



JUBILÆUMSSKRIFT
1997-2017

rrrt+
Master in Management of Technology
EXECUTIVE MBA

Åbning — 4

Gør MMT en forskel? — 8

Mød firkløveret 11

Rundbordsinterview 12

MMT giver større helhedsforståelse — 18

MMT's eksklusive MMT3000 — 22

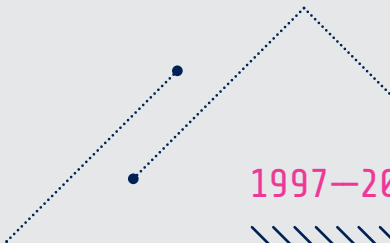
Member of the EMBA Council — 28

AAU skaber fremtidens ledere — 30

Fremtiden — 32

MMT virksomheder og kandidater — 36

MAS
TER IN
MANA
GEME
NT
OF
TECH
NOLOGY



1997—2017

OF
TECH
NOLOGY

Master in Management of Technology (MMT) fylder 20 år, og i denne periode har næsten 300 deltagere afsluttet en MMT-uddannelse. De kommer fra mere end 200 forskellige, hovedsageligt, danske virksomheder og organisationer. MMT-uddannelsen er godkendt af ministeriet og har været underkastet en grundig evaluering af EVA, Danmarks Evalueringsinstitut. Medlemskab af Executive MBA Council berettiger til betegnelsen Executive MBA.

Professor Emeritus Jens Ove Riis (Initiativtager til oprettelse af MMT, studieleder 1997 – 2006)

Lektor Poul Henrik Kyvsgaard Hansen (Studieleder 2007 – 2009)

Professor Emeritus Poul Israelsen (Studieleder 2010 – 2015)

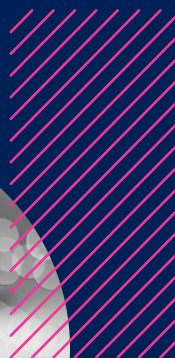
Professor John Johansen (Program Director, MMT, 2016 –)



Jens Ove Riis
Professor Emeritus,
Studieleder 1997 – 2006



John Johansen
Professor,
Program Director





Deltagerne på MMT kommer primært fra store og mellemstore virksomheder og offentlige institutioner, men også kandidater fra mindre virksomheder har frekventeret MMT. Uddannelsen favner bredt med deltagere fra mange forskellige brancher og professioner, hvor også den offentlige sektor i stigende grad er repræsenteret. Den "tværindustrielle" mangfoldighed af deltagere har altid inspireret og tilføjet en "lærerig dialog" på de månedlige internatseminarer.

I MMT's 20-årige historie har en vigtig grundsten været: **"den mest værdifulde læring – og største nytteværdi af uddannelsen – skabes gennem den rette balance mellem en teoretisk uddannelse og en praktisk gennemførelse af projekter i egen virksomhed"**. MMT er forankret på Aalborg Universitet, som er kendt for sin problem-, projekt- og løsningsorienterede uddannelsesform. MMT fokuserer på at innovere og forandre organisationer og virksomheder med sigte på forøget

konkurrenceevne og ved hjælp af teknologi. MMT-deltagere trænes i at håndtere teknologiske, strukturelle og organisatoriske forandringer, som understøtter virksomhedens strategi og forretningsskabelse. I løbet af uddannelsen gennemfører de udviklingsprojekter i egen virksomhed og skaber dermed reelle forandringer til gavn for deltagernes virksomheder. MMT-uddannelsen er således på en måde selvfinansierende. Deltagerne skaber under uddannelsen større værdi, end det uddannelsen koster virksomheden. For ikke at tale om den værdi, som kandidaterne bidrager med efter endt uddannelse.





MMT har gennem 20 år haft indflydelse på flere fronter:

1. På dimittender fra uddannelsen
2. På de virksomheder, som har lagt "ryg" til eksperimenterende og innovative projekter
3. På de familier, som har været "berøvet" et familie-medlem i de to år, uddannelsen varer
4. På uddannelsens undervisere, som har haft udbytte af at relatere teorier og modeller til praktiske problemstillinger.

Uddannelsen har bidraget til at skabe en højere konkurrenceevne i dansk industri og har skabt mange nye, spændende jobmuligheder for uddannelsens dimittender, hvoraf mange er blevet belønnet med advancementer i deres virksomheder og større løncheck.

