

June 6, 2018

Aftagerpanelmøde for BSc in Global Business Informatics (GBI) og MSc in Digital Innovation & Management (DIM)

30. april 2018, 16:00 – 18:00, lokale 3A 20/28, IT-Universitetet I København

Deltagere: Kirsten Nielsen, Jari Friis Jørgensen, Tanja Danner, Simon Kiilerich Vedel, Birger Hauge, Pernille Madsen, Mads Tofte, Camilla Rosengaard, Lene Pries-Heje, Christopher Gad, Steffen Dalsgaard, Anna Elizabeth Thomsen.

Dagsorden

16.00 – 16.20:

1. Velkomst (Kirsten Nielsen)
2. Opfølgning på aftagerpanelets årsrapport (Christopher Gad og Steffen Dalsgaard) (*Bilag 1*)
3. GBI programme review (Steffen Dalsgaard)
 - Orientering om processen og input fra panelet vedr. brug af panelet i processen.

16.20 – 17.20:

4. Erhvervskandidatuddannelse (Christopher Gad og Lene Pries-Heje)
 - Orientering fra IT-Universitetet og input og respons fra panelet

17.20 – 17.55:

5. Diversitet og værdien af diversitet (Steffen Dalsgaard og Christopher Gad)
 - Diskussion: hvilke udfordringer og hvilken værdi oplever panelet i deres egen organisation?

17.55 – 18:00:

6. Eventuelt

1) Velkomst

Formanden Kirsten Nielsen indledte mødet med at byde velkommen til panelets nye medlemmer.

2) Opfølgning på aftagerpanelets årsrapport.

Lektor Christopher Gad takkede panelet for deres rapport. Da rapporten er overvejende positiv er opfølgningen noget begrænset. Angående arbejdsløshed bemærkede Christopher, at det i hans opfattelse fortsat ser fint ud. Han orienterede desuden kort om de nye optagelsesprocedurer: andelen af første prioritetsansøgere er uændret trods skærpede krav, og der ses kun et mindre fald i det samlede antal ansøgere. De optagne vil udgøre første årgang på den reviderede uddannelse og vil blive fulgt nøje.

På et spørgsmål fra panelet om hvorvidt, GBI og DIM kunne savne en mere kritisk vinkel i rapporten, påpegede Christopher at den løbende dialog med aftagerpanelet har ligeså stor værdi for uddannelserne som rapporten selv.

Lektor Steffen Dalsgaard kommenterede specifikt på rapportens bud på trusler for GBI, nemlig andre uddannelser, der er mere specialiserede, samt GBIs fokus på *as-is*-teknologier fremfor *to-be*-teknologier. Han pointerede, at spændingsfeltet mellem eksisterende og kommende teknologier kan siges at være en trussel for alle tekniske uddannelser (hvad kan studerende trænes i). Den nuværende balance mellem generalistuddannelse og specialiseret uddannelse er et valg, som GBI og DIM har taget for at kunne bygge broer mellem forskellige vidensfællesskaber - "Det er måske en trussel vi ikke helt vil undgå".

Herefter diskuterede panelet og uddannelserne rapportens bud på svaghed for GBI (de studerendes forståelse af kompleksiteten i IT landskaber – herunder integration og data management).

Panelmedlemmerne fremhævede behovet for, at dimittender opnår et fundament, der gør det muligt for dem at forstå, hvordan forskellige fagligheder tænker, herunder også hvad kompleksiteten i integrationer betyder i forhold til designet af løsninger – "det er ret forskellige verdner, der ikke taler sammen, og man skal ikke glemme værdien af det mere humanistiske i dette".

Panelet var i øvrigt enige om, at der er behov for kandidater med kendskab til at arbejde med mange forskellige grupper, der tænker meget forskelligt. Studieleder Lene Pries-Heje bemærkede, at det i hendes optik er en af styrkerne ved begge uddannelser.

