

Oplysninger fra CVR

CVR-nummer

31119103

Virksomhedens navn

Aarhus Universitet

Virksomhedens adresse

Nordre Ringgade 1, 8000 Aarhus C

Grundoplysninger

Ansøgningstype

- ☒ Ny uddannelse
☐ Nyt udbud af ny uddannelse
☐ Nyt udbud af eksisterende uddannelse
☐ Dublering af udbud af uddannelse
☐ Flytning
☐ Ny uddannelsesfilial

Navn på institution

Aarhus Universitet

Postnummer

7400

Udbudssted

7400 Herning

Bynavn

Herning

Supplerende bynavn

Er institutionen institutionsakkrediteret?

- ☒ Ja
☐ Nej

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?

- ☒ Ja
☐ Nej

Angiv hvilken ansøgningsrunde, at RUVU tidligere har vurderet det ansøgte eller udbuddet tidligere er blevet ansøgt

Diplomingeniøruddannelsen i Global Management and Manufacturing har eksisteret siden 2005 og blev frem til 2022 udbudt på engelsk. Undervisningssproget blev, som følge af en national politisk beslutning truffet i ultimo 2021, herefter ændret til dansk, og uddannelsen udbydes i dag på dansk under titlen Diplomingeniør i global ledelse og design af produktionsnetværk (GMM) og vil dermed være et parallelt udbud.

Uddannelsetype

Professionsbacheloruddannelse

Uddannelsens fagbetegnelse dansk

Global ledelse og design af produktionsnetværk, GMM

Uddannelsens fagbetegnelse engelsk

Global Management and Manufacturing, GMM

Uddannelsens officielle titel på dansk

Professionsbachelor som Diplomingeniør i global ledelse og design af produktionsnetværk, GMM

Uddannelsens officielle titel på engelsk

Bachelor of Engineering in Global Management and Manufacturing, GMM

Hvilket fagområde hører uddannelsen under?

Diplomingeniør

Angiv diplomingeniøruddannelsen

Global management and manufacturing-ingeniør

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Adgang via gymnasial eksamen:

Specifikke adgangskrav: Engelsk B og matematik B og enten fysik B eller geovidenskab A.

Anden adgang:

Adgangseksamen til ingeniøruddannelserne.

Specifikke adgangskrav: Engelsk B og matematik B og fysik B.

Er det et internationalt samarbejde

☐ Ja☒ Nej

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

☐ Dansk☒ Engelsk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

☐ Ja☒ Nej☐ Andet

Uddannelsens omfang i antal ECTS-point?

210

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte

Global Management and Manufacturing (GMM) er en praksisnær diplomingeniøruddannelse, der kombinerer ingeniørfaglighed med ledelses- og forretningskompetencer. Formålet er at uddanne ingeniører, der kan designe, optimere og lede produktions- og supply chain processer i globale værdikæder med fokus på bæredygtighed, digitalisering og effektiv drift. Dimittenderne kvalificeres til funktioner som produktions eller kvalitetsingeniør, projektleder eller indgå i ledelsesfunktioner i danske og internationale virksomheder.

De studerende opnår kompetencer inden for produktion, supply chain management, projektledelse, bæredygtighed, digitalisering og økonomisk forståelse. Uddannelsen bygger på et tæt samarbejde med virksomheder i Produktionsdanmark og en praksisnær tilgang med projektarbejde og praktik. Uddannelsen udbydes på engelsk for at understøtte virksomhedernes behov for ingeniører, der kan arbejde i internationale produktions og værdikæder i Danmark.

Uddannelsens struktur og konstituerende faglige elementer

Se kassogram i bilag 1 'kassogram for GMM'.

Kompetenceprofil:

GMM-dimittenden besidder ingeniørmæssig viden om global produktion, operations management, globale værdikæder, automation, digitalisering og bæredygtighed samt forståelse for, hvordan disse områder integreres i udvikling og ledelse af moderne produktions- og supply chain-netværk.

Dimittenden kan anvende ingeniørfaglige metoder og dataunderstøttede beslutningsværktøjer til at analysere, udvikle og optimere forretningsprocesser og værdikæder. Dimittenden kan designe og evaluere løsninger inden for operations, supply chain management, automatisering og digitalisering samt omsætte tekniske, økonomiske og bæredygtighedsmæssige hensyn til konkrete beslutningsgrundlag.

Som reflekterende praktiker har dimittenden kompetencer til selvstændigt at designe, udvikle og lede forretningsprocesser samt skabe digitale og bæredygtige løsninger, der fungerer i praksis og balancerer hensyn til mennesker, forretning og miljø. Dimittenden kan arbejde professionelt i internationale og multikulturelle sammenhænge, træffe velbegrundede beslutninger og bidrage til udviklingen af organisatoriske og teknologiske løsninger.

Struktur og progression:

Den engelsksprogede GMM-uddannelse er fagligt parallelt med den eksisterende dansksprogede GMM-uddannelse. De to uddannelser har dermed samme kompetenceprofil, faglige indhold, ECTS-struktur og læringsudbytte.

GMM er struktureret over syv semestre med en tydelig faglig progression, der bevæger sig fra grundlæggende teoretisk viden og metodiske færdigheder til praksisnær professionskompetence, hvor den studerende kan agere selvstændigt og analytisk som reflekterende praktiker i komplekse, praksisnære sammenhænge.

De første fire semestre er organiseret omkring sammenhængende ingeniørfaglige temaer, som hver udgør 30 ECTS og samler flere kurser og projektaktiviteter. Temaerne understøtter den gradvise opbygning af de studerendes viden, færdigheder og kompetencer inden for global produktion, værdikæder, digitalisering, automation og bæredygtighed. Semestrene er organiseret omkring temaerne Manufacturing Design, Operations Management and Automation, Global Value Chain and Sustainability samt Digitalisation and Decision-Making, kombineret med problembaseret læring gennem reelle virksomhedsprojekter, der sikrer en løbende integration af teori og praksis. Samtidig udvikler de studerende metodiske, personlige og samarbejds-mæssige kompetencer samt kompetencer inden for digitalisering og bæredygtighed.

På 5. semester gennemfører de studerende et obligatorisk praktikforløb i en virksomhed, hvor de omsætter deres kompetencer i en professionel

kontekst. 6. semester giver mulighed for faglig specialisering gennem valgfag inden for bæredygtighed i et globalt perspektiv, digitalisering af værdiskabende aktiviteter/processer samt ledelse af teknologiske transformationer. Uddannelsen afsluttes på 7. semester med et bachelorprojekt i samarbejde med en virksomhed, hvor de studerende som reflekterende praktikere selvstændigt analyserer og løser en konkret, praksisnær problemstilling med afsæt i uddannelsens teorier og metoder.

Konstituerende faglige elementer:

Uddannelsens konstituerende faglige elementer er organiseret i semestertemaer af 30 ECTS. Hvert tema består af flere kurser, projekter og læringsaktiviteter, som tilsammen understøtter semestrets faglige fokus.

1. Semester: Manufacturing Design, 30 ECTS

Mål og indhold: Grundlæggende viden om produktionsdesign, operations management, kvalitetsledelse og introduktion til ERP-systemer samt anvendt matematik og samarbejdskompetencer. Projektarbejde i laboratoriemiljø.

2. Semester: Operations Management and Automation, 30 ECTS

Mål og indhold: Operations management, planlægning, kvalitetsledelse, ERP-systemer/struktur, automatisering (herunder robotteknologi) og projektledelse. Anvendelsesorienteret læring gennem virksomhedsprojekter.