MMT sætter et markant spor. Det er inspirerende og motiverende at møde tidligere MMT'ere, som omtaler MMT-tiden som en skelsættende begivenhed i deres professionelle og personlige udvikling. Mange opretholder kontakten til MMT og Aalborg Universitet, eksempelvis gennem deltagelse i studenter-/forskningsprojekter. Mange deltager også i forskellige former for efteruddannelse. MMT-Alumni (MMT3000) er et levende og aktivt forum for MMT's videre udvikling. Virksomhederne husker også, hvilke kandidater de har haft med på uddannelsen.

MMT's succes – og evne til at fastholde sin gyldighed og berettigelse – hviler ikke på en person – tværtimod. MMT's succes kan tilskrives mange personer og deres vedholdende indsats. Det omfatter interne universitetskollegaer på tværs af institutter og fakulteter på Aalborg Universitet, undervisere, studieledere og sekretærer. Det omfatter i høj grad også de mange eksterne og internationale kræfter, som er med til at sikre en teoretisk og praktisk relevans af uddannelsen.

— Reportage

GØR MMT EN FORSKEL?

En fredag eftermiddag i marts 2017 sætter fire betydningsfulde danske industriledere hinanden stævne på Grundfos i Bjerringbro. Firkløveret bestrider vidt forskellige lederstillinger i dansk erhvervsliv og har knap mødt hinanden på forhånd. De har dog et helt afgørende fællestræk – nemlig at de er blandt de næsten 300 erhvervsledere i verden, der har gennemført Master in Management of Technology på Aalborg Universitet.





— Chresten Bruun, Vice President Operations hos LEGO Koncernen, Lars Bøttzau, Supply Chain & Simplification Director hos Amcor Flexibles, Anders Lund Hansen, Senior Manufacturing Director hos Grundfos samt Chanette Nyrup Oksborg Pedersen, Senior Vice President, Operations & Supply Chain hos DEIF er hovedpersonerne i en rundbordssamtale hos Grundfos i Bjerringbro. Herudover deltager undertegnede, Esben Lind, der er journalist, og som har fået til opgave at finde ud af, hvilken forskel MMT har gjort for fire vidt forskellige industriledere fra dansk erhvervsliv.

Det første, der slår mig, er, at snakken fra første sekund, de fire møder hinanden, er personlig, uformel og venskabelig. Det virker nærmest som om, at de er i familie til trods for, at de knap nok har mødt hinanden før. De ved dog, at de alle har gennemført en MMT i løbet af de 20 år, uddannelsen har eksisteret, og det er åbenbart nok til uden yderligere introduktion at begynde at diskutere tekniske, organisatoriske og karrieremæssige spørgsmål denne fredag eftermiddag i Bjerringbro. Samtalen kommer til at dreje som om fire overordnede spørgsmål.



Anders Lund Hansen / MMT2012

Anders Lund Hansen har siden juni 2016 været Senior Manufacturing Director hos Grundfos i Bjerringbro og er ansvarlig for Grundfos' produktion på dansk jord. Anders er oprindelig håndværksuddannet suppleret med maskinteknikeruddannelsen. Anders' karriere startede i 1995 hos den danske højtalerproducent JAMO A/S i Glyngøre, hvor han var ansat som tekniker i to år. I 1997 blev Anders ansat hos Grundfos, hvor han i de efterfølgende år bestred en række forskellige stillinger. I 2007 blev Anders fabrikschef for elektronikfabrikken i Bjerringbro.



Lars Bøttzau / MMT2006

Lars Bøttzau har siden juli 2013 været Supply Chain & Simplification Director hos Amcor Flexibles. Lars er oprindelig uddannet som ingeniør fra Syddansk Universitet i 1990 og har siden gennemført både HD i organisation, MMT og ELT inden for psykodynamisk ledelse. Karrieren startede hos Danisco Pack i 1990, og frem til 2001 bestred Lars forskellige stillinger inden for Danisco-koncernen. I august 2001 fortsatte karrieren hos Amcor Flexibles, hvor Lars har haft forskellige danske og internationale stillinger siden.