3) GBI review

Steffen Dalsgaard præsenterede kort processen for det forestående review af GBI: et internt panel udarbejder en rapport, der danner baggrund for hvilke emner et eksternt panel efterfølgende går videre med. Det eksterne panel udfærdiger en egentlig review rapport, der vil indgå i en eventuel revision af uddannelsen.

Steffen forklarede, at han ville overveje om kommentarer fra panelet og inspiration fra diskussionen af diversitet kunne indgå i Terms of Reference for det interne panels rapport.

Lene Pries-Heje bemærkede, at mens det eksterne review panel ikke må hentes fra miljøet omkring ITU, kan aftagerpanelerne være en stor hjælp i at finde de rette erhvervsrepræsentanter til sådanne paneler.

4) Erhvervskandidatuddannelse

Lene Pries-Heje præsenterede kort erhvervskandidatmodellen: Det er i udgangspunktet erhvervslivet, der har udtrykt ønske om at få denne type uddannelse, for at få kandidater, der kommer ud med mere erhvervs erfaring, end det pt. er muligt (pga. fremdriftsreform). Der er indtil videre tale om en forsøgsordning, og det er vigtigt at betone, at IT-Universitetet (ITU) har fået en option på at udbyde erhvervskandidatuddannelser, men ikke en forpligtigelse til at gøre det.

Modellen er, at studerende tager en kandidat på 4 år, dvs. på halv tid, samtidigt med at de har en ansættelse i en virksomhed (min 20 timer ugentligt).

ITU ser visse udfordringer ved modellen bl.a. i tilrettelæggelsen. Der vil være strukturelle udfordringer i at udbyde DIM på halv tid (gentagelse af kurser, særlig specialemodel). ITU vil være forpligtet til at kunne lade studerende skifte til fuldtidsstudier undervejs. Desuden er der en bekymring for, om de studerende vil have nok incitament til at færdiggøre uddannelsen.

Herefter spurgte Lene panelet, om de genkendte ønsket om at have ansatte på halv tid, der samtidigt tog en kandidatuddannelse? Kunne panelets medlemmer se sig selv i et sådan setup, ville de anbefale ITU at udbyde disse uddannelser?

I forhold til virksomheders interesse i tiltaget, udtrykte flere medlemmer tvivl: de vurderede, at modellen passer dårligt til deres forretningsmodeller, hvor kunder f.eks. efterspørger fuldtidspersoner. Typisk bruges studerende til de projekter eller opgaver, hvor man kan skalere op og ned i indsatsen/intensitet. Kirsten Nielsen satte desuden spørgsmålstegn ved,

om resultatet vil blive dårligt, hvis de studerende skal dele deres fokus ligeligt mellem et job og et kandidatstudie.

Andre medlemmer pegede dog på, at de har gode erfaringer med kombinationen af 'skole' og 'praktik', ikke mindst i forbindelse med projekter, der ændrer sig hurtigt undervejs. De pegede desuden på muligheden for at ansætte to kandidater i 20 timers stillinger, for på den måde at opnå fuld arbejdskraft. Rektor Mads Tofte bemærkede, at ITU nok ville tilstræbe at få grupper af studerende for hver virksomhed.

Derudover så panelet en vinkel i, at virksomhederne skal være med til at tage ansvar for at uddanne de IT kandidater, de efterlyser flere af. Endelig kunne der ligge et fastholdelsesperspektiv for virksomhederne, idet uddannelsen skal vare 4 år.

Mads bemærkede, at den primære fordel ved ordningen for universitetet ville være, at de studerende skal omsætte teori til praksis, mens de studerer, og dermed kan give universitetet kvalitativ feedback undervejs i studierne.

Panelet nåede frem til at der nok vil være forskellige målgrupper for uddannelsen: efteruddannelsessegmentet, bachelorstuderende, der er søger erhvervserfaring efter endt uddannelse, udenlandsk arbejdskraft med behov for opkvalificering og integration på arbejdsmarkedet.

ITUs erfaring er, at de studerende allerede har relevante studiejobs, hvorved det kan være svært at se, hvad de studerende opnår yderligere i denne model – udover at kunne droppe SU og forlænge deres studietid. ITU vil skulle føle sig sikre på, at der er arbejdsgivere, der vil ansætte erhvervskandidatstuderende for at gå videre.