3. Semester: Global Value Chains and Sustainability, 30 ECTS

Mål og indhold: Arbejde med globale værdikæder, supply chain management, bæredygtighed og value engineering funderet i concurrent engineering. Anvendelsesorienteret læring gennem virksomhedsprojekter.

4. Semester: Digitalisation and Decision-Making, 30 ECTS

Mål og indhold: Digitalisering, dataunderstøttet beslutningstagning og økonomistyring i ingeniørkontekst med fokus på praksisnære problemstillinger. Anvendelsesorienteret læring gennem virksomhedsprojekter.

5. semester: Internship, 30 ECTS

Mål og indhold: Anvendelse af ingeniørfaglig viden i en virksomhed. Udvikling af professionelle kompetencer og forståelse for praksis gennem deltagelse i reelle arbejdsopgaver.

6. semester: Electives, 30 ECTS

Mål og indhold: Mulighed for specialisering gennem valgfrie fag inden for fx bæredygtighed (tematisk progression fra 3. semester), digitalisering (tematisk progression fra 4. semester) samt ledelse af teknologiske transformationer (tematisk progression fra 2. 3. og 4. semestre)

7. semester: Bachelor's Project, 30 ECTS

Mål/indhold: Interdisciplinært projekt i samarbejde med en virksomhed, hvor den studerende dokumenterer kompetencen til selvstændigt at analysere og løse en praksisnær problemstilling.

Begrundet forslag til takstindplacering af uddannelsen

Det engelsksprogede udbud har samme indhold og ressourceprofil, som det dansksprogede udbud, som er indplaceret på takst 3. Det engelsksprogede udbud skal derfor tilsvarende indplaceres på takst 3.

Forslag til censorkorps

Diplomingeniøruddannelsernes Censorkorps (censornet.dk).

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil

GMM bilag.pdf

491.3 KB

Behov og relevans for den nye uddannelse

Kort redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse

Den gennemførte behovsanalyse dokumenterer et klart nationalt og regionalt behov for dimittender med kompetencer inden for produktion, operations- og supply chain. (se bilag 2 'behovsanalyse for GMM-engelsk).

Erfaringerne viser, at optaget på GMM er faldet, og at der er rekrutteringsudfordringer, når der alene fokuseres på danske ansøgere. Da arbejdsmarkedet samtidig efterspørger flere GMM dimittender, end det dansksprogede udbud kan levere, er et bredere rekrutteringsgrundlag nødvendigt for at sikre et bæredygtigt optag.

82,8 % af virksomhederne vurderer behovet i deres branche som stort eller moderat, og 78,1 % vurderer et tilsvarende behov i deres region. 79,7 % forventer et stort eller moderat behov de næste 3–10 år.

En betydelig del af virksomhederne arbejder i miljøer, hvor engelsk er det primære arbejdssprog. 65,6 % af virksomhederne arbejder helt eller delvist på engelsk, og 95,3 % vurderer engelskkundskaber som vigtige eller meget vigtige ved ansættelse af ingeniører og funktionærer. Virksomhederne peger på, at medarbejdere skal kunne indgå i internationale, samarbejder og tværgående produktions og supply chain miljøer. Som en virksomhed udtrykker det: "Det er en udfordring for os at skaffe de kompetencer vi søger, og gerne med en international profil." (Baettr)

Det engelsksprogede udbud supplerer den eksisterende dansksprogede GMM uddannelse ved at tilbyde et læringsmiljø, der matcher de virksomheder, som arbejder på engelsk og efterspørger kandidater med erfaring i engelsksproget faglig kommunikation. Det danske udbud dækker fortsat et bredt behov, men behovsanalysen viser, at en del af arbejdsmarkedet efterspørger kompetencer, som bedst udvikles i et engelsksproget undervisningsmiljø.

Samlet set dokumenterer behovsanalysen, at der er et tydeligt og vedvarende behov for et engelsksproget GMM udbud, som kan understøtte virksomhedernes krav til sproglige og faglige kompetencer i internationale produktions- og værdikædesammenhænge.

Underbygget skøn over det nationale og regionale behov for dimittender

Behovsanalysen (bilag 2) viser et tydeligt og vedvarende behov for GMM dimittender. 57,8 % af virksomhederne angiver et stort eller moderat nuværende behov, mens 79,7 % forventer et stort eller moderat behov de næste 3–10 år. Ingen virksomheder angiver, at behovet vil bortfalde fremadrettet.

Virksomhederne peger på rekrutteringsudfordringer inden for produktion, operations- og supply chain, herunder mangel på kandidater med end to end forretningsforståelse og erfaring med globale værdikæder. Som en aftager udtrykker det: "Det er svært at finde medarbejdere som har den fornødne viden indenfor produktion i Danmark." (Swedish Match). En anden fremhæver: "Det er ikke let at finde kandidater som har en end to end forretningsforståelse." (KK Wind Solutions).

Samlet set vurderes arbejdsmarkedet nationalt og regionalt at kunne absorbere ca. 30–35 dimittender årligt. Dette ligger over det samlede forventede optag på både den danske og den engelsksprogede GMM-uddannelse. Det engelsksprogede udbud bidrager dermed til at dække et dokumenteret behov for flere kandidater med GMM kompetencer, end det nuværende optag kan levere.

Hvilke aftagere har været inddraget i behovsundersøgelsen?

Behovsundersøgelsen (bilag 2) omfatter nationale og regionale aftagere inden for produktion, supply chain, operations, digitalisering og kvalitetsstyring. Spørgeskemaet er udsendt til 125 potentielle aftagere og interessenter, primært ledere og nøglepersoner. Undersøgelsen blev gennemført marts-april 2026 via elektronisk spørgeskema. 64 respondenter gennemførte besvarelsen (51,2 %), og størstedelen har ansættelses- eller strategisk ansvar.

Aftagerne repræsenterer et bredt udsnit af dansk industri, herunder fremstillingsvirksomheder, energi og vind, logistik, FMCG, medico, rådgivning og globale koncerner. Virksomheder fra det midt- og vestjyske område er særligt repræsenteret, herunder Skov A/S, Dovista A/S, Siemens Gamesa Renewable Energy A/S, LEGO, Kaastrup Andersen A/S, Baettr A/S, DEIF A/S, Actona, Swedish Match, KK Wind Solutions og en række mindre og mellemstore virksomheder. Flere af virksomhederne indgår i GMM-aftagerpanelet og har bidraget med uddybende vurderinger.

Spørgeskemaet er suppleret med kvalitative dialoger med udvalgte aftagere, herunder virksomheder med mangeårigt samarbejde med GMM uddannelsen. Den fulde dokumentation for behovsundersøgelsen er vedhæftet ansøgningen (bilag 2).

Hvordan er det konkret sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov?

Udviklingen af det engelsksprogede GMM-udbud bygger på behovsanalysen fra 2026, som viser et klart behov for kompetencer indenfor produktion, supply chain, digitalisering, kvalitetsstyring, bæredygtighed og globale værdikæder. Disse områder danner grundlag for uddannelsens struktur og faglige prioriteringer.

Aftagernes input er indarbejdet i balancen mellem tekniske, forretningsmæssige og praksisnære elementer, bl.a. styrket fokus på operations management, digitalisering og projektledelse samt øget brug af virksomhedsprojekter. Uddannelsen justeres løbende på baggrund af aftagernes vurderinger af udviklingstendenser og kompetencebehov.