Chresten Bruun / MMT2004

Chresten Bruun har siden januar 2014 været Vice President Operations i LEGO Koncernen i Billund. Han er uddannet som ingeniør fra Odense Teknikum i 1989 med speciale i Industrial Electronics. Chrestens karriere startede samme år i Schur Packaging Systems A/S, hvor han var ansat i godt otte år. Derefter blev han ansat som Teknisk chef hos Pri-Dana Elektronik A/S. I 1999 fik Chresten sit første job i LEGO Koncernen, hvor han har været i en række forskellige ledende stillinger siden.



Chanette Nyrup Oksborg Pedersen / MMT2009

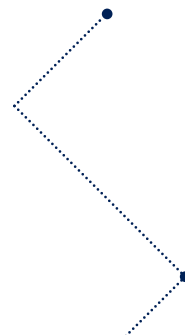
Chanette Nyrup Oksborg Pedersen har siden april 2014 været Senior Vice President, Global Operation hos DEIF A/S. Chanette er oprindelig kontoruddannet, men har siden 1994 beskæftiget sig med Supply Chain Management. I 2001 startede hun hos Vestas og havde her forskellige stillinger i årene frem til 2011, blandt andet som Supply Chain Director for Vestas spare parts i Europa. I 2011 bliver hun Global Supply Chain Manager hos KK Electronic A/S, inden hun i 2014 starter i sin nuværende stilling hos DEIF i Skive.

JEG BLEV PÅ KORT TID MERE BEVIDST, KOMPETENT OG ROBUST OG FIK GANSKE ENKELT MERE FLYVEHØJDE.

— Chanette Nyrup Oksborg Pedersen, DEIF

Hvilken karrieremæssig og personlig betydning har MMT haft for jer?

Chanette: For mit vedkommende kan det siges relativt kort: MMT lukkede de gaps, jeg havde kompetencemæssigt. Jeg var på daværende tidspunkt hos Vestas og var udtaget til koncernens High Potential Programme. Det var ikke det rigtige sted for mig og min udvikling. Jeg manglede balancen mellem teori og praksis og fik derfor godkendt påbegyndelse af MMT. Det er det største løft, jeg har fået i min karriere. Jeg blev på kort tid mere bevidst, kompetent og robust og fik ganske enkelt mere flyvehøjde.





Anders: Da jeg påbegyndte MMT, var jeg fabrikschef på elektronikfabrikken hos Grundfos i Bjerringbro. Alle, som bestred stillinger på højere niveau end jeg, havde en MBA, så jeg var klar over, at det nok var en god ide at påbegynde en sådan. Her fik jeg af flere fra Grundfos anbefalet MMT, og det har jeg naturligvis aldrig fortrudt. Jeg kunne helt sikkert ikke have bestridt min nuværende stilling hos Grundfos uden MMT.

Chresten: For mit vedkommende handlede MMT om at booste min ingeniørmæssige baggrund. Alt det, jeg ikke lærte på ingeniørstudiet, lærte jeg på MMT. Det gav den nødvendige værktøjskasse inden for blandt andet SCM, modulariseringstankegange, platformstankegange, simplicity mv., men gav også et helt andet begrebsapparat særligt inden for forandringsledelse.

Derudover vil jeg fremhæve projekterne på MMT. De var ekstremt tæt på virksomheden og gav også en meget bred kontakthorisont internt i LEGO, som jeg slet ikke havde før MMT. Personligt løftede det mig også op på et andet niveau i forhold til at håndtere stress og pres. Når man har gennemført en MMT, bliver man sjældent stresset bagefter.

Lars: MMT gav mig først og fremmest metal i fodsålerne forstået på den måde, at det gav mig et helt fantastisk overblik over alle de aspekter, der

er i spil i en industrivirksomhed. Det førte til en ro, som jeg ikke tidligere havde oplevet i min karriere. MMT gjorde, at jeg var forberedt på alt, hvad der måtte komme – både fagligt og værktøjsmæssigt, men også personligt fordi der fagligt ikke var noget, der ville kunne udfordre eller ryste mig. Jeg kunne nu igangsætte de forandringsprojekter, jeg brændte for, og jeg kunne argumentere overbevisende qua mit begrebsapparat.

I hvor høj grad er MMT-lærdommen almengyldig, og i hvor høj grad er der behov for løbende at tilegne sig ny viden?

