



<b>Mødedato og -tidspunkt</b>	Den 29. okt. 2024, kl. 13-15
<b>Sted</b>	Teams
<b>Deltagere:</b>	<b>Antonia Scholkmann, Robert Christian Thomsen, Morten Ziethen, Janice Vester, Malene Karmisholt, Martin Schrøder, Daniela Laursen, Julie Dinesen, Allan J. Christensen, Stine Jensen, Bjarke Madsbøll (referent)</b>
<b>Afbud:</b>	<b>Kathrine Vognsen, Lars Munch Svendsen, Astrid Klit</b>

### Dagsorden og referat

Punkt	Referat	
		Beslutning/opfølgning/ansvarlig
1. Præsentationsrunde	Mødet blev indledt af Robert Christian Thomsen, studienævnsforperson for Efter- og Videreuddannelse i Kultur og Læring (EVU-IKL), der bød velkommen og takkede panelisterne for deres deltagelse og engagement. Da både han, Antonia Scholkmann og Stine Jensen var nye i panelet, blev det besluttet at indlede med en præsentationsrunde.  <u>Eksterne panelmedlemmer:</u>	

- Martin Schrøder: Arbejder i Nordmark, en erhvervsdrivende fond med fokus på at hjælpe unge med autismespektrumforstyrrelser i uddannelse eller job. Uddannet fra LFP i 2018 og har deltaget i aftagerpanelet tre gange. Han bidrager blandt andet med perspektiver på inklusion og erhvervsintegration.

- Daniela Laursen: HR-konsulent og tidligere HR-chef, med fokus på virksomhedernes behov i uddannelsessystemet. Hun har en master i Ledelses- og Organisationspsykologi og er optaget af erhvervslivets behov for videreuddannelse.

- Julie Dinesen: Ledelses- og udviklingskonsulent, med særlig interesse i arbejdsmiljø og læring. Hun fremhæver vigtigheden af praktikanter og ønsker at bidrage med indsigt i overgangen fra uddannelse til erhvervslivet.

- Allan J. Christensen: Driver eget konsulenthus og har erfaring som tidligere direktør i Rambøll og NIRAS. Har en baggrund inden for aftagerpanelernes fagområder og fungerer også som censor på uddannelserne. Hans fokus ligger på at bidrage med viden om private virksomheder og konsulentbranchen.

- Stine Jensen: Chefkonsulent i Greve Kommunes børne- og ungeforvaltning. Hun har særlig interesse for ledelsesstøtte og skoleudvikling og er dimittend fra PROF-uddannelsen. Stine ønsker at udforske, hvordan kompetencer fra masteruddannelser kan udbredes i organisationer.

Interne deltagere fra AAU:

	<p>- Antonia Scholkmann: Studienævnsperson for LIO og lektor ved Institut for Kultur og Læring. Hun forsker i læringsteknologier og deres integration i (højere) uddannelserne.</p> <p>- Morten Ziethen: Viceinstituteder og studieleder ved Institut for Kultur og Læring. Han har tidligere erfaring fra Rambøll og tilfører dermed både praktisk og teoretisk viden inden for læring og organisatorisk udvikling.</p> <p>- Robert C. Thomsen: Studienævnsperson for EVU IKL og lektor ved Kultur og Læring. Han har en del erfaring med studieledelse og -administration, dog ikke endnu meget på efter- og videreuddannelsesområdet.</p> <p>- Malene Karmisholt og Janice Vester: Studienævnsekretærer, henholdsvis for EVU-IKL og LIO, og ansvarlige for sekretariatsbistand og administration af studienævne.</p>	
<p>2. Kort orientering fra uddannelserne, med særlige opmærksomhedspunkter (20 min.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienævnet for Læring, IT og Organisation</li> <li>• Studienævnet for Efter- og Videreuddannelse i Kultur og Læring</li> </ul>	
<p>Ad 2</p>	<p><b>Studienævnet for Læring, IT og Organisation (LIO)</b>          Antonia Scholkmann præsenterer situationen for LIO-uddannelserne, der består af fem uddannelser, herunder bacheloruddannelsen i Organisatorisk Læring (OL) og kandidatuddannelserne i Læring og Forandringsprocesser (LFP) samt IT, Læring og Organisatorisk Omstilling (ILOO) i både Aalborg og København.</p>	