Aftagerne efterspørger kandidater med international profil, og et engelsksproget udbud er derfor nødvendigt for at tiltrække internationale studerende og skabe det internationale læringsmiljø, virksomhederne efterspørger. Aftagerne peger også på behovet for kandidater med end to end forretningsforståelse og praksisnærhed.

Disse behov afspejles i uddannelsens faglige elementer, herunder virksomhedsprojekter, praktikophold og bachelorprojekt.

Samlet set er uddannelsens indhold, struktur og internationale profil udviklet direkte på baggrund af aftagernes behov og vurderinger.

Sammenhæng i uddannelsessystemet

Beskriv ligheder og forskelle til beslægtede uddannelser, herunder beskæftigelse og eventuel dimensionering

Det engelsksprogede udbud af Global Management and Manufacturing (GMM) indgår i en klar sammenhæng i uddannelsessystemet som en diplomingeniøruddannelse på 210 ECTS inden for det teknisk naturvidenskabelige hovedområde. Den supplerer eksisterende danske og engelsksprogede ingeniøruddannelser ved at tilbyde en praksisnær teknisk profil rettet mod globale værdikæder.

Beslægtede uddannelser findes bl.a. på SDU (GMM og Produktionsingeniør), AAU (Global Business Engineering) og VIA (professionsbachelor i procesøkonomi og værdikædeledelse og Global Business Engineering), men disse har andre kombinationer af teknik, ledelse og forretningsforståelse og placerer sig forskelligt i forhold til ingeniørfaglig dybde og anvendelsesorientering.

GMM bidrager med en samlet profil, der kombinerer produktion, operations management, supply chain management og global ledelse i én teknisk ingeniøruddannelse.

Dimittendernes lave ledighed (0,9 % i 2025) viser, at uddannelsen dækker et fortsat behov uden dimensioneringsmæssige udfordringer.

Det engelsksprogede udbud supplerer det eksisterende dansksprogede GMM udbud ved at skabe et internationalt studiemiljø, uden at ændre den faglige struktur.

Uddannelsen giver adgang til relevante tekniske og indgår dermed i en tydelig videreuddannelsesprogression.

Beskriv rekrutteringsgrundlaget for ansøgte, herunder eventuelle konsekvenser for eksisterende beslægtede udbud

GMM rekrutterer primært studerende fra STX og HTX, både direkte fra gymnasiet og med erhvervserfaring eller tidligere studier. Rekrutteringsgrundlaget er regionalt forankret, idet ca. 65 % af de studerende kommer fra Region Midtjylland, men uddannelsen tiltrækker også ansøgere fra resten af landet.

Et engelsksproget udbud forventes at udvide rekrutteringsgrundlaget ved at tiltrække både danske ansøgere, der foretrækker et internationalt orienteret ingeniørstudium, og internationale studerende, som tidligere udgjorde en væsentlig del af optaget. Det engelsksprogede udbud henvender sig dermed til en bredere målgruppe end det dansksprogede og øger den samlede rekrutteringskapacitet uden at ændre det eksisterende optag.

Der forventes ingen negative konsekvenser for beslægtede udbud på SDU, AAU eller VIA, da GMM's profil og regionale forankring adskiller sig, og optaget historisk ikke har overlappet disse uddannelser i et omfang, der påvirker deres rekruttering. Det engelsksprogede udbud henvender sig dermed til en bredere målgruppe end det dansksprogede og øger den samlede rekrutteringskapacitet uden at ændre det eksisterende optag.

Beskriv kort mulighederne for videreuddannelse

GMM-dimittender har mulighed for at fortsætte på den engelsksprogede kandidatuddannelse i teknologibaseret forretningsudvikling (TBBD) på Campus Herning, som udgør en naturlig progression fra GMM-uddannelsen. Derudover har enkelte dimittender læst videre på kandidatuddannelser som It, Kommunikation og Organisation (ITKO), eller andre relevante tekniske og forretningsorienterede kandidatuddannelser.

Uddannelsen forventes ikke at påvirke rekrutteringen til beslægtede kandidatuddannelser negativt, da GMM-dimittender traditionelt fordeler sig bredt og i begrænset antal. Det engelsksprogede udbud ændrer ikke denne fordeling, da det henvender sig til en udvidet målgruppe og ikke reducerer optaget på eksisterende uddannelser.

Forventet år for første optag på uddannelsen

2027

Forventet optag på de første 3 år af uddannelsen

1. år

15

2. år

15

3. år

15

Hvis relevant: forventede praktikaftaler

GMM uddannelsen har et veletableret praktikgrundlag, og virksomheder i det midt og vestjyske efterspørger løbende studerende til både projekter, studiejobs og praktikforløb. Undervisere kontaktes jævnligt af virksomheder, som ønsker at indgå aftaler om semesterprojekter og praktik, og det er almindeligt, at studerende har flere muligheder at vælge imellem, og der er således et solidt grundlag for at etablere yderligere praktikpladser.

Behovsanalysen fra 2026 viser, at virksomhederne fortsat har et stort behov for GMM kompetencer, og aftagerne vurderer, at praktikforløb er en central adgangsvej til rekruttering af dimittender. Det forventes derfor, at virksomhederne vil kunne absorbere et øget antal praktikanter.

Der forventes ingen negative konsekvenser for beslægtede uddannelser på SDU, AAU eller VIA, da GMM's regionale forankring og praksisnære profil betyder, at praktikpladserne primært findes i virksomheder, der allerede samarbejder tæt med AU Herning. Disse virksomheder rekrutterer i forvejen lokalt og har ikke tradition for at tage praktikanter fra de beslægtede uddannelser, hvilket reducerer risikoen for overlap yderligere.

Godkend og send ansøgningen

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

Det bekræftes hermed at ansøgningen er godkendt af Rektor

- ☒ Ja
☐ Nej

Kontaktperson og kontaktoplysninger

Navn

Merethe Haugaard

Email

Uddannelseskvalitet@au.dk

Telefonnummer

24765089

Bilag 1: Kassogram for Diplomingeniør i Global Management and Manufacturing - GMM

1. semester	Production Engineering and Design (10 ECTS)	Applied Mathematics for Industrial Engineers (10 ECTS)		Personal and Social Competences (5 ECTS)	Company-Related Project 1 (5 ECTS)
2. semester	Operations Management (10 ECTS)	Automation (5 ECTS)	Project Management (5 ECTS)	Company-Related Project 2 (10 ECTS)	
3. semester	Supply Chain Management, Procurement and Sustainability (10 ECTS)	Value Engineering (10 ECTS)		Company-Related Project 3 (10 ECTS)	
4. semester	Supply Chain Management and Digitalisation (10 ECTS)	Management Accounting for Industrial Engineers (10 ECTS)		Company-Related Project 4 (10 ECTS)	
5. semester	Internship (30 ECTS)				
6. semester	Electives (30 ECTS)				
7. semester	Bachelor's Project (30 ECTS)				

Bilag 2: Arbejdsmarkedsefterspørgslen (behovsanalyse) efter dimittender fra bacheloruddannelsen i Global Management and Manufacturing på engelsk (GMM)

Aarhus Universitet i Herning, Institut for Forretningsudvikling og Teknologi (BTECH)

Udført på basis af spørgeskemaundersøgelse, marts-april 2026

Internt notat: Må kun citeres efter henvendelse til Aarhus Universitet Herning.

