor	9,5%	2,4%	2,1%	5,6%	5,5%	4,3%
Anden længerevarende uddannelse?	14,3%	11,9%	19,1%	9,3%	18,7%	15,9%

Bilag 9

Figur 37: Holdninger til fremtidens HD-uddannelse

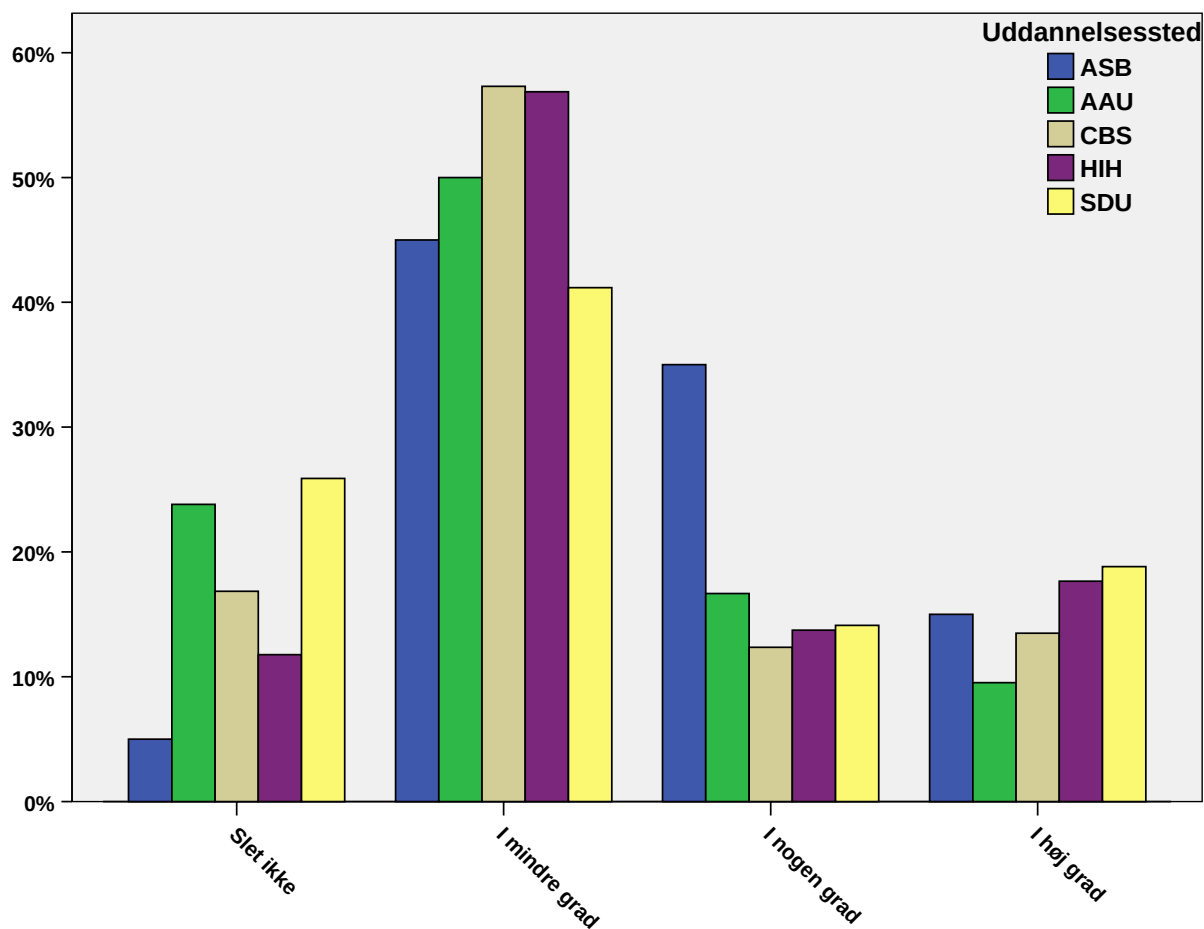
% som har svaret 'enig' eller 'fuldstændig enig'



% som har svaret 'enig' eller 'fuldstændig enig'	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Hvis HD-uddannelsen skal være et attraktivt uddannelsesstilbud i fremtiden, er det nødvendigt at den tilpasser sig bedre til specifikke behov i de enkelte virksomheder/brancher	65,0%	42,9%	43,8%	50,0%	44,7%	46,5%
Hvis HD-uddannelsen kunne tages i mindre moduler, ville den være et godt alternativ til de korterevarende uddannelsesforløb	75,0%	40,0%	46,1%	44,0%	44,0%	46,3%
Selvom HD-uddannelsen blev udbudt i mindre moduler, ville indholdet næppe kunne være specialiseret nok til at dække vores virksomheds løbende efteruddannelsesbehov	26,3%	29,3%	30,7%	34,7%	23,8%	28,8%
HD ville klart være et mere attraktivt efteruddannelsesstilbud, hvis det var muligt at tage den i mindre moduler	65,0%	34,1%	39,3%	38,0%	32,9%	38,2%
HD-uddannelsen ville være et mere attraktivt uddannelsesstilbud, hvis det var muligt at tage dele af uddannelsen på virksomheden	55,0%	22,0%	32,6%	26,5%	34,1%	32,0%

Bilag 9

Figur 38: Behov/ønske om HD-uddannelsen tilpasses virksomheden/branchen



	Uddannelsessted					Total
	ASB	AAU	CBS	HIH	SDU	
Slet ikke	5,0%	23,8%	16,9%	11,8%	25,9%	18,8%
I mindre grad	45,0%	50,0%	57,3%	56,9%	41,2%	50,5%
I nogen grad	35,0%	16,7%	12,4%	13,7%	14,1%	15,3%
I høj grad	15,0%	9,5%	13,5%	17,6%	18,8%	15,3%
Ialt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ISBN 978-87-992212-0-2