#### Optagelsestal og status:

- Kandidatuddannelserne har set stabile og tilfredsstillende optagelsestal i 2024, især for LFP Aalborg, der har haft en stor stigning. Bacheloruddannelsen OL står dog over for en længerevarende nedgang i ansørgertal, hvilket har skabt bekymring og ført til flere tiltag for at promovere uddannelsen på gymnasier.

- Generativ AI fylder i uddannelserne, og integrationen af AI på tværs af studier er i fokus. Der eksperimenteres med AI's brug i undervisningen uden at ændre studieordninger, hvilket understøttes af AAU's retningslinjer for akademisk praksis. De særlige LIO-studier OL og ILOO inkluderer AI som undervisningstema i visse moduler.

#### Udfordringer og fremtidige udviklinger:

- LIO er påvirket af den kommende nedlukning af uddannelserne i København (LFP og ILOO), som allerede medfører udfordringer for undervisningskapaciteten og studiemiljøet. Dette kræver overvejelser om, hvordan man kan opretholde moralen og motivationen hos både undervisere og studerende i de sidste årgange.

- Kandidatreformen skaber usikkerhed, da den indebærer dimensionering og reduktion af engelsksprogede pladser på AAU. Det vides dog endnu ikke, præcist hvordan reformen vil påvirke uddannelserne.

#### **Studienævnet for Efter- og Videreuddannelse i Kultur og Læring (EVU-IKL)**

Robert Christian Thomsen præsenterer EVU-IKL, som består af syv masteruddannelser: Master i Læreprocesser (herunder specialiseringerne i Pædagogisk Ledelse (MPL), i Innovation og Kreativt Læringsdesign (KREA), og i

Ledelses- og Organisationspsykologi (LOOP)), Master i Procesledelse og Organisatorisk Forandring (PROF), Master i Datadrevet Organisationsudvikling (MDO), samt Master i IT (MIT, Organisationsdelen).

Optagelsestal og status:

- Der er i øjeblikket ca. 260 aktive studerende, flest på LOOP og PROF, som er de største uddannelser. Master i IT har også gode optagelsestal, ikke mindst pga. et nyt modul i Kunstig Intelligens og Kvalitative Metoder.

Fokusområder:

- Generativ AI har også indflydelse på EVU-IKL, men der ændres ikke i studieordninger og eksamensformer for nuværende. Det er vurderet, at problembaseret læring, de mundtlige forsvar og projektarbejde med løbende vejledning er tilstrækkelige til at forhindre eksamenssnyd. AI anvendes dog som didaktisk og metodologisk værktøj, og uddannelserne MDO og MIT har naturligt integreret AI i undervisningen.

EVU-IKL vil det kommende år genbesøge og udvikle studieordningernes læringsmål, for derefter eventuelt at tilpasse udprøvningsformer.

- Markedskommunikation er et konstant fokusområde. En ny kommunikationsstrategi er igangsat gennem EVU-enheden, der består af medarbejdere med andre typer SoMe-erfaring. Det igangværende optag er særligt vigtigt med hensyn til rekruttering og markedsføring, da de største hold starter i foråret 2025.