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
1. Aftagerlandskab og respondenter.....	3
1.1 Aftagerlandskabet for dimittender fra Global Management and Manufacturing	3
1.2 Respondentbeskrivelse	4
2. Arbejdsgivers efterspørgselsvurdering.....	4
2.1 Rekrutteringsudfordringer.....	4
2.2 Behovet for GMM-dimittender i branche og region	5
2.3 Virksomhedens eget behov - nuværende og fremtidigt.....	6
2.4 Engelsk som arbejdssprog og ansættelseskrav	8
2.5 GMM-uddannelsen på engelsk og internationalt studiemiljø	10
2.6 Internationale kompetencer, konkurrenceevne og kvalitative svar	12
Engelskkundskaber som konkurrencemæssig nødvendighed.....	13
Engelsk i intern organisering og tværgående samarbejde	13
Engelskkundskaber ved rekruttering	14
3. Opsamling og vurdering af efterspørgslen efter GMM-dimittender.....	14
Bilag 1 - Respondenter.....	16

Indledning

Dette notat er udarbejdet som led i dokumentationen af arbejdsmarkedsefterspørgslen efter dimittender fra bacheloruddannelsen i Global Management and Manufacturing (GMM), udbudt af Institut for Forretningsudvikling og Teknologi (BTECH), Aarhus Universitet i Herning. Notatet kortlægger efterspørgslen ved hjælp af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse målrettet potentielle aftagere i dansk industri og erhvervsliv.

Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til 125 potentielle aftagere og interessenter - primært ledere, direktører og nøglepersoner i virksomheder og institutioner med relevans for produktion, supply chain og operations. Undersøgelsen blev gennemført i perioden marts-april 2026 via elektronisk spørgeskema med personligt link. 64 respondenter gennemførte besvarelsen, svarende til en svarprocent på 51,2 %.

Notatet er struktureret i tre hoveddele: Første del kortlægger aftagerlandskabet og beskriver respondenterne. Anden del gennemgår resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen inden for centrale temaer: rekrutteringsudfordringer, behov for GMM-dimittender, engelskkundskaber samt internationalisering. Tredje del samler op og konkluderer på datagrundlaget.

1. Aftagerlandskab og respondenter

1.1 Aftagerlandskabet for dimittender fra Global Management and Manufacturing

En dimittend fra GMM-uddannelsen forventes af fagmiljøerne at finde beskæftigelse primært inden for det private erhvervsliv i virksomheder med produktion, supply chain, operations og lignende funktioner - nationalt og internationalt. Uddannelsens profil kombinerer teknisk-faglig forståelse med ledelses- og forretningskompetencer, og dimittenden er beregnet til at fungere som bindeled mellem strategisk ledelse og operationelle enheder.

Den målgruppe af aftagere, der er udvalgt til undersøgelsen, dækker bl.a. fremstillings- og produktionsvirksomheder, energi- og vindmøllebranchen, logistik og supply chain, FMCG, medico, rådgivning og erhvervsorganisationer. Virksomheder spænder fra under 10 ansatte til multinationale selskaber med over 250 medarbejdere. Se Bilag 1 for en oversigt over alle respondenter.

1.2 Respondentbeskrivelse

De potentielle aftagere og interessenter er udvalgt ud fra de forventede jobfunktioner for en GMM-dimittend. Aftagerne er overvejende ledere og medarbejdere med ansættelsesansvar og/eller strategisk ansvar, da det netop er denne type respondenter, der kan give kvalificerede vurderinger af behovet på deres arbejdsplads og i deres branche.

Tabel 1.1 - Respondenter og svarstatistik

Tabel 1.1 - Respondenter og svarstatistik	Antal	Andel/Status
Inviterede respondenter	125	-
Gennemførte besvarelser	64	51,2 %
Ufuldstændige besvarelser	8	-
Ikke besvaret	53	-
Ansættelsesledere (Q18 = Ja, ikke anonymiseret)	52	81,2 % af n=64

I alt er spørgeskemaet udsendt til 125 potentielle aftagere, heraf gennemførte 64 besvarelsen, mens 8 besvarede dele heraf. Det giver en svarprocent på 51,2 % (57,6 % inklusive ufuldstændige besvarelser). 52 ud af 64 respondenter (81,2 %) gav tilladelse til, at Aarhus Universitet kan se og anvende de ikke-anonymiserede svar.

2. Arbejdsgivers efterspørgselsvurdering

I denne delundersøgelse er aftagerne blevet bedt om at vurdere en række dimensioner af efterspørgslen efter GMM-dimittender samt at tage stilling til engelskkundskabernes betydning for deres virksomhed. Afsnit 2 gennemgår svarene på spørgeskemaet.

2.1 Rekrutteringsudfordringer

Respondenterne er indledningsvis spurgt, om de har oplevet udfordringer med at rekruttere medarbejdere med kompetencer inden for produktion, supply chain, operations eller lignende. **Tabel 2.1** viser svarfordelingen.

Tabel 2.1 - Rekrutteringsudfordringer inden for produktion, supply chain og operations (Q3)

Tabel 2.1 - Rekrutteringsudfordringer (Q3)	Antal	Andel (%)
Ja, ofte	14	21,9
Ja, lejlighedsvis	29	45,3
Nej	17	26,6
Ved ikke	4	6,2
Total	64	100,0

67,2 % af respondenterne svarer, at de har oplevet rekrutteringsudfordringer - enten ofte (21,9 %, n=14) eller lejlighedsvis (45,3 %, n=29). Kun 26,6 % (n=17) rapporterer ingen udfordringer. Det er bemærkelsesværdigt, at respondentpuljen er sammensat af virksomheder, der er inviteret i kraft af deres relevans for GMM-uddannelsen, og at mere end to tredjedele alligevel angiver konkrete rekrutteringsvanskeligheder.

Rekrutteringsudfordringerne er af forskellig art. De hyppigst nævnte årsager i de åbne svar (Q4) er geografisk placering (det kan være svært at tiltrække kandidater til virksomheder i udkantområder), mangel på kandidater med end-to-end-forretningsforståelse, mangel på supply chain-specialister og mangel på kandidater med en international profil.

"Det er svært at tiltrække og vi mangler - i lyset af at industrien skal udvikles er og bliver GMM-kompetencen en mangel for os."(COO, DEIF A/S)

"Det er en udfordring for os at skaffe de kompetencer vi søger, og gerne med en international profil. Derfor vil det være en fordel at få ingeniører, der direkte kan indgå i et internationalt miljø."(Process & Operational Excellence Manager, Baettr)

"Vi har de seneste 2-3 år søgt en Production Planner og en Sourcing/Purchasing Manager. Vi har fået dem besat, men der er ikke mange gode ansøgere."(Chief Supply Chain Officer, Spectre A/S)

2.2 Behovet for GMM-dimittender i branche og region

Respondenterne er herefter bedt om at vurdere behovet for dimittender fra GMM-uddannelsen i henholdsvis deres branche (Q5) og deres geografiske region (Q6). **Tabel 2.2** og **Tabel 2.3** viser svarfordelingerne.

Tabel 2.2 - Behovet for GMM-dimittender i respondentens branche i dag (Q5)

Tabel 2.2 - Behov i branche (Q5)	Antal	Andel (%)
Stort	21	32,8
Moderat	32	50,0
Mindre	9	14,1
Intet	0	0,0
Ved ikke	2	3,1
Total	64	100,0

82,8 % af respondenterne vurderer behovet i deres branche som stort (32,8 %, n=21) eller moderat (50,0 %, n=32). Ingen respondenter angiver intet behov. Den høje andel med moderat behov afspejler, at uddannelsen er bredt relevant på tværs af brancher.