Anders: Det er klart, at der er nogle konkrete agendaer, som ganske enkelt ikke var "opfundet", da jeg læste MMT, men jeg vil nu alligevel sige, at meget af min lærdom fra MMT er almengyldig. Eksempelvis har MMT haft disruption på skemaet igennem næsten alle årene, men det er først i de seneste år, at disruption er begyndt at blive adresseret i bredere kredse i erhvervslivet. Derudover vil jeg sige, at vi har en grundviden, som gør, at vi let kan absorbere nye agendaer.

Chanette: Det er jeg enig i. MMT giver først og fremmest et fundament til at arbejde videre. Qua din viden om videnskabsteori og evne til at tilegne sig ny viden, kan du let gennemskue komplekse problemstillinger.

Chresten: Mange af eksemplerne fra min tid på MMT er ganske rigtigt outdated, men den bagvedliggende teori er ikke, og det hjælper eksempelvis mig, når det handler om nye tiltag inden for Industri 4.0. Her er jeg blandt andet i stand til nøgternt at se ind i vores mange robotinvesteringer hos LEGO. Det skal løbende gøres ud fra et rent forretningsmæssigt perspektiv.

Lars: Jeg har også gang på gang oplevet, at den aktuelle agenda i erhvervslivet tager afsæt i temaer, som jeg har lært om på MMT for adskillige år siden. Jeg kan også huske, at jeg lærte om disruption mange år før, det blev "moderne". Et andet eksempel er modularisering, som har mistet lidt fashion, men som faktisk er et af de vigtigste temaer i mange danske industrivirksomheder anno 2017. Derudover vil jeg fremhæve mulighederne for at holde sig opdateret via de løbende konferencer, som dels MMT og dels MMT3000 afholder. De gør, at jeg kan holde mig forbundet med den nyeste forskning på området.

Hvordan ser du din rolle som forandringsagent nu og tidligere?

Anders: Forandringer er mere vigtige end nogensinde. Som MMT'er kan du se, at der er behov for forandringer, og det er fordi, du har forståelse for, at det er nødvendigt. Det er samtidig også vigtigt at kunne gennemskue, hvilke forandringer der skaber varig værdi. Det er vi meget fokuserede på hos Grundfos blandt andet gennem vores Factory of the Future, hvor vi eksperimenterer med nye måder at gøre tingene på.

Chresten: Hos LEGO har vi en særlig udfordring, fordi vores nøgletal har udviklet sig så positivt, som de har. Derfor er vi meget bevidste om, at forandringer også skal gennemføres, selvom det går godt. Vi skal med andre ord bruge de gode tider til at optimere og tune, og det er en af forklaringerne på, at vores optur har varet så mange år, som den har.



**FØR FOREGIK KOMMUNIKATIONEN
JO PÅ ØLKASSEN, HVOR DIREKTØREN
EN GANG OM ÅRET GAV EN STATUS.
MEN I DAG ER FORVENTNINGERNE
TÅRNHØJE. MANGE MEDARBEJDERE
FORVENTER AT BLIVE HOLDT OPDATERET
NÆRMEST FRA TIME TIL TIME.**

LEDE

Det er også vigtigt for mig at sige, at forandringer ikke kræver en brændende platform, som man troede i gamle dage. Det er ganske enkelt outdated. I stedet kalder vi det en glødende motivation. Viljen til forandringer skal komme indefra, og hos LEGO sker det gennem ejerens vision om at bringe LEGO ud til endnu flere børn i verden. Jeg har dog også selv en vision: Nemlig at bevise, at vi kan drive konkurrencedygtig industriproduktion i et højt lønsområde som Danmark.

Chanette: Jeg mener også, at tanken om en brændende platform som en nødvendighed for forandringer er helt outdated. Det tog har forladt perronen for mange år siden. Du skal ikke ud og skræmme nogen. Det handler i stedet om at motivere samt skabe det positive billede af, hvorfor forandringen skal skabes.

Lars: Snakken om nødvendigheden af en brændende platform er noget af det værste, jeg ved. Det er lederens falliterklæring. Et farligt sted med begrænsede handlingsmuligheder. Nej, humlen er i stedet at se, hvornår du skal påbegynde en ny

S-kurve. Det er, når det går allerbedst, at forandringerne skal iværksættes, som Chresten også fremhæver.

For mig handler det om fortællinger. Alle medarbejdere har to fortællinger kørende. En personlig livsfortælling, der modsvares af arbejdspladsens hovedfortælling. Når de to fortællinger er aligned, så kan du skabe de nødvendige forandringer.