	<p>- Der er planlagt udvikling af kortere og fleksible EVU-tilbud, såsom "særskilte moduler" og indtægtsdækkede virksomhedsforløb, målrettet til virksomheder og organisationers specifikke behov.</p> <p>I EVU-IKL-studienævnet arbejdes der pt. med indfasning af en ny timetildelingsmodel, samt udvikling af en EVU-specifik micro-introduktion til nye studerende.</p> <p><u>Uddannelsesreformer og fremtidsudsigter:</u></p> <p>- EVU-IKL forventer, at kandidat- og uddannelsesreformer kan påvirke rekrutteringen, særligt hvis professionshøjskolerne introducerer gratis étårige masterforløb. På trods af potentialet for øget konkurrence mener EVU-IKL, at universitetet kan tilbyde et unikt, forskningsbaseret læringsperspektiv, der adskiller sig fra professionshøjskolernes mere praksisorienterede tilgang.</p> <p>Flere medlemmer kommenterer på vigtigheden af at kommunikere uddannelsernes effekt ifm. markedsføring både i offentlige og private netværk, og her kan man eksempelvis bruge data fra dimittendundersøgelsen. Potentialet for optag (specifikt til LOOP) fra den private sfære er stort og synes fortsat relativt uudnyttet.</p> <p>Det er også relevant for IKL af sælge sin faglighed i lederskab, da flere har oplevet at blive spurgt, hvorfor man tager en IKL-master i stedet for en "almindelig" MBA, og her skal IKL være endnu bedre til at sælge vigtigheden af fagligheden.</p>	
<p>3. Workshop om fortsat relevans af vores</p>	<p>Grundet deltagerantallet blev det besluttet at have drøftelserne i plenum i stedet for at opdele i grupper.</p>	

<p>uddannelser (45 min.).</p>	<p><u>Forberedelse (send til deltagerne i mødeindkaldelsen):</u>  "Verden ændrer sig konstant og nye emner og udfordringer bliver relevante i arbejdslivet.</p> <p>I dit perspektiv, hvad er de vigtigste emner og udfordringer, vi bør være opmærksomme på i udviklingen af vores uddannelser (f.eks. kunstig intelligens, uddannelsesreformer, fleksibilisering af arbejdsmarkedet, andet)?</p> <p>Har du forslag til, hvordan vi på spændende vis kunne forholde os til disse emner og udfordringer (såsom særlige workshops, oplæg fra eksperter, virksomhedsbesøg, andet)?"</p>	
<p>Ad 3</p>	<p>Deltagerne havde en samlet drøftelse, hvor fokus var på, hvordan uddannelserne kan udvikles for at forblive relevante og tilpasse sig erhvervslivets skiftende behov. Drøftelserne blev afholdt med følgende temaer:</p> <p><b>1. Kunstig intelligens (AI) og teknologisk kompetenceudvikling</b>  Forpersonerne bragte AI i undervisning og læring op som et muligt fokuspunkt i diskussionen om uddannelsernes fortsatte udvikling, men panelisterne hæftede sig i deres kommentarer og forslag stort set ikke ved dette. Der var generelt tiltro til, at LIO og EVU-IKL håndterer eventuelle udfordringer med AI tilfredsstillende.</p> <p><b>2. Bæredygtighed som en del af uddannelserne</b></p>	

**Argumenter:**

- Bæredygtighed er et afgørende emne i erhvervslivet, og virksomheder står i stigende grad over for krav fra EU og samfundet om at integrere bæredygtighed i deres forretningsmodeller.
- Mange virksomheder er i en "overlevelsesfase" med bæredygtighed – de skal producere rapporter og målinger – men udfordringen fremover vil være at gøre bæredygtighed til en naturlig del af virksomhedskulturen og strategien.
- Fremtidige ledere og konsulenter bør ikke kun kunne forholde sig til bæredygtighed på et teoretisk niveau men også forstå, hvordan man arbejder aktivt med bæredygtige forretningsmodeller.

**Forslag:**

- Tilføj kurser om bæredygtig og regenerativ ledelse, der går ud over blot rapportering og inkluderer emner som kulturændringer, social bæredygtighed og governance-strukturer.
- Udvikl et separat modul i bæredygtighed for at sikre, at de studerende har en dybdegående forståelse af, hvordan man implementerer bæredygtige forretningsmodeller, og hvordan bæredygtighed kan integreres i virksomhedskulturen.
- Inviter praktikere fra erhvervslivet, der allerede arbejder med bæredygtighed, som gæsteforelæsere for at dele konkrete eksempler og cases.