Tabel 2.3 - Behovet for GMM-dimittender i respondentens geografiske region i dag (Q6)

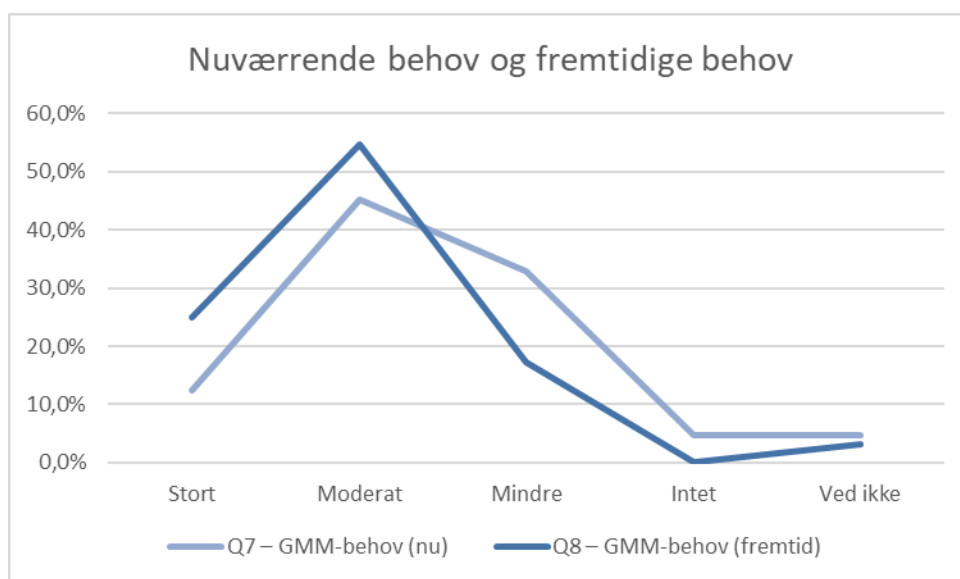
Tabel 2.3 - Behov i geografisk region (Q6)	Antal	Andel (%)
Stort	22	34,4
Moderat	28	43,8
Mindre	12	18,8
Intet	0	0,0
Ved ikke	2	3,1
Total	64	100,0

78,2 % af respondenterne vurderer ligeledes behovet i deres geografiske region som stort (34,4 %, n=22) eller moderat (43,8 %, n=28). 78,2 % vurderer det regionale behov som stort eller moderat – en fordeling der følger branchevurderingen tæt. Sammenholdt med brancheresultatet (82,8 %) tegner der sig et konsistent billede: behovet for GMM-dimittender er ikke isoleret til én sektor eller geografi, men griber bredt på tværs af dansk industri.

2.3 Virksomhedens eget behov - nuværende og fremtidigt

Respondenterne er dernæst bedt om at vurdere deres virksomheds nuværende (Q7) og fremtidige (Q8, 3-10 år) behov for GMM-dimittender specifikt. **Tabel 2.4** viser begge vurderinger samlet.

Figur 1 - Virksomhedens nuværende (Q7) og fremtidige (Q8) behov for GMM-dimittender



Figur 1 viser fordelingen af virksomhedernes nuværende og fremtidige behov for GMM-dimittender. Det fremgår tydeligt, at det fremtidige behov er markant større end det nuværende.

Tabel 2.4 - Virksomhedens nuværende (Q7) og fremtidige (Q8) behov for GMM-dimittender

Tabel 2.4 - Virksomhedens behov for GMM-dimittender	Nuværende (Q7)	% (Q7)	Fremtidigt (Q8)	% (Q8)
Stort	8	12,5	16	25,0
Moderat	29	45,3	35	54,7
Mindre	21	32,8	11	17,2
Intet	3	4,7	0	0,0
Ved ikke	3	4,7	2	3,1
Total	64	100,0	64	100,0
Subtotal: Stort + Moderat	37	57,8 %	51	79,7 %

Det nuværende virksomhedsbehov er mere afdæmpet end branche- og regionsvurderingen: kun 57,8 % (n=37) angiver et stort eller moderat nuværende behov, mens 32,8 % angiver et mindre og 4,7 % intet behov. Dette mønster er forventeligt, da mange virksomheder i øjeblikket har deres behov besat - ikke fordi behovet er lille, men fordi en ledig stilling ikke nødvendigvis er åben på et givent tidspunkt.

Det fremtidige billede er markant anderledes: 79,7 % (n=51) forventer et stort eller moderat behov over de næste 3-10 år. Andelen med Stort behov stiger fra 12,5 % til 25,0 %, og ingen virksomheder forventer fremadrettet intet behov. Det svarer til, at 14 virksomheder rykker fra Mindre/Intet til Moderat/Stort i fremtidsperspektivet.

Det samlede fremtidige behov udtrykt af undersøgelsens 64 respondenter overstiger med stor sandsynlighed den nuværende dimittendproduktion fra GMM-uddannelsen. Dette billede er endvidere sandsynligvis konservativt, da respondentpuljen kun udgør en delmængde af potentielle aftagervirksomheder i dansk industri.

"Vi er en virksomhed i konstant ekspansion med geopolitiske overvejelser via opkøb og udflytning." (VP, KK Wind Solution A/S)

"Det er en udfordring for os at skaffe de kompetencer vi søger, og gerne med en international profil. Derfor vil det være en fordel at få ingeniører der direkte kan indgå i et internationalt miljø." (Process & Operational Excellence Manager, Baettr)

"Det er svært at finde medarbejdere som har den fornødne viden indenfor produktion i Danmark, da udbuddet af medarbejdere med den fornødne teoretiske baggrund ikke er særligt stort." (Operational Excellence Manager, Swedish Match Denmark A/S)

2.4 Engelsk som arbejdssprog og ansættelseskrav

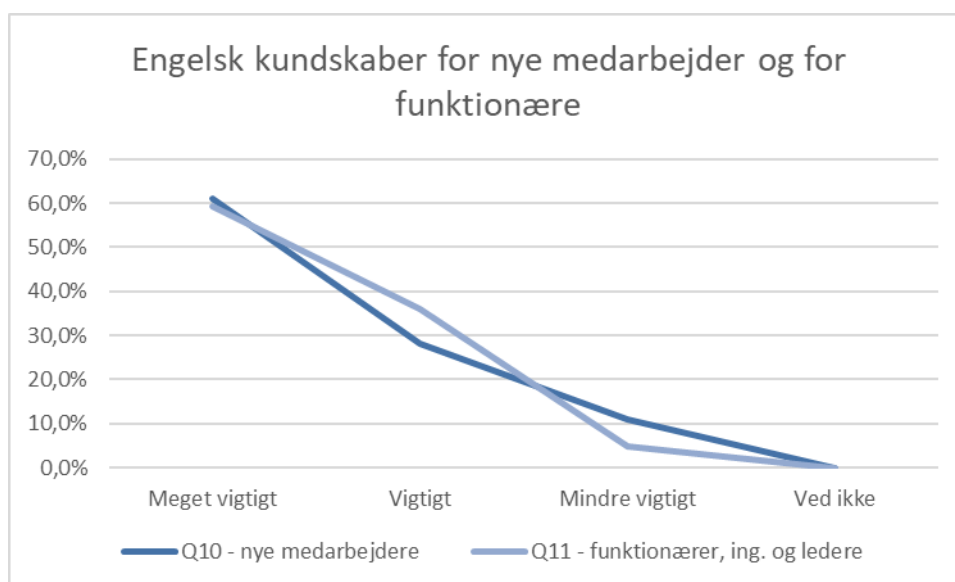
Respondenternes virksomheder arbejder i vid udstrækning på engelsk. **Tabel 2.5** viser fordelingen af primært arbejdssprog (Q9).