Hvilke ledelsesmæssige kompetencer er vigtigst anno 2017?

Anders: Kommunikation er for mig et tema, der står langt højere på listen over vigtige ledelsesmæssige kompetencer, end den gjorde for bare 2-3 år siden. Det er en stor og interessant udfordring, som vi - og stort set alle virksomheder - står over for. Det skyldes ikke mindst, at forandringerne i dag gennemføres med langt højere frekvens og tempo. Ydermere ser vi, at medarbejderne - ikke mindst den nye generation - er vant til at kommunikere på et meget højt niveau på en lang række platforme, og det er vi som ledelse også nødt til at kunne evne.

LEDE

LSE

Chanette: For mit vedkommende er det en blanding af kommunikation og nærvær. Flere og flere organisationer er spredt over hele verden – vi er globale ledere, og kommunikationsformen er digital. Dette gør ikke behovet for nærvær mindre, men stiller derimod nye krav til ledelsesrollen.

Chresten: Det er også vigtigt at være bevidst om, at den næste generation af medarbejdere ikke ønsker at få fortalt, hvad de skal lave. De vil gerne bestemme selv. Derfor skal fremtidens ledere i højere grad motivere ved at inspirere. I LEGO er det i de afdelinger, hvor lederen har forstået dette, at lyset brænder længst om aftenen. Derudover mener jeg, at evnen til at simplificere også er en vigtig ledelsesmæssig kompetence anno 2017. Verden bliver mere og mere kompleks, og det er vigtigt at kunne skelne mellem, hvad der skal have lov til at være komplekst, og hvad der med fordel kan holdes simpelt.

Lars: For mig at se er også den situationsbestemte ledelse stadig meget vigtig. Som leder skal du både kunne rumme medarbejdernes og opgavernes

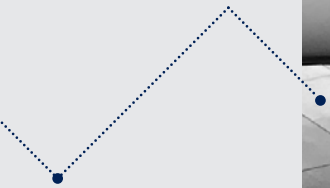
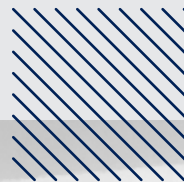
diversitet og samtidig kunne skære ind til kernen med hensyn til prioriteringer.

Flamme i en gasvandvarmer

Efter to timers intens samtale denne fredag eftermiddag er det tid til at runde et yderst interessant møde af. Jeg har indtryk af, at snakken mellem de fire industriledere kunne være fortsat hele weekenden, men der er også samtidig en fælles bevidsthed om, at en aftalt bagkant på to timer skal respekteres, uden nogen behøver at nævne det eksPLICIT.

For mig som journalist har det været en oplevelse, og jeg sidder tilbage med et billede af MMT'ere som en flamme i en gasvandvarmer. Flammen brænder konstant og kan lynhurtigt skrues op eller ned efter behov.

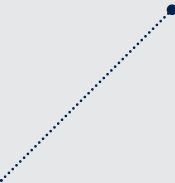
LSE





— Interview med Andreas Bürger, Senior Vice President hos Vestas

MMT GIVER STØRRE HELHEDS- FORSTÅELSE



Sådan siger Andreas Bürger, der er en del af første MMT-hold, som dimitterede fra uddannelsen. Meget er sket siden 1999, men MMT er aldrig glemt, da uddannelsen har været med til at skabe et væsentligt fundament for de kompetencer, Andreas Bürger besidder i dag.

MMT BLEV ET VENDEPUNKT

- Er det virkelig 20 år siden, jeg dimitterede fra MMT?, lyder det overraskende fra Andreas Bürger. Men sandt er det nu, at han tilbage i 1997 var med til at få uddannelsen godt fra start. Dengang hed alderen 34, arbejdsgiveren Grundfos, og tiden var den helt rette til at påbegynde en Executive MBA-uddannelse.