Til første forslag kunne RCT oplyse, at man i EVU-IKL pt. arbejder på netop et 'særskilt modul' om intern og ekstern kommunikation af CSR/ESG.

ANSC kunne oplyse, at bæredygtighed er integreret i LFP-AAB studiet under modulet 'Entrepreneurskab, kreativitet og innovation', og at



erfaringer derfra kunne give anledning at inddrage i udvikling af nye moduler i fremtiden.

### **3. Konsultative processer og faciliteringsværktøjer**

#### **Argumenter:**

- Kandidater fra uddannelsen ender ofte i roller som interne konsulenter, projektledere eller forretningsudviklere, hvor de skal facilitere processer og drive forandring.
- Uddannelsen/uddannelserne(?) skal sikre, at kandidaterne har et stærkt fundament i rådgivningsteknikker, facilitering af komplekse problemstillinger og metoder til borgerinddragelse og samskabelse.
- Uden disse praktiske færdigheder risikerer kandidaterne at mangle redskaber til at håndtere udfordringer i organisationer og institutioner.

#### **Forslag:**

- Indfør flere cases og praktiske workshops, hvor de studerende kan øve sig i rådgivnings- og faciliteringsteknikker.
- Skab et modul eller en kursuslinje med fokus på "konsultative processer," der dækker redskaber og metoder til forandringsledelse, forhandling og facilitering af komplekse samtaler.
- Integrer aktionsforskning som en metode til, at de studerende kan lave forskningsprojekter i deres egne virksomheder og afprøve faciliteringsværktøjer direkte i en organisation.

Til forslag kunne RANSC oplyse, at aktionsforskning spiller en afgørende rolle bl.a. i OL-studiet.

### **4. Målrettet kommunikation og markedsføring**

#### **Argumenter:**

- Uddannelsen har potentiale til at nå en bredere målgruppe, men mangler ressourcer til at kommunikere dens værdi til erhvervslivet og potentielle studerende.
- Partnerskaber med fagforeninger og netværk kan være en måde at styrke markedsføringen uden at øge omkostningerne.
- Praktikordninger kan fungere som et vigtigt rekrutteringsværktøj og styrke tilknytningen til praksis, hvis virksomheder får mulighed for en tættere dialog med universitetet.
- Uddannelsesreformerne, som pt. pågår, kan føre til øget efterspørgsel på EVU-tilbud, idet flere vil søge videreuddannelse og opkvalificering. Dette kunne være en mulighed for AAU til at tiltrække flere studerende til efteruddannelser og opkvalificeringsforløb, især hvis uddannelsen er fleksibel og målrettet konkrete karrierebehov.

**Forslag:**

- Indgå samarbejdsaftaler med fagforeninger og erhvervsnetværk (f.eks. Dansk Magisterforening og DJØF), hvor de kan markedsføre uddannelsen til deres medlemmer.
- Udvikl en markedsføringsstrategi med fokus på sociale medier, der deler succeshistorier fra dimittender og eksempler på, hvordan uddannelsens kompetencer bruges i praksis.
- Opret en "praktikkoordinator"-ordning, hvor universitetet har tæt kontakt med praktikvirksomheder, evaluerer forløbene og sikrer, at de studerende og virksomhederne får størst muligt udbytte.

**5. Praksisnær uddannelse og sprogbrug**

**Argumenter:**

- Uddannelsens sprogbrug og akademiske termer kan virke fremmedgørende for virksomheder, hvilket kan skabe en barriere for

forståelsen af uddannelsens værdi og de kompetencer, kandidaterne tilegner sig.

