

Direktionen  
Direkte tlf.: 7218 5072  
E-mail: [gigr@itu.dk](mailto:gigr@itu.dk)  
Journalnr.: 2015-1618

Den 3 March 2016

Til medlemmerne af IT-Universitetet i Københavns Executive-Level Employers' Panel

*Referatet godkendes formelt som første punkt på dagsordenen på det næstkommende aftagerpanelmøde.*

Dokumentet er herefter Offentlig Tilgængelig Information.

## REFERAT

Executive-Level Employers' Panel møde,  
24. februar, 2016, kl. 16:00 – 19:00

### Til stede:

Fra aftagerpanelet:

Per Kogut (formand), NNIT, Kaare Danielsen, Jobindex, Jan Peter Larsen, Danske Bank, Jan Sirich (på vegne af Jørn O. Christiansen), Nordea, Carsten Gomard, Netcompany, Lars Frelle-Petersen, Digitaliseringsstyrelsen, Adam Lebech, DI Digital, Birgitte Hass, IT-Branchen, Pernille Geneser, Bestseller, Lars Green Lauridsen, COWI og Niels Jørgensen, LEGO Digital Games.

Fra IT-Universitetet i København:

Mads Tofte, Lene Pries-Heje, Camilla Rosengaard og Gitte Gramstrup (referent).

Andre:

Kristine Stenhuus, formand for aftagerpanelet for software, og Laust Jørgensen, formand for aftagerpanelet for digitale medier og design/digital design og kommunikation.

Afbud/fraværende:

Jesper Rønnow Simonsen, SKAT og Michael Arreboe, DR

### Agenda:

#### 1. Welcome and Round of Introduction

Formand Per Kogut bød velkommen til panelets første møde. Der venter panelet et spændende arbejde, og målet er at udfærdige en rapport i overensstemmelse med den udsendte skabelon. Der var en præsentationsrunde. Panelets næste møde er fastsat til den 5. oktober 2016, kl. 16 – 19.

## **2. The Terms of Reference and the interface between the Executive-Level Employers' Panel and other ITU bodies, by Mads Tofte**

Mads Tofte informerede om den helt overordnede ide med etableringen af aftagerpanelstrukturen, bestående af syv uddannelses-specifikke aftagerpaneler, som tilsammen dækker ti uddannelser, og et overordnet panel (dette), der forholder sig til porteføljen: At maksimere udbyttet af den betydelige samfundsmæssige investering, som IT-Universitetet i København udgør. Dette er en relativ kompliceret opgave, da it er mange forskellige ting, og da aftagerne består af mange forskellige typer virksomheder. De uddannelsesspecifikke aftagerpaneler er tæt på de enkelte uddannelser, og det er erfaringen, at det er godt og gavnligt at have en faglig dialog med aftagerne om, hvad der er behov for. Executive-Level aftagerpanelet modtager årlige rapporter fra de uddannelses-specifikke aftagerpaneler og har til opgave at rådgive universitetet om porteføljen, samt om hvilke trends man ser på henholdsvis den korte og den lange bane. Panelmedlemmerne repræsenterer den eksisterende mangfoldighed i IT-verdenen og har alle et overordnet ansvar og stor indsigt. IT-Universitetet i København (ITU) er meget bæret over, at panelmedlemmerne stiller op, og man forventer at få en åben dialog ("svesken på disken") i en god tone.

Per Kogut gav udtryk for, at det ud over de to årlige møder og den årlige rapport er tanken at skabe et forum/organ, hvor man kan tale åbent sammen. Mads Tofte supplerede, at antallet på to årlige møder skyldes, at beslutninger og forandringer tager tid. Derfor skønnes det, at halvårige intervaller er passende. Rapport-skabelonen er skabt, så der er noget konkret for panelet at forholde sig til.

## **3. Status from the Programme-specific Employers' Panels, by Per Kogut**

Mads Tofte tilkendegav, at panelets udfærdigelse af dets første rapport selvfølgelig må afspejle den korte tid, der er til rådighed. Per Kogut ridsede kort rapport-skabelonens punkter op. Panelets første rapport skal være afleveret senest den 24/3-16, men af hensyn til påsken foreslog formanden, at rapporten færdiggøres inden påske, med deadline den 14/3-16.

Der foreligger foreløbig rapport fra fem af de syv uddannelsesspecifikke aftagerpaneler. Formændene for to af disse paneler – henholdsvis Kristine Stenhuus for SWU/SDT og Laust Jørgensen for DMD/DDK – var inviteret til mødet og gav en status/orientering.