Tabel 2.5 - Primært arbejdssprog i virksomheden (Q9)

Tabel 2.5 - Primært arbejdssprog (Q9)	Antal	Andel (%)
Dansk	22	34,4
Engelsk	19	29,7
Begge lige meget	23	35,9
Andet	0	0,0
Total	64	100,0
Engelsk eller begge	42	65,6%

65,6 % af respondenterne (n=42) angiver engelsk eller begge sprog som det primære arbejdssprog. Kun 34,4 % opererer rent dansksproget. Dette understreger, at engelsk som arbejdssprog allerede er en realitet på arbejdspladsen - ikke blot i internationale koncerner, men i det brede felt af industri- og produktionsvirksomheder repræsenteret i undersøgelsen.

Figur 2 - Engelskkundskabernes vigtighed: nye medarbejdere (Q10) og funktionærer/ingeniører/ledere (Q11)



Figur 2 viser fordelingen af primært arbejdssprog på tværs af de 64 virksomheder. 65,6 % angiver engelsk eller begge sprog som det primære arbejdssprog.

Vurderingen af engelskkundskabernes vigtighed er endnu mere entydig, jf. **Tabel 2.6**, der sammenstiller svarene på Q10 (nye medarbejdere generelt) og Q11 (funktionærer, ingeniører og ledere specifikt).

Tabel 2.6 - Engelskkundskabernes vigtighed: nye medarbejdere (Q10) og funktionærer/ingeniører/ledere (Q11)

Tabel 2.6 - Engelskkundskabernes vigtighed	Q10 Antal	Q10 %	Q11 Antal	Q11 %
Meget vigtigt	39	60,9	38	59,4
Vigtigt	18	28,1	23	35,9
Mindre vigtigt	7	10,9	3	4,7
Ved ikke	0	0,0	0	0,0
Total	64	100,0	64	100,0
Subtotal: Meget/Vigtigt	57	89,1 %	61	95,3 %

89,1 % af respondenterne vurderer, at engelskkundskaber er meget vigtige eller vigtige for nye medarbejdere generelt (Q10). Når fokus indsnævres til funktionærer, ingeniører og ledere - præcis den målgruppe GMM-dimittender udgør - stiger konsensusen til 95,3 % (Q11). Kun 3 respondenter (4,7 %) angiver Mindre vigtigt, og ingen svarer Ved ikke. Mønsteret er konsistent på tværs af de to spørgsmål, og det er bemærkelsesværdigt, at fokuset på netop funktionærer, ingeniører og ledere - præcis den profil en GMM-dimittend besidder - giver den højeste enighed (95,3 %).

"Engelsk er ikke en konkurrencefordel, men et grundkrav for alle kandidater i vores virksomhed." (Sr. Director, LEGO System A/S)

"Jeg ser ingen fremtid hos os for en medarbejder der kun kan dansk." (Senior Supply Chain Development Manager, LEGO System A/S)

"Kommunikation er utrolig vigtig. Jeg ser en klar tendens i at medarbejdere med dårlige engelskkundskaber har en karriereudvikling der er langsommere end andre." (Teknisk direktør, Siemens Gamesa)

"Det er nødvendigt, at alle medarbejdere kan kommunikere professionelt på engelsk i både skrift og tale. Det er ikke 'nice to have', det er 'need to have'." (Chief Supply Chain Officer, Spectre A/S)

"De kan arbejde tværgående internationalt og globalt - hvilket gør, at vi kan give dem ansvaret for større og tværgående udfordringer." (COO, DEIF A/S)

2.5 GMM-uddannelsen på engelsk og internationalt studiemiljø

Respondenterne er på den baggrund bedt om at tage stilling til udsagnet om, at GMM-uddannelsen på engelsk udgør en rekrutteringsmæssig fordel (Q12), samt i hvilken grad erfaring fra et internationalt studiemiljø er en fordel for nye medarbejdere (Q13). **Tabel 2.7** og **Tabel 2.8** viser svarfordelingerne.

Tabel 2.7 - GMM-uddannelsen på engelsk gør det nemmere at rekruttere højtuddannet arbejdskraft (Q12)

Tabel 2.7 - GMM-uddannelsen på engelsk er en fordel (Q12)	Antal	Andel (%)
Meget enig	26	40,6
Enig	16	25,0

Lidt enig	17	26,6
Uenig	4	6,2
Ved ikke	1	1,6
Total	64	100,0

92,2 % er i varierende grad enige i, at GMM på engelsk udgør en rekrutteringsmæssig fordel - fordelt på meget enig (40,6 %, n=26), enig (25,0 %, n=16) og lidt enig (26,6 %, n=17). Kun 7,8 % (n=5) er uenige eller ved ikke. Svarens spredning viser, at mens et flertal er klart positive, er der en tredjedel der er mere afdæmpede (lidt enige). Dette afspejler sandsynligvis, at engelskkravet i mange virksomheder allerede er opfyldt, og at selve sproget i undervisningen ikke i sig selv er afgørende - det er derimod det internationale studie- og læringsmiljø, der er den egentlige merværdi.

"Det var et stort tilbageskridt da uddannelsen i 2022 blev konverteret til DK."

(Udviklingsdirektør, DOVISTA A/S)

"Kulturel forståelse og sproglige egenskaber udvikles bedst i internationale miljøer." (Udviklingsdirektør, DOVISTA A/S)

Tabel 2.8 - Erfaring fra et internationalt studiemiljø er en fordel for nye medarbejdere (Q13)

Tabel 2.8 - Internationalt studiemiljø som fordel (Q13)	Antal	Andel (%)
I høj grad	29	45,3
I nogen grad	22	34,4
I mindre grad	9	14,1
Slet ikke	2	3,1
Ved ikke	2	3,1
Total	64	100,0

79,7 % af respondenterne vurderer, at erfaring fra et internationalt studiemiljø er en fordel for nye medarbejdere i høj grad (45,3 %, n=29) eller i nogen grad (34,4 %, n=22).

2.6 Internationale kompetencer, konkurrenceevne og kvalitative svar

Undersøgelsens samlede resultater peger entydigt i én retning: de virksomheder, der deltager i undersøgelsen, mangler kandidater, der kan begå sig internationalt – i sprog, i kultur og i globale værdikæder. 67,2 % oplever rekrutteringsudfordringer, og manglen på kandidater med en international profil er et af de oftest nævnte problemer. Det er ikke et problem, en dansksprogen uddannelse kan løse. Et internationalt studie- og læringsmiljø forudsætter tilstedeværelsen af internationale studerende – og det kræver, at uddannelsen udbydes på engelsk. En omlægning af GMM til engelsk er derfor ikke blot en sproglig justering, men en nødvendig forudsætning for at uddannelsen kan levere den profil, arbejdsmarkedet efterspørger.