- Hvis uddannelsen er forankret i en praksisorienteret tilgang, skal det afspejles i undervisningen og markedsføringen, så det er tydeligt for virksomheder, hvordan uddannelsens færdigheder er anvendelige.
- Akademisk sprog skal balanceres med erhvervsrelevante termer, så både ledere og medarbejdere i virksomheder forstår uddannelsens udbytte.

**Forslag:**

- Arbejd med terminologi i undervisningen, så studerende bliver trænet i at omformulere deres akademiske viden til erhvervsrettede begreber.
- Tilføj et kursus i ”kommunikation af akademisk viden til praksis,” hvor studerende lærer at præsentere og forklare komplekse koncepter på en forståelig måde.
- Udarbejd en kompetenceprofil i et letforståeligt sprog, som kan anvendes i kommunikationen med potentielle studerende og samarbejdspartnere.
- Forpersonerne foreslog en øget udveksling mellem Master-uddannelsernes og dagsstudiernes studerende, så begge grupper kan bestyrke og blive bestyrkede i hhv. praksis- og virksomhedsforståelse og akademisk-teoretisk tyngde.

**6. Korte kurser og efteruddannelse**

**Argumenter:**

- Der er efterspørgsel efter kortere uddannelsesforløb, som supplement til en fuld masteruddannelse, specielt for folk, der allerede er i arbejde.

- Kortere kurser kan gøre det muligt for kandidater at holde deres kompetencer opdaterede uden at skulle investere tid og penge i en fuld uddannelse.
- Kortere moduler med specifikke temaer, fx bæredygtighed, digitalisering og ledelsesværktøjer, kan appellere til både virksomheder og studerende, der har brug for målrettede opkvalificeringer.
- Det blev dog understreget, at EVU-uddannelserne ikke må give køb på forskningsbaseringen. Det er netop den, der er deres styrke og deres vigtigste relevans.

**Forslag:**

- Udvikl en serie af kortere kurser (fx 1-uges kurser eller moduler fordelt over nogle måneder) inden for centrale temaer, der kan udbydes som post-master-tilbud.
- Tilbyd digitale kurser og workshops, som kan følges fleksibelt af folk, der allerede er i arbejde.
- Opret et "post-master netværk," hvor tidligere masterkandidater kan fortsætte deres udvikling og kompetenceopdatering gennem kortere kurser og netværksevents.

**7. Markedsføring og navneændring af bacheloruddannelsen i Organisatorisk Læring**

**Argumenter:**

- Uddannelsen i organisatorisk læring har svært ved at tiltrække unge studerende, som måske ikke forstår værdien og relevansen af "organisatorisk læring."
- Navnet kan virke gammeldags og uklart for unge mennesker, der ikke har kendskab til uddannelsesindholdet og dets anvendelsesmuligheder.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Et nyt navn, der afspejler uddannelsens fokus på fremtidens arbejdsliv og værdiskabelse, kunne tiltrække flere studerende.</li> </ul> <p><b>Forslag:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvej at skifte uddannelsens navn til noget, der fremhæver dens formål og anvendelsesområder. Navne som "Organisatorisk Udvikling og Læring" eller "Strategisk Procesledelse" kunne være mere appellerende og lettere at forstå.</li> <li>• Inddrag målgruppen – gymnasieelever og studerende – i navne- og markedsføringsudvikling for at sikre, at sproget og navnet er forståeligt og appellerende for unge mennesker.</li> <li>• Udvikl informationsmateriale med fokus på uddannelsens karrieremuligheder, hvor man forklarer, hvilke jobtitler og roller uddannelsen kan lede til, og hvorfor kompetencer inden for læring, facilitering og procesledelse bliver vigtige i fremtidens arbejdsmarked.</li> </ul>	
<p>4. Afrapportering fra de enkelte grupper og fælles diskussion (15 min.)</p>		
<p>Ad 4</p>	<p>Punktet er behandlet under punkt 3.</p>	
<p>5. Dialog om, hvordan aftagerpanelet bedst kan aktiveres (15 min.)</p>	<p><u>Forberedelse (send til deltagerne i mødeindkaldelsen):</u></p> <p>Vi vil meget gerne sikre, både at opgaven som aftagerpanelist er meningsfuld for jer, samt at vi får den bedst mulige feedback til uddannelserne. Derfor vil vi bede jer reflektere over, hvilke formater, vi skal afprøve til disse møder, samt om der er gode måder, vi kan være i dialog også mellem møderne.</p>	