- Alle taler i dag om god ledelse, men indgangsvinklen på MMT er en helt anden end de øvrige Executive MBA-uddannelser. MMT har et teknologisk fokus, og det tiltalte mig i høj grad. Især, når man som jeg, har en teknisk baggrund, så bliver det nemmere at forholde sig til teorien, hvis der er et fælles og kendt udgangspunkt. Der kan MMT noget, som ingen andre tilbyder i dag, forklarer Andreas Bürger og tilføjer, at det var afgørende at starte på uddannelsen på det helt rette tidspunkt i karrieren:

- Efter min overbevisning er det vigtigt, at man hverken har for lidt eller for meget erhvervs erfaring, når man søger ind på en Executive MBA-uddannelse. Selv havde jeg fire års ledelseserfaring på koncernniveau i Grundfos, og det gjorde, at jeg let kunne omsætte teorierne til vores organisation og måde at drive forretning på. Samtidig havde jeg på daværende tidspunkt en position i Grundfos, som tillod, at jeg kunne afsætte den påkrævede tid til læsningen, hvilket ikke ville være muligt med min funktion i dag, siger han.

Vendepunkt i karrieren

MMT blev et vendepunkt i Andreas Bürgers karriere. Kort tid efter huen og diplomet var i hus, åbnede der sig nemlig nye jobmuligheder. Det førte til stillinger i Bosch Telecom, Tool-Tribe International og senest Vestas, hvor han stadig er i dag.

- Jeg trådte første gang ind i Vestas i 2003 som Vice President med ansvaret for blandt andet at lede og udvikle vores 3MW produktprogram. I dag er jeg Senior Vice President og står sammen med mine 400 medarbejdere for blandt andet at modularisere, teste, dokumentere og introducere nye produkter i Vestas' værdikæde, forklarer Andreas Bürger, der ikke er i tvivl om, at MMT har været med til at skabe det nødvendige fundament for hans karriere:





I ANDREAS BÜRGER'S KARRIERE

- MMT har klædt mig godt på til at kunne håndtere komplekse, strategiske udfordringer, som er en naturlig del af et arbejde med meget ledelsesansvar. Man skal være i stand til at navigere i en foranderlig verden, hvor tingene kan ændre sig fra det ene øjeblik til det andet. Og denne fremgangsmåde lærer man på MMT, idet man får en løsningsorienteret tilgang til problemstillingerne, som gør, at man aldrig går i stå, men hurtigt kommer videre i processen, siger Andreas Bürger.

Trods det nu er mange år siden, at MMT-uddannelsen blev gennemført, er bøgerne ikke gemt helt væk. I stedet bliver de i ny og næ fundet frem, når behovet opstår for at vedligeholde de teoretiske kompetencer:

- Jeg går ofte tilbage til nogle af de teorier, vi lærte på MMT. Jeg ser dog på dem med et lidt andet perspektiv i dag, da jeg har fået et mere nuanceret syn på tingene. Som eksempel lærte vi på MMT om de politiske processer, og de modeller kan jeg først for alvor relatere til i praksis i dag som topleder i Vestas. Det er derfor meget interessant, at teorierne stadig giver mening efter så mange år og bekræfter mig kun i, at MMT i høj grad er en investering i fremtiden, siger Andreas Bürger.

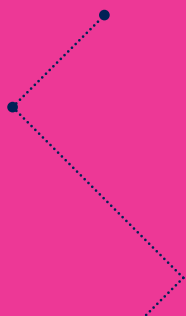
MMT bliver varmt anbefalet videre

Andreas Bürger er nu i en position, hvor han selv anbefaler MMT videre til sine medarbejdere. Vestas har nu også en helt anden organisation end for blot få år siden, hvor en omfattende turnaround blev gennemført:


- Mange vil gerne læse videre og have en MBA med henblik på at tage et skridt op ad karrierestigen. Og fra at jeg sad selv på skolebænken, er min rolle også ændret, hvor jeg nu er med til at vejlede vores medarbejdere i at træffe de rette uddannelsesvalg. Her er jeg en af de varmeste fortalere for MMT-uddannelsen, som med sit teknologiske udgangspunkt appellerer til mange af vores medarbejdere, slutter Andreas Bürger.



MMT- DIMITTENDER HOLDER KONTAKTEN I EKSKLUSIV KLUB



— MMT3000



Hovedparten af alle dimittender fra MMT-uddannelsen samles i foreningen MMT3000, som blev stiftet for 18 år siden. Intet mindre end 184 forskellige virksomheder er i dag repræsenteret i foreningen, der udgør et fagligt forum til styrkelse af netværk og erfaringsudveksling mellem erhvervslivets topledere og ledelsestalenter.