"En relevant og måske overset fordel ved at få internationale studerende er ikke kun de engelsksprogede kompetencer, men også at de i nogle tilfælde også taler andre sprog, som er meget brugbart i lande og områder, hvor engelskkundskaberne ikke er så gode. Vi oplever det både i Europa, men i høj grad også i Asien. Hvis vi har medarbejdere, der kan det sprog, kan vi også øge konkurrenceevnen i de områder."(Quality Area Manager, LINAK A/S)

"Vi opererer i både Kina, Thailand, Slovakiet og USA, så det er vigtigt at vi kan være i dialog med kollegerne derude. De har i forvejen svært ved engelsk, så jo bedre vi er til at forstå og kommunikere, des lettere bliver det for dem derude."(Corporate Senior Manager, LINAK A/S)

LINAK A/S er et eksempel på en virksomhed med produktion i Asien og Østeuropa, hvor det engelske sprog ikke er tilstrækkeligt for at opnå fuld organisatorisk effektivitet. Medarbejdere med fx kinesiske, thai, slovakiske eller tyske sprogkundskaber udgør en konkurrencemæssig ressource ud over det, engelsksproget undervisning i sig selv kan bidrage med. En engelsksproget GMM-uddannelse, der tiltrækker internationale studerende fra relevante markeder, er således potentielt et instrument til at bygge en mere sprogglobalt diversificeret kandidatbase end en dansksprog uddannelse kan levere.

Det er en pointe, der supplerer det kvantitative billedet: internationalisering handler ikke alene om, at eksisterende danske studerende styrker deres engelskfærdigheder. Det er i lige så høj grad et spørgsmål om at tiltrække studerende med helt andre sprogprofiler – og om at skabe det internationale lærings- og netværksmiljø, som efterfølgende sætter sig igennem i en globalt konkurrencedygtig medarbejderprofil.

Nedenfor gengives et udvalg af de kvalitative svar fra Q4 og Q14, organiseret tematisk. De understøtter og nuancerer det kvantitative billede.

Engelskkundskaber som konkurrencemæssig nødvendighed

"Engelsk er vores koncernsprog, vi lever af at operere i et globalt setup. Engelskkundskaber er afgørende for at lykkes i sådan et scenarie." (Head of Strategic Marketing, Alpha Laval)

"Vi driver en virksomhed, som altid arbejder med et internationalt footprint, derfor er det afgørende, at vi kan få kompetencer, der kan omgås vores leverandører, kunder og interne medarbejdere i andre lande og regioner." (Process & Operational Excellence Manager, Baettr)

"Stort set alle vores kunder er i udlandet, og med mange søsterselskaber over hele verden er engelsk essentielt for næsten samtlige af vores medarbejdere og dermed også vores konkurrenceevne ift. at lykkes som virksomhed." (Talent Acquisition Lead, BEUMER Group)

"De sproglige kompetencer er helt afgørende. Det var et stort tilbageskridt da uddannelsen i 2022 blev konverteret til DK." (Udviklingsdirektør, DOVISTA A/S)

"Engelskkundskaber er helt afgørende for at kunne varetage et arbejde hos os - vi tager det for givet at sprogkundskaber ikke er en begrænsende faktor." (Senior Director, Faerch A/S A/S)

"Hos LEGO er det 100% afgørende, da vi er en meget international virksomhed. Både sprogligt men også viden om forskellige kulturer." (Quality Director, LEGO System A/S)

"Den virksomhed jeg arbejder i er amerikansk ejet - derfor er al kommunikation på engelsk med ledelsen. I vores globale supply chain er det et must at kunne engelsk og kommunikere med leverandører og kunder." (ESG Specialist, Teradyne Robotics Denmark ApS)

Engelsk i intern organisering og tværgående samarbejde

"Jeg arbejder som leder i en multinational koncern, hvor samtlige møder foregår på engelsk, da vi har medarbejdere fra flere forskellige lande, som ikke taler dansk. Dette er gældende for både ledere og specialister i organisationen." (Operational Excellence Manager, Swedish Match Denmark A/S)

"Med en global verden og globale ejere er evnen til at begå sig på engelsk i forhold til både ledelse og det faglige miljø vigtig for at kunne tiltrække investeringer i det lokale." (Improvement engineer, IFF)

"De kan arbejde tværgående internationalt og globalt - hvilket gør, at vi kan give dem ansvaret for større og tværgående udfordringer." (COO, DEIF A/S)

"Vi har en søstervirksomhed i Ukraine, og har derfor brug for på daglig basis at kunne kommunikere flydende på engelsk." (HR og sustainability facilitator, NG Metal A/S)

Engelskkundskaber ved rekruttering

"Vi er en lille virksomhed - det er ret sjældent vi ansætter nye medarbejdere. Vi anerkender dog vores fremtidige behov og fastholder en tæt forbindelse med AU og AAU for at sikre adgang til dygtige kandidater i fremtiden."
(Production Development Engineer, NewRetex)

"Det er ikke let at finde kandidater som har en end-to-end forretningsforståelse." (VP, KK Wind Solution A/S)

"Det er svært at finde medarbejdere, som har den fornødne viden inden for produktion i Danmark, da udbuddet af medarbejdere med den fornødne teoretiske baggrund ikke er særligt stort." (Operational Excellence Manager, Swedish Match Denmark A/S)

"Med en arbejdsplads placeret i Midtjylland kan det være svært at tiltrække nyuddannede fra uddannelsesinstitutionerne i de større byer." (Improvement engineer, IFF)

Det er centralt at bemærke, at det internationale studiemiljø ikke er et biprodukt af en engelsksproget undervisning. Det kræver tilstedeværelsen af internationale studerende, og det forudsætter, at uddannelsen tilbydes på engelsk.

3. Opsamling og vurdering af efterspørgslen efter GMM-dimittender

Denne behovsundersøgelse kortlægger efterspørgslen efter dimittender fra bacheloruddannelsen i Global Management and Manufacturing (GMM) gennem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. I alt er spørgeskemaet udsendt til 125 potentielle aftagere og interessenter, heraf har 64 respondenter gennemført besvarelsen. Generelt er der hos disse en klar og konsistent efterspørgsel, der understøtter et reelt arbejdsmarkedsbehov for GMM-dimittender.

Tabel 3.1 - Oversigt over centrale resultater

Q	Spørgsmål (forkortet)	Centralt fund	Positiv andel
Q3	Rekrutteringsudfordringer	Ja, ofte + lejlighedsvis	67,2 %
Q5	GMM-behov i branche	Stort + Moderat	82,8 %
Q6	GMM-behov i region	Stort + Moderat	78,1 %
Q7	Virksomheds behov nu	Stort + Moderat	57,8 %
Q8	Virksomheds behov fremtidigt	Stort + Moderat	79,7 %
Q9	Primært arbejdssprog	Engelsk eller begge dele	65,6 %
Q10	Engelskkundskaber - nye medarbejdere	Meget/Vigtigt	89,1 %
Q11	Engelskkundskaber - funktionærer/ingeniører/ledere	Meget/Vigtigt	95,3 %
Q12	GMM på engelsk er en fordel	Meget/Enig/Lidt enig	92,2 %
Q13	Internationalt studiemiljø - fordel	I høj/nogen grad	79,7 %

67,2 % af respondenterne oplever rekrutteringsudfordringer inden for produktion, supply chain og operations - enten ofte eller lejlighedsvis. De hyppigst nævnte årsager er mangel på kandidater med end-to-end-forretningsforståelse, geografiske rekrutteringsudfordringer og mangel på kandidater med en international profil.

82,8 % af respondenterne vurderer behovet for GMM-dimittender i deres branche som stort eller moderat, og 78,1 % giver en tilsvarende vurdering på regionalt niveau. Det nuværende virksomhedsbehov er mere afdæmpet (57,8 % stort/moderat), men det fremtidige behov over en 3-10 årig horisont stiger markant til 79,7 % - og ingen forventer fremadrettet intet behov. Det samlede fremtidige behov udtrykt i undersøgelsen overstiger sandsynligvis den nuværende dimittendproduktion.

