

Profilforløb i human resources

Akkreditering af ny uddannelse

Journalnummer: 2008-575/KWJ

Profilforløb i human resources

Akkreditering af ny uddannelse

Profilforløb i human resources

© Danmarks Evalueringsinstitut

November 2008 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma
efter Dansk Sprognævns anbefalinger

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form
på: www.eva.dk

Indhold

1	Indledning	5
2	Præsentation af uddannelsen	7
3	Indstilling	10
4	Vurdering af de enkelte kriterier	11

1 Indledning

Denne rapport indeholder Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) akkrediteringsvurdering af forslag til profilforløb i Human Resources (videregående voksenuddannelse).

Rapportens formål i akkrediteringsprocessen

Akkrediteringsrapporten vil danne grundlag for Akkrediteringsrådets afgørelse om positiv akkreditering eller afslag på akkreditering af uddannelsen.

Akkrediteringsrådet meddeler afgørelsen til ansøgeren og til Undervisningsministeriet. Undervisningsministeriet beslutter på denne baggrund om uddannelsen kan godkendes. En forudsætning for godkendelse er dog at uddannelsen er blevet akkrediteret positivt af Akkrediteringsrådet.

Det siger bekendtgørelsen

Det fremgår af Undervisningsministeriets bekendtgørelse om akkreditering og godkendelse af erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser mv. at:

§ 1. Akkrediteringsrådet træffer afgørelse om akkreditering af nye erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser samt nye videregående voksenuddannelser (VVU) og diplomuddannelser på grundlag af de kriterier, der fremgår af bilag 1.

§ 7. Stk. 3. EVA afgiver en akkrediteringsrapport med en samlet indstilling til Akkrediteringsrådets afgørelse om positiv akkreditering eller afslag på akkreditering. For så vidt angår et godkendt udbud kan EVA tillige indstille udbuddet til betinget positiv akkreditering. Stk. 4. EVA indstiller nye uddannelser og nye udbud til positiv akkreditering, når det eksterne ekspertpanel, jf. § 5, stk. 2, vurderer, at alle kriterierne, som angivet i bilag 1 henholdsvis bilag 2, er opfyldt.

§ 12. Akkrediteringsrådet fastlægger de overordnede rammer for rådets virksomhed og træffer afgørelse om akkreditering efter § 1.

§ 13. Grundlaget for rådets afgørelse efter § 12, stk. 1, er en akkrediteringsrapport efter kapitel 3.

§ 14. Rådet kvalitetssikrer EVA's opgavevaretagelse efter denne bekendtgørelse, herunder særligt med hensyn til:

- 1) udvælgelse og brug af det faglige ekspertpanel, der foretager den faglige vurdering af uddannelser og udbud i forhold til kriterierne for relevans og kvalitet og*
- 2) sikring af at akkrediteringsrapporten indeholder vurdering af de enkelte kriterier for relevans og kvalitet, herunder at kriterierne anvendes tilstrækkeligt konsistent.*

Den faglige vurdering

En akkreditering af en uddannelse er en vurdering af om uddannelsen lever op til eksterne, foruddefinerede kriterier for relevans og kvalitet. Kriterierne er minimumsstandarder, og akkrediteringen resulterer i et udsagn om hvorvidt uddannelsen lever op til kriterierne eller ej. Denne akkrediteringsvurdering er foretaget med udgangspunkt i kriterier for uddannelsers relevans og kva-

litet som er fastsat af Undervisningsministeriet, jf. bilag 1 i Undervisningsministeriets akkrediteringsbekendtgørelse.

Akkrediteringsvurderingen er gennemført på baggrund af CPH Wests ansøgning med bilag hvor uddannelsesinstitutionen har skullet redegøre for og dokumentere hvordan uddannelsen opfylder kriterierne. I vejledningen til ansøgning om akkreditering af nye uddannelser og udbud som uddannelsesinstitutionen har fået tilsendt, findes kravene til ansøgningen og en beskrivelse af processen for akkrediteringsvurderingen. Vejledningen kan læses på EVA's hjemmeside.

Den faglige vurdering af ansøgningen er foretaget af et panel af eksterne eksperter med viden om de relevante fag-, uddannelses- og arbejdsmarkedsområder (se afsnittet nedenfor).