Kristine Stenhuus gennemgik sin rapport og orienterede om panelets sammensætning og størrelse, som hun er meget tilfreds med. Panelet har haft to møder og har det nemt i den forstand, at der efterspørges flere kandidater på området. Af emner har man foreløbig drøftet antallet af studerende, den globale kompetenceprofil (der er i panelet stor opbakning til, at de studerende får en international profil) og

studiefremdriftsreformens barrierer. Angående sidstnævnte har panelet foreslået ITU at hjælpe de studerende ved at fjerne barrierer; f.eks. i form af nogle "pakkeaftaler" med kendte universiteter. Panelet har desuden drøftet en overvejelse om 100 % engelsksproget undervisning. Software-uddannelsen er en uddannelse med utrolig mange ønsker til indholdet, og panelet har koncentreret sig om kandidatdelen og har endnu ikke drøftet, om man ønsker, at flere går ud med en bachelor. Panelmedlemmerne er enige om opfattelsen af, at det virker som om, at kandidater med anden baggrund end den IT-tekniske synes at have svært ved at profilere sig, da alle kandidater kommer ud med samme titel. Panelet har derfor anbefalet ITU at overveje at opdele uddannelsen i to. Endelig har man drøftet kønsfordelingen på grund af de få kvinder på denne uddannelse. Det skal på panelets næste møde drøftes nærmere, hvorfor udlandet tilsyneladende kan tiltrække flere kvinder på disse uddannelser, mens Danmark tilsyneladende har svært herved.

Laust Jørgensen oplyste, at hans panel repræsenterer de ITU-uddannelser, hvor der er mange kvindelige studerende. Han er meget glad for den gode kontakt med linjelederne og har også mødt de studerende for at fortælle om hvilke typer kandidater, aftagere leder efter. Det, panelet vil, er ikke éntydigt, men helt generelt efterspørger paneldeltagerne kandidater med højt akademisk niveau (erkendeligt en balancegang), der selv er i stand til at løse komplekse opgaver. Det forventes, at kandidaterne har de relevante arbejdsredskaber. Panelet har afholdt to møder, og Laust Jørgensen har ved udfærdigelsen af rapporten selv lavet en miniundersøgelse blandt panelmedlemmerne. Panelet har drøftet behovet for kandidaternes kendskab til kodning og projektledelse. På forespørgsel oplyste Laust Jørgensen, at det er panelets holdning, at kandidaterne gerne skal kunne én ting rigtig godt, men også have kendskab til andre ting (en såkaldt "T-profil"). Panelet har opfordret linjelederne til at give de studerende redskaber til at fortælle aftagerne, hvad de kan.

#### **4. Overall Match Between Current Portfolio and Current Needs, by Per Kogut**

På baggrund af ovenstående dagsordenspunkt udspandt sig en drøftelse af diverse emner. Panelet rejste således spørgsmålet, hvorfor ITU synes at bruge internships snævert. Det er opfattelsen, at der er en masse værdi i internships (også uden at give ECTS points) og det er indtrykket, at internships betyder meget ved rekruttering. I USA er der eksempler på, at man ikke kommer igennem nåleøjet ved ansættelser uden at have gennemført et internship, f.eks. ulønnet i en sommerferie. Selv om dette ikke kan overføres direkte til danske forhold, kan det dog bruges som inspiration. Studieleder Lene Pries-Heje oplyste, at det er vigtigt at blive enige om, hvordan man definerer internships; drejer det sig om et halvt års ophold (som der ikke er plads til på en to-årig kandidatdel) eller om kortere ophold – f.eks. halvanden dag om ugen i et semester (hvilket der er plads til). Mange af ITU's studerende arbejder i/med firmaer under deres studier. Per Kogut konkluderede, at internships kan være et emne for panelet.

Angående "employment tickets" orienterede Mads Tofte om, at alle uddannelser skal have minimum én af disse. Det er et princip på ITU, at alle dimittender i løbet af studiet skal erhverve sig kompetencer, der er eftertragtede. En "employment ticket"

er altså en nøgle til arbejdsmarkedet. Det er linjelederne, som formulerer disse (hvilket ikke er nogen let opgave), og aftagerpanelerne bliver så bedt om at forholde sig til dem. Mads Tofte gav eksempler. Forholder et aftagerpanel sig kritisk til "employment tickets", tages dette alvorligt og giver anledning til nye overvejelser. Mads Tofte refererede forløbet omkring kandidatuddannelsen i computerspil (Games), hvor alvorlige kritikpunkter omkring uddannelsens relevans fra henholdsvis en ekstern evalueringsrapport og aftagerpanel-rapporten har resulteret i, at den pågældende linjeleder er trådt tilbage, og en ny har fået et halvt år til at re-designe uddannelsen. Resultatet heraf vil blive forelagt Aftagerpanelet for Games, hvorefter en indstilling vil blive forelagt bestyrelsen i november 2016. Der optages årligt 50 på uddannelsen. Niels Jørgensen, der har deltaget i den eksterne evalueringsproces, tilføjede, at det har været rart at være med i processen og opleve, at ITU rent faktisk har lyttet til kritikken; dette fortjener stor ros. Der udspandt sig en generel drøftelse af Games profilerne; fakta er at mange ender med at lave noget andet, når de kommer ud på arbejdsmarkedet.