Engelsk er allerede det primære eller ligeværdige arbejdssprog i 65,6 % af de repræsenterede virksomheder. 89,1 % vurderer engelskkundskaber som meget vigtige eller vigtige for nye medarbejdere generelt, og 95,3 % vurderer det som meget vigtigt eller vigtigt specifikt ved ansættelse af funktionærer, ingeniører og ledere - præcis den profil GMM-dimittenden er designet til at udfylde. Engelskkundskaber er med respondenterne formulering ikke en konkurrencefordel, men et grundkrav.

92,2 % er i varierende grad enige i, at GMM-uddannelsen på engelsk udgør en fordel ift. rekruttering af højtuddannet arbejdskraft, og 79,7 % vurderer erfaring fra et internationalt studiemiljø som en fordel for nye medarbejdere. De to resultater hænger uadskillelig sammen: et engelsksproget studie er en forudsætning for tilstedeværelsen af internationale studerende, og det er netop det internationale lærings- og netværksmiljø – ikke blot engelskundervisningen i sig selv – som virksomhederne tillægger selvstændig værdi. En omlægning af GMM til engelsk er således den eneste måde at levere den profil, arbejdsmarkedet efterspørger: en kandidat der kan begå sig internationalt, kommunikere professionelt på engelsk og indgå i globale organisationer fra dag ét.

Endelig peger en gruppe virksomheder med international tilstedeværelse på en dimension, der rækker ud over engelsk: internationale studerende bidrager med yderligere sprogfærdigheder - fx kinesisk, thai eller østeuropæiske sprog - der er direkte operationelt værdifulde i markeder, hvor det engelske sprog ikke er tilstrækkeligt. En engelsksproget GMM-uddannelse, der tiltrækker et bredt felt af internationale studerende, er dermed potentielt et instrument til at opbygge en mere globalt konkurrencedygtig medarbejderbase.

Samlet indikerer undersøgelsen en klar og bredt understøttet arbejdsmarkedsefterspørgsel efter GMM-dimittender - både på nuværende tidspunkt og i særdeleshed på den 3-10 årige tidshorisont. Det brede felt af aftagere og interessenter, der har deltaget, giver undersøgelsen et repræsentativitet billede på tværs af brancher, størrelse og geografi.

Bilag 1 - Respondenter

Nedenstående tabel giver et overblik over de virksomheder og organisationer, der gennemførte besvarelsen af spørgeskemaet, samt stillingsbetegnelse og branche for respondenterne. Tabellen er ikke udtømmende for alle inviterede, men dækker de 64 gennemførte besvarelser.

Virksomhed/organisation	Stillingsbetegnelse	Branche
Alpha Laval	Head of Strategic Marketing	Fremstillingsvirksomhed, Energi
Anker Andersen	NPI Lead	Maskine
Bætttr Sales & Services A/S	SVP	Energy

Baettr	Process & Operational Excellence Manager	Vind/production
Bestseller	Development Manager	Logistik
BEUMER Group	Talent Acquisition Lead	Intralogistik
Birn	Koncernchef - Energi og Bæredygtighed	Fremstillingsindustri
Bo Concept	No comment	Træ og møbelindustrien
Business Skive	Egnsudvikling - VækstTeam	Brancheforening
Constellation Cold Logistics	COO	Logistik (3PL)
DAMRC	CEO	Forskning og udvikling
Dansk Retursystem A/S	Projekt Director	Miljø/genanvendelse
DEIF A/S	COO	Elektronik
DEIF A/S	HR Direktør	Produktion
DHL	Senior Advisor and board member	Transport og logistik
DOT A/S	Head of IT and Digital Transformation	Produktion og fremstilling
DOVISTA A/S	Udviklingsdirektør	Bygningindustrien
Ege Carpets A/S	Produktionschef / Director Supply Chain	Fremstilling af tæpper
Egholm A/S	COO	Maskiner
EIVA	CTO	Subsea data collection
Faerch A/S A/S	Senior Director	Emballage
FJ Industries	Senior Technology Manager	Jern- og metal industrien
Feldborg Savværk & Pallefabrik	COO	Fremstilling
Gibo plast	Fabrikschef	Plast produktion
Guldmann	Supply Manager	Medico
IFF	Improvement engineer	Fødevarerindustrien
Jyden Bur	CEO	Landbrug
Jysk Aluminium Industri	CFO	Støberi

KK Wind Solution A/S	VP / COO	Renewables
Kaastrup Andersen A/S	Direktør	Konsulent
Langkjær Staalbyg	Salg og projektledelse	Produktion, jern og metal
LEGO System A/S	Senior Manager / Director (x5)	Legetøj/produktion
LINAK A/S	Quality Area Manager / Corporate Senior Manager	Industri
MADE, Effektivitet	International Senior Consultant, Ph.D.	Produktion, tværgående
Manis-h 2013 A/S	Ejerleder	Produktionsvirksomhed
Marel	Manager Manufacturing Engineering	Maskinbyg
NG Metal A/S	HR og sustainability facilitator	Metalvare
NewRetex	Production Development Engineer	Affaldsgenanvendelse
Siemens Gamesa Renewable Energy	Teknisk direktør / Improvement Specialist	Vind industri
Skov A/S	Produktionsteknisk chef	Industrivirksomhed
Skylight A/S	COO	Plastindustrien
Spectre A/S	Chief Supply Chain Officer	Tekstilbranchen
Steelproducts A/S	COO	Fremstillingsindustri
Swedish Match Denmark A/S	Operational Excellence Manager	FMCG
Teradyne Robotics	ESG Specialist	Robot-industrien
VIA	Lektor	Uddannelse
Velux a/s	Logistics Optimizer	Building construction
Danhydra	Udviklingsdirektør	Vindmøllebranchen
Midtjysk Betonfabrik	Produktionsleder	Beton
Marel	Manager Manufacturing Engineering	Maskinbyg
Smukfest	Bæredygtighedskoordinator	Festival
DOT A/S	Fabrikschef	Produktion

ReTent Aps	Direktør	Event og udlejning
Kyocera	Manager of global technology	Fremstilling
Egholm A/S	COO	Maskiner

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Haraldsgade 53
2100 København Ø

Ansøgning om godkendelse af nye uddannelser – 15. september 2026

Hermed godkendes, at Aarhus Universitet fremsender ansøgninger om godkendelse af nye uddannelser til fristen d. 15. september 2026. Det drejer sig om følgende uddannelser:

- Diplomingeniøruddannelsen i landbrugssystemer, Tech
- Civilingeniøruddannelsen i Fødevareteknologi, Tech
- Kombinationserhvervskandidatuddannelsen i Fødevareteknologi (1+2), Tech
- Kandidatuddannelsen i Erhvervsøkonomi, Aarhus, 1-årig, BSS
- Kandidatuddannelsen i Erhvervsøkonomi, Herning, 1-årig, BSS
- Diplomingeniøruddannelsen i global ledelse og design af produktionsnetværk, BSS
- Kandidatuddannelsen i Translationel medicin, Helth
- Kandidatuddannelsen i Datadrevet sundhedsledelse, 1-årig, Health

Aarhus Universitet står gerne til rådighed med yderligere oplysninger.

Venlig hilsen



Berit Eika
Prorektor

Rektoratet

Berit Eika
Prorektor

Dato: 9. september 2026

E-mail: BE@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/1