Akkrediteringsvurderingen bygger på metodiske elementer som er internationalt anerkendte, og på de europæiske standarder og retningslinjer for evaluering af videregående uddannelse. De metodiske elementer har til formål at tilvejebringe et solidt dokumentationsmateriale som panelet kan foretage deres vurdering på baggrund af.

Ekspertpanelet har gennemgået og vurderet ansøgningsmaterialet ud fra de kriterier som er fastlagt for akkreditering af nye uddannelser, jf. Undervisningsministeriets akkrediteringsbekendtgørelse. Ekspertpanelet har efterlyst eventuelt materiale som ud fra en formel betragtning blev vurderet at mangle i ansøgningen, og ansøgeren har haft mulighed for at indsende supplerende dokumentation. Ansøgeren har desuden haft mulighed for at kommentere faktuelle fejl i rapporten inden rapportens færdiggørelse.

EVA ved evalueringskonsulent Kirstine Westh Jensen har haft det metodiske og praktiske ansvar for akkrediteringen og udarbejdet denne rapport, som ekspertpanelet derefter har godkendt.

Eksterne eksperter

Ekspertpanelets medlemmer er:

- Gitte Mandrup, kemiingeniør, Executive MBA, selvstændig Business Partner
- Jesper Gorst-Rasmussen, cand.mag. i historie og tysk, underviser/lektor ved Viborg Erhvervsakademi/Mercantec
- James Høpner, cand.merc., udviklingschef for DJØF Efteruddannelse.

Ekspertpanelet er sammensat så eksperterne tilsammen har viden om og erfaring med:

- Samfundsvidenskabelig metode
- Kortlægning og analyse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsforhold
- Fagområdets arbejdsmarkedsbehov
- Det pågældende uddannelsesområde
- Pædagogisk/uddannelsesmæssig viden og erfaring.

Alle eksperterne har underskrevet en habilitetserklæring og en erklæring om tavshedspligt.

2 Præsentation af uddannelsen

Ansøger(e):	CPH West
Samarbejdspartnere (uddannelsesinstitutioner):	IBC KursusCentret Århus Købmandsskole
Ansøgt titel, dansk:	Akademiuddannelse (AU) i Human Resources (HR)
Ansøgt titel, engelsk:	Academy Profession (AP) in Human Resources (HR)
Uddannelsestype:	Videregående voksenuddannelse, det merkantile område
Formål og erhvervsigte:	Formålet med akademiuddannelsen i HR er at kvalificere den uddannede til selvstændigt at kunne varetage opgaven inden for Human Resources, herunder agere professionelt i forskellige konsulentroller, medvirke aktivt i virksomhedens strategiske proces, udvikle og gennemføre HR-strategier og gennemføre strategisk kompetenceudvikling samt kunne sætte sig ind i relevante organisationsudviklingsmetoder og aktivt kunne deltage i implementeringen af disse og arbejde med forandringsprocesser i praksis.
Samlet varighed og ECTS-point:	Uddannelsen har en varighed på 1 studenterårsværk og svarer til 60 ECTS-point.
Indhold:	<p><i>Beskrivelse af uddannelsens elementer:</i></p> <p>Uddannelsen består af:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fire fagmoduler a 10 ECTS-point• Specialeforløb – 10 ECTS-point• Afgangsprøve – 10 ECTS-point <p><i>Beskrivelse af obligatoriske fagmoduler:</i></p> <p>Titel: Den strategiske HR-funktion Omfang: 10 ECTS-point Formål: Målet med modulet er at give den studerende en indgående forståelse af HRfunktionens strategiske rolle som forretningspartner samt sætte den studerende i stand til at fastlægge fundamentet for at udføre rollen i praksis. Herunder skal den studerende have kendskab til HR-begrebets teoretiske ramme, kunne anvende HR-teorien til at give en karakteristik af en given organisations HR-praksis, have kendskab til forskellige HR- og konsulentroller og være i stand til bevidst at vælge blandt disse, have et indgående kendskab til både best fit- og best practice-opfattelser af HR-strategi samt kunne anvende et repræsentativt udvalg af de tilhørende teorier, metoder og praktikker.</p>