Software og behovet for flere uddannede heri blev drøftet, herunder dilemmaet mellem arbejdsmarkedets opråb efter flere kandidater kontra ITU's strategiske valg om at holde fast i "den høje barre" og kun optage velkvalificerede studerende. Lene Pries-Heje oplyste, at ITU optager 50 flere på software til sommer. Dermed øges samtidig risikoen for, at gennemsnittet falder, og at de dygtigste så ikke længere søger ind. Mads Tofte fastslog, at ITU arbejder hårdt på at holde det høje niveau og at få flere kvinder til at søge ind på uddannelsen. Der var en diskussion af, om det er nødvendigt at satse på høje gennemsnit. Der er en tendens til, at de dygtigste studerende søger derhen, hvor de højeste gennemsnit er. Et panelmedlem foreslog ITU at have nogle eliteuddannelser/elitespor. Mads Tofte tilkendegav, at man skal have flyttet IT fra at være noget, alle kan komme ind på, til at være noget, man skal være dygtig for at komme ind på (på højde med medicin, jura o.s.v.). Vi er nødt til at få fat i de dygtige kvinder, og det er rigtig vigtigt at arbejde med brandet og gøre det attraktivt for de dygtige at tage en IT-uddannelse. ITU's strategi er fortsat kvalitet frem for kvantitet. Der er masser af tilbud andre steder, og udfordringen for ITU er at få tiltrukket flere af de dygtige. Panelet var overvejende enig i denne retning og så en god mission heri, om end et højt gennemsnit ikke alene er måden at måle dygtighed på. Der er et dilemma, når nu markedet står og råber på flere kandidater, men undersøgelser viser, at der er en klar statistisk sammenhæng mellem gennemsnittet, og hvordan man klarer sig på uddannelsen.

## **5. Overall Match Between Current Portfolio and Needs in 3-5 Years' Time?, by Per Kogut**

Dette punkt indgik som en samlet drøftelse under punkt 4.

## **6. Quality Issues, by Mads Tofte**

Dette punkt indgik som en samlet drøftelse under punkt 4.

## 7. Process for Completion of Executive-Level Employers' Panel Report, by Per Kogut

Per Kogut konstaterede, at panelet har ca. tre uger til at udfærdige sit første udkast. Han foreslog fremgangsmetoden, at udkast rundsendes pr. e-mail til panelmedlemmerne, og at det bestræbes at have et færdigt udkast inden påske.

Skabelonens tomme felter blev løbet igennem ad eventuelt forslag/stikord fra panelmedlemmerne.

Ad side 6 - Overall Match with Current Needs:

1. pkt:

Software – der kunne bruges mange flere.

Games – fokusere mere på "gamefication".

Kaare Danielsen fra Jobindex konstaterede, at jo mere matematik i uddannelsen, jo lettere er det at få job.

Dybde er vigtigt – "T-profilen"

2. pkt.:

Masteruddannelsen i IT-ledelse (deltidsuddannelse) fortjener mere fokus.

Der er et meget stort ønske om flere dimittender fra softwareuddannelserne.

Panelet ser gerne en yderligere reduktion i optaget på Games. Panelet påpeger imidlertid, at det er bedre med få Games-kandidater med en teknisk profil end ingen kandidater at få. Kristine Stenhuus foreslog, at universitetet overvejede at indlejre Games i softwareuddannelserne.

3. pkt.:

Følgende emner blev fremhævet (nogle som kandidater til en hel uddannelse, andre som elementer på uddannelser) kunne muligvis bære en hel uddannelse:

- It-sikkerhed (adskillige)
- Systemintegration og infrastrukturarkitekter (Lars Frelle-Petersen)
- Software Engineering
- "Omni-channel" bevægelse (Niels Jørgensen)
- "The Internet of Things" (Pernille Geneser)
- Embedded software (Adam Lebech)
- Brugergrænseflader (Kaare Danielsen)
- (Big) data (adskillige)

Kompetencer, som i øvrigt var værdsat:

- Forståelse af at man som it-specialist skal fungere sammen med et andet domæne end it (adskillige).

- At kunne begå sig uden for Danmark (Lars Green Lauridsen)

Der var enighed om, at der efterspørges specialister med T-profil, ikke generalister. Adam Lebech mindede om, at der er behov for dimittender både til selve IKT-branchen og til alle de andre typer af virksomheder, der er afhængige af IT.

Ad side 8 – Does ITU follow up on the Recommendations made by the Employers' Panels?:

Ja, der er en klar oplevelse af lydhørhed og opfølgning. Eksempler fra Software, DMD/DDK og Games blev nævnt.

Ad side 9 – SWOT-analysis of ITU's portfolio of Study Programmes:

Der laves en syntese af analyserne i de uddannelses-specifikke panelrapporter.

Ad side 10 – Comments and Suggestions:

Flere kvindelige studerende

Forslag om eliteuddannelser/elitespor

Internship

Per Kogut rundede mødet af og takkede for en god dialog og godt engagement på mødet. Afslutningsvis oplyste Mads Tofte på forespørgsel, at de udenlandske dimittender har utrolig svært ved at komme ind på det danske arbejdsmarked, selvom de er super dygtige. Et af problemerne er, at de ikke taler dansk.

Panelmedlemmerne bedes notere sig næste mødedato: Onsdag den 5. oktober 2016, kl. 16-19 i lokale 3A20/28 på ITU.

## **8. Dinner**

Mødet afsluttedes med fælles spisning.