Kirsten foreslog afslutningsvist at vende tilbage til diskussionen på aftagerpanelmødet i januar. Simon Kiilerich Vedel foreslog, at panelet forhører sig i egne netværk om interessen for at ansætte erhvervskandidatstuderende.

Panelet aftalte, at denne kontakt med egne netværk med fordel kan adressere punkterne målgruppe, virksomhedens fremtidige forventninger til potentielle kandidater samt konkrete problemstillinger som ansættelseskontrakt, opgaver og praktisk udmøntning i det hele taget.

5) *Diversitet*

Steffen Dalsgaard indledte diskussionen med et kort oprids af diversitet i uddannelserne (international diversitet, diversitet i skoletradition, praksisser for deltagelse og i uddannelsesbaggrunde, ønske om at opnå kønsmæssig diversitet). Han inviterede panelet til

at diskutere hvilken værdi, panelet tillægger diversitet på arbejdspladserne, og hvordan diversitet håndteres.

Panelmedlemmerne fremhævede, at man altid ansætter den bedste, som nu ikke nødvendigvis er en ung dansk fyr.

Internationale ansatte kan være udfordrede i forhold til praksis for inddragelse og deltagelse på en dansk arbejdsplads, men det er samtidigt lærerigt for virksomheden.

Vedrørende kønsmæssig diversitet anførte nogle medlemmer, at der enten ikke er et overordnet fokus på få flere kvinder ansat, eller at selve branchen er stærkt domineret af mænd, og at det tager tid at ændre.

Derudover pegede panelet på mange andre former for diversitet: forskelle kommuner og private virksomheder imellem, der måske udviskes mere; der er også diversitet i forhold til alder og anciennitet – *millennials* blev fremhævet som en ny type medarbejdere, der fordrer en ledelse målrettet dem.

Kommunikationschef Camilla Rosengaard fortalte, at ITU har fokus på at rekruttere flere kvinder til GBI, og der ses nu en stigning i kvindelige ansøgere i kvote 2, ansøgere der samtidigt har høje karakterer. GBI har haft et mål om at 25% af de studerende skulle have international baggrund, men i de seneste optag er det kun lykkedes at få 15%. Med væksten i ansøgere med høje karakterer, vil det blive sværere for internationale studerende at komme ind. Imidlertid ønsker universitetet også at fastholde en adgangskvotient på over 7.

Panelet tilkendegav, at de fandt det relevant for GBI at fastholde ønsket om også at tiltrække mange internationale studerende. Panelmedlemmerne foreslog pop-up universiteter eller sommerkurser som en måde at rekruttere i udlandet på. Lene Pries-Heje fortalte, at ITU har overvejelser om at bruge sommerkurser som rekrutteringsplatform.

7) Eventuelt

Lene Pries-Heje orienterede om kadencen på udskiftning af panelmedlemmer. Medlemmer kan genudpeges for 2 år. 4 år er dermed den maksimale periode, man kan sidde i panelet, men genudpegede medlemmer er ikke forpligtede til at sidde i fulde to år.

Ved efterårets suppleringsrunde vil det nuværende panel blive suppleret. Lene fortalte, at ITU gerne vil genudpege de medlemmer, der kun har været med i en periode, men ingen skal føle sig tvunget. Hun opfordrede panelets medlemmer til at melde ind, hvis de fandt, at f.eks. bestemte virksomheder burde være repræsenteret. Det blev besluttet, at uddannelseskoordinator Anna Elizabeth Thomsen efter mødet kontakter genudpegede panelmedlemmer og hører om nogen ønsker at træde ud.

Som afslutning på mødet takkede Mads Tofte på bestyrelsens vegne panelet for det store arbejde, de udfører. Han videregav en kompliment fra formanden for aftagerpanelet på bestyrelsesniveau (iExecutive-level Employers Panel), der udtrykker, at han er imponeret over det store arbejde, de uddannelsesspecifikke paneler gør.