	<p>Titel: Strategisk kompetenceudvikling Omfang: 10 ECTS-point Formål: Målet med modulet er at sætte den studerende i stand til selvstændigt at planlægge, gennemføre og evaluere et strategisk kompetenceudviklingsprojekt. Herunder skal den studerende have indsigt i de forskellige synsvinkler der kan anlægges på kompetencebegrebet samt forståelse for de forskellige synsvinklers praktiske implikationer, have forståelse for forskellige metoder til systematisk afdækning af kompetencebehov. Derudover skal den studerende målrettet kunne iværksætte kompetenceudviklingsaktiviteter samt kunne planlægge og gennemføre systematisk effektmåling af disse.</p> <p><i>Beskrivelse af valgfrie fagmoduler:</i></p> <p>Titler: HR's servicering af linieledelsen, HR i en global og mangfoldig verden, samtalen som redskab samt personalejura. Omfang: 2 á 10 ECTS-point Formål: De valgfrie fagmoduler kan vælges inden for det merkantile område. Endvidere kan den udbydende skole godkende at der kan vælges ét fagmodul uden for det merkantile område når det overordnede formål er opfyldt.</p> <p><i>Beskrivelse af specialeforløb og afgangsprøve:</i></p> <p>Titel: Specialeforløb Omfang: 10 ECTS-point Formål: Målet med modulet er at give den studerende mulighed for at profilere sin uddannelse gennem fordybelse inden for temaerne organisationsudvikling og forandringsledelse. Samtidig er det formålet at den studerende opnår kendskab til de centrale begreber inden for videnproduktion i samfundsvidenskaberne. Herunder skal den studerende kunne anvende videnproducerende begreber og kunne skelne mellem filosofier, metoder og teknikker, have kendskab til forskellige organisationssyn og de dertil hørende teorier, metoder og design inden for organisationsudvikling og forandringsledelse.</p> <p>Titel: Afgangsprøve Omfang: 10 ECTS-point Formål: Det afsluttende eksamensprojekt har til formål at opøve den studerendes kompetence til på et teoretisk og metodisk grundlag at kunne løse praksisnære og komplekse HR-problemstillinger, herunder på et erkendt videnskabsteoretisk grundlag at kunne indsamle, bearbejde og sammenfatte data.</p>
Adgangskrav:	<p>Adgang via adgangsgivende uddannelse og erhvervs erfaring af mindst to års varighed.</p> <p>En adgangsgivende uddannelse kan i henhold til bekendtgørelse nr. 1336 af 14/12/2005 være:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En relevant erhvervsuddannelse 2. En relevant grunduddannelse for voksne 3. En gymnasial uddannelse 4. En anden relevant uddannelse på mindst samme niveau som nr. 1-3.

	<p>Institutionen kan ud fra en konkret vurdering af uddannelsesmæssige forudsætninger optage ansøgere med uddannelsesmæssige forudsætninger der kan sidestilles med ovennævnte uddannelsesmæssige adgangskrav.</p> <p>Ingen specifikke adgangskrav.</p>
--	---

3 Indstilling

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har modtaget en ansøgning om akkreditering af den nye uddannelse profilforløb i human resources i henhold til bekendtgørelse om videregående voksenuddannelser inden for det merkantile område med henblik på en akkrediteringsvurdering. Ansøgningen er indsendt af CPH West i samarbejde med IBC KursusCentret og Århus Købmandsskole.

Den faglige vurdering af ansøgningen er foretaget af et panel af eksterne eksperter med viden om de relevante fag-, uddannelses- og arbejdsmarkedsområder. I rapportens indledning findes mere information om ekspertpanelets sammensætning og den faglige vurderingsproces.

På baggrund af ekspertpanelets vurdering indstiller EVA profilforløb i human resources til afslag på akkreditering. Ekspertpanelet vurderer at uddannelsen ikke opfylder to af de tre kriterier der ligger til grund for akkreditering af nye uddannelser.

Ekspertpanelet baserer sin vurdering på følgende overvejelser:

I behovsanalysen viser ansøger ikke konkret hvilke specifikke funktioner dimittenderne forventes at udføre, at der eksisterer et behov for at få løst netop disse funktioner, eller hvordan dimittendernes kompetencer vil opfylde et specifikt behov på arbejdsmarkedet.

Ansøger har fremlagt en analyse der sandsynliggør at HR-området er i vækst, og at der i fremtiden vil være et øget behov for HR-kompetencer i danske virksomheder. Selvom ekspertpanelet anerkender analysen af denne overordnede tendens, har ansøger ikke fremlagt en analyse der konkret sandsynliggør arbejdsmarkedets behov for netop en Videregående Voksenuddannelse (VVU) inden for human resources.