	<p>Vil I f.eks. være interesserede i at blive holdt orienterede om og løbende have mulighed for at give input til alle studieordningsændringer? Vil I være interesserede i at fungere som gæstetalere på vores uddannelser eller i forbindelse med dimissionsarrangementer? Vil I være interesserede i, i forbindelse med AP-møderne, at deltage i faglige oplæg fra vores forskerkolleger? Vil I foretrække fysiske frem for online-møder? Andet?</p>	
<p>Ad 5</p>	<p><b>Feedbackkultur og dialog med aftagerpanelet:</b>  <u>- Kontinuerlig dialog og løbende input:</u>  Deltagerne diskuterede, hvordan aftagerpanelet kunne engageres mere aktivt i uddannelsernes udvikling. Der var forslag om, at panelisterne kunne få mulighed for at bidrage løbende med feedback til studieordningsændringer og konkrete undervisningstilbud. Ved at holde panelet orienteret om ændringer og udfordringer kunne man sikre en mere dynamisk og relevant udvikling af uddannelserne.</p> <p>Panelisterne ønsker blot at blive inddraget i større studieordningsændringer (som påkrævet), ikke løbende i de mindre tilpasninger.</p> <p><u>Mødeaktiviteter og panelisternes egen rolle:</u></p> <p>En panelist bemærkede, at det nuværende koncept (et enkelt møde om året á 2 timer) virker udmærket, hvis det arrangeres i god tid, med tid til forberedelse – han vil ikke selv kunne deltage i aktiviteter mellem møderne.</p> <p>En anden panelist mente, der går for lang tid mellem møderne, så man 'taber tråden'. Hun vil gerne inddrages løbende og sikre, at praksisverdenen og academia mødes -- og deltager gerne til arrangementer og giver gerne oplæg.</p>	

	<p>En tredje panelist erklærede sig enig heri: Der går for lang tid mellem møderne. Hun foreslår to møder per år. Et af dem f.eks. online. Hun vil ligeledes gerne deltage ved arrangementer og give oplæg.</p> <p>Alle panelister er enige: De frugtbare møder er de, hvor aftagerne ikke bliver 'fodret' med info fra uddannelsessiden, men aktivt deltager med input. Sådan et møde har dette været – det er et godt format, så fortsæt gerne med det.</p> <p><u>- Foretrukne mødeformer:</u> Der var forslag om, at f.eks. hvert andet møde kunne foregå online. Panelisterne foretrækker dog fysiske møder, som nu er muliggjort af, at panelet ikke længere har internationale deltagere.</p> <p><u>- Opfølgende beslutninger og konklusioner:</u> Panelet afsluttede diskussionen med at konkludere, at de to studienævn bør fastholde og styrke fleksible tilbud og skræddersyede forløb i samarbejde med virksomheder.</p>	
6. Eventuelt		
Ad 6	Der var ikke input til punktet 'eventuelt'.	
7. Opsamling og tak for i dag		
Ad 7	<p>Mødet blev rundet af med en tak til deltagerne for deres konstruktive input. Der var bred enighed om, at samarbejdet mellem universitetet og panelet er vigtigt for at sikre uddannelsernes relevans og kvalitet fremover. Aftagerpanelet ser frem til det videre samarbejde og de kommende møder.</p>	

	Antonia og Robert sender PP slides til Bjarke, som lægger dem ud i mødeindkaldelsen.	
--	--	--