Det findes ikke dokumenteret at aftagerne for nylig har været inddraget i at afdække behovet for uddannelsen. Ansøger har beskrevet hvordan man på et overordnet niveau vedligeholder en generel kontakt med visse aftagere. Derudover har ansøger i 2004 afdækket behovet for VVU inden for human resources hos en række virksomheder. Det findes dog ikke dokumenteret at aftagerne siden da har været direkte involveret i at afdække det nuværende behov for den VVU inden for human resources som man nu har ansøgt om at få akkrediteret.

Det er ikke sandsynliggjort at uddannelsens mål for læringsudbytte og indhold modsvarer et konkret og dokumenteret behov på arbejdsmarkedet. Ansøger har beskrevet og begrundet at målene for uddannelsen niveaumæssigt er i overensstemmelse med den relevante gradstypebeskrivelse i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelse. Men da ansøger ikke har fremlagt en tilfredsstillende konkret afdækning af kompetencebehovene, har ansøger heller ikke kunnet sandsynliggøre at målene for læringsudbytte og indholdet af uddannelsen retter sig mod konkrete behov på arbejdsmarkedet.

4 Vurdering af de enkelte kriterier

Kriterium 1. Relevans og efterspørgsel

"Uddannelsen er relevant for direkte anvendelse i erhverv eller profession, og der er behov for uddannelsen på arbejdsmarkedet og set i forhold til eksisterende uddannelser.

Ansøger skal redegøre for og dokumentere,

- 1) at uddannelsen har et klart erhvervs- eller professionssigte, herunder skal det fremgå, hvilke aftagergrupper uddannelsen er rettet imod,*
- 2) at der er gennemført en afdækning af det relevante arbejdsmarkeds kompetencebehov,*
- 3) at der i vurderingen af arbejdsmarkedets kompetencebehov er inddraget relevant statistik i det omfang, det forefindes,*
- 4) at der er behov for uddannelsen vurderet i forhold til det eksisterende uddannelses-system."*

Vurdering

Kriteriet er ikke opfyldt.

Begrundelse for vurderingen

I behovsanalysen viser ansøger ikke konkret hvilke specifikke funktioner der vil være behov for at dimittenderne udfører, eller hvordan dimittendernes kompetencer konkret vil kunne anvendes på arbejdsmarkedet. Ekspertpanelet anerkender ansøgerens overordnede analyse om at der i fremtiden vil være et øget fokus på HR i danske virksomheder. Ansøger har dog ikke i tilstrækkelig grad og på et tilstrækkeligt konkret niveau afdækket arbejdsmarkedets konkrete behov for en VVU inden for human resources.

Ansøgeren har som dokumentation for behovet for uddannelsen vedlagt udtalelser fra en række virksomheder. Men disse udtalelser er fra 2004, og ekspertpanelet vurderer at de ikke er tilstrækkelige som dokumentation for at der anno 2008 er behov for netop en VVU i Human Resources, idet der har været en stor udvikling på området over de seneste år.

Ekspertpanelet vurderer at det ikke findes dokumenteret at aftagerne har været direkte og konkret involverede i at afdække kompetencebehov i forhold til udviklingen af den konkrete uddannelse der er ansøgt om akkreditering af. Ansøger har på et overordnet niveau redegjort for at de ansøgende institutioner vedligeholder en kontakt med Personalechefer I Danmark og Ledernes Hovedorganisation ved hjælp af møder hvor behov for og indhold af nye og kommende uddannelser drøftes. Dog findes det ikke dokumenteret at disse aktører har været konkret involverede i at afdække behovet for den uddannelse der søges om akkreditering af. Derudover har ansøger dokumenteret at der i 2004 er foretaget en behovsanalyse blandt en række virksomheder med henblik på udvikling af den VVU i Human Resources der siden 2006 har kørt i en testperiode. Det er dog ikke dokumenteret at konkrete aftagere siden 2004 har været direkte og konkret involverede i eller efter den periode hvor uddannelsen kørte som forsøgsordning med henblik på evaluering eller forbedringstiltag. Det er i den forbindelse ikke tilstrækkeligt at ansøger har beskrevet hvordan der i testperioden har været dialog med de studerende, heller ikke selvom ansøger argumenterer for at man hermed indirekte har været i dialog med aftager.

Dokumentation: ansøgningens felt 1-6 samt supplerende redegørelse og følgende bilag:

- 1.1.1 Udtalelse fra Torben Andersen
- 1.1.2 Udtalelser fra virksomheder
- 1.2.1 Rekrutteringsudfordring fra temamåling på Træfpunkt 2007
- 1.2.5 Opgørelse over dimittender med en HR-uddannelse over fem år
- 1.2.6 HR-jobopslag på førende jobportaler den 4. august 2008
- 1.2.7 Ledighedstal for medlemmer af CA's arbejdsløshedskasse
- 1.2.8 Deloittes HR-survey 2007

Kriterium 2. Mål for læringsudbyttet

"Uddannelsens mål for læringsudbytte er niveaumæssigt i overensstemmelse med den relevante gradstypebeskrivelse i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelse, og der er tilstrækkelig sammenhæng mellem disse overordnede mål for læringsudbytte og læringsmålene for uddannelsens elementer.

Ansøger skal redegøre for og dokumentere,

- 1) at målene for læringsudbyttet for uddannelsen er fastlagt og tæt koblet til relevansen af og behovet for uddannelsen,*
- 2) at målene for uddannelsens læringsudbytte er beskrevet i kvalifikationsrammetermer, og at målene er hensigtsmæssige i forhold til eventuelt beslægtede uddannelser nationalt og internationalt,*
- 3) at læringsmålene for uddannelsens elementer er fastlagt, og elementerne indbyrdes vægtet og prioriteret, så de samlet set lever op til uddannelsens mål for læringsudbyttet. Elementernes vægtning og prioritering kommer bl.a. til udtryk i ECTS-fordelingen.*
- 4) at læringsmålene for praktikelementerne i erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser er hensigtsmæssige i forhold til uddannelsens øvrige elementer."*

Vurdering

Kriteriet er ikke opfyldt.

Begrundelse for vurderingen

Ansøger har ikke kunnet fremlægge en tilfredsstillende konkret afdækning af kompetencebehov i forbindelse med kriterium 1. Derfor har ansøger i forbindelse med dette kriterium ikke kunnet sandsynliggøre at målene for læringsudbytte og indholdet af uddannelsen retter sig mod konkrete behov på arbejdsmarkedet.

Ansøger har i sin beskrivelse af mål for læringsudbytte anvendt kvalifikationsrammen og begrundet at målene for uddannelsen niveaumæssigt er i overensstemmelse med den relevante gradstypebeskrivelse i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelse. Ekspertpanelet vurderer også at elementerne i uddannelsen samlet set er fastlagt, vægtet og prioriteret så de samlet set lever op til uddannelsens mål for læringsudbyttet. Ekspertpanelet vurderer dog alt i alt at kriteriet ikke er opfyldt fordi det som nævnt ikke findes sandsynliggjort at uddannelsens mål for læringsudbytte og indhold modsvarer et konkret og dokumenteret behov på arbejdsmarkedet.

Dokumentation: ansøgningens felt 2.1 og 2.2 samt supplerende redegørelse og tilhørende dokumentation.

Kriterium 3. Tilrettelæggelsen af uddannelsens elementer

"Uddannelsens tilrettelæggelse afspejler mål for læringsudbytte.

Ansøger skal redegøre for og dokumentere,

- 1) at der er fastlagt hensigtsmæssige adgangskrav til uddannelsen,*
- 2) at tilrettelæggelsen af overbygningsuddannelser, som bygger på erhvervsakademiuddannelser, er tilpasset de forudsætninger, som de studerende har fra de forskellige adgangsgivende uddannelser,*
- 3) at praktikelementer i erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser er hensigtsmæssigt placeret,*
- 4) at de studerende vil have mulighed for at gennemføre en eller flere dele af uddannelsen i udlandet inden for den normerede studietid."*

Vurdering

Kriteriet er opfyldt.

Begrundelse for vurderingen

Ansøgeren har ikke fastsat særlige adgangskrav til uddannelsen.

For videregående voksenuddannelser og diplomuddannelser er der ikke krav om at studerende skal have mulighed for at gennemføre en eller flere dele af uddannelsen i udlandet.

Der er ikke praktik i uddannelsen.

Samlet set vurderes kriteriet dermed at være opfyldt.

Dokumentation: ansøgningens felt 3.1 og 3.4.