MMT placerer sig som én af Danmarks mest krævende MBA-uddannelser, hvor fremtidens ledere bliver uddannet til at kunne løfte virksomheders forandringsopgaver. Da første hold dimitterede fra uddannelsen, opstod der et naturligt behov for at fastholde det faglige og loyale bånd, der skabes blandt deltagerne efter at have gennemført en Executive MBA af højeste internationale standard.

Foreningen MMT3000 blev derfor stiftet i 1999 med målet om at etablere et unikt samlingspunkt for

alle MMT-dimittender, hvor de kunne søge tilbage til universitetet og bruge hinanden som sparringspartnere. Henriette von Platen var én af de initiativrige, der var med til at lægge grundstenene for MMT3000, og som stadig er aktiv i foreningen i dag:

- Vi etablerede MMT3000, da vi gerne ville holde kontakten med vores studiekammerater og undervisere fra MMT-uddannelsen. Foreningen blev derfor et helt naturligt skridt på vejen til at skabe et fælles mødested med arrangementer, kurser og






netværksgrupper for at kunne bruge vores forskellige kompetencer, vidensområder og erfaringer til at sparre med hinanden i vores forskellige jobsituationer, fortæller Henriette von Platen, som er tidligere formand i MMT3000 og fortsat er engageret bestyrelsesmedlem.

Hun siger uddybende, at der er en ganske god grund til, at tallet 3000 er blevet koblet på foreningens navn, som ikke kun hænger sammen med prisen på indmeldelsesgebyret:

- Tallet symboliserer for os tre ringe, som består af netværk, faglig viden og Aalborg Universitet, hvor tallet tre er den krog, som holder ringene sammen. For os er det et symbol på de værdier, vi har fået gennem uddannelsen. Det er det, der binder os sammen i netværket, siger Henriette von Platen. MMT3000 tilbyder løbende arrangementer, efterårskonferencer og kurser for alle årgange. Særligt er der en event, som overgik alle i MMT3000's historie:

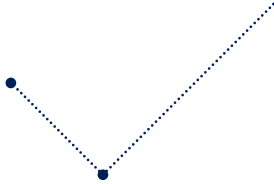


- I 2007 fik vi Henry Mintzberg, som er en af verdens mest anerkendte professorer og forfattere inden for ledelse og organisation, til Danmark. Det var et kæmpe arrangement at planlægge og i det hele taget at få lokket Henry Mintzberg til at rejse til Danmark. Og det var da heller ikke et småbeløb, han skulle have i betaling for sit oplæg. Derfor er det nok både første og sidste gang, vi står i spidsen for et sådan arrangement, men det var nu alligevel noget helt særligt, som vi altid vil huske, forklarer Henriette von Platen.

Nye kræfter i foreningen

Efter mange års tro tjeneste har Henriette von Platen nu videregivet formandsposten til Michael Sandfær, der dimitterede i 2002. Der er allerede nu ved at blive lagt nye planer for foreningens fremtid.

- Der er ingen tvivl om, at vores fornemste opgave er at følge med tiden og blive ved med at udvikle os. De temaer, der var aktuelle for 18 år siden, er ikke nødvendigvis de vigtigste i dag. Derfor er det vores job at følge med i, hvad der er mest relevant at udbyde for vores medlemmer, forklarer Michael Sandfær.



Han er da heller ikke i tvivl om grunden til, at han har valgt at blive formand i foreningen:

- Aalborg Universitet er vores fælles ståsted, og det er derfor en væsentlig forudsætning for MMT3000's succes, at vi bliver ved med at holde arrangementer i tilknytning til universitetet. Derfor vil vi fremadrettet arbejde på forskellige kurser, som kan understøtte vores faglige og ledelsesmæssige kompetencer, og som samtidig kan styrke og vedligeholde det gode personlige netværk, slutter Michael Sandfær.

MMT3000 FACTS

- Stiftet i 1999 af det første hold, som dimitterede fra MMT
- 235 dimittender er medlem af MMT3000
- 184 forskellige virksomheder er repræsenteret i foreningen
- Hvert år afholdes arrangementer, konferencer og kurser for medlemmerne
- Det koster 3.000 kr. at melde sig ind i foreningen

— International EMBA-sammenslutning

PROUD MEMBER OF THE EMBA COUNCIL



Michael Desiderio / Executive Director of the EMBA Council

Michael Desiderio was hired as the first full-time Executive Director of the EMBA Council (EMBAC) on July 1, 2007. Just prior to joining the Council he served as the director of strategic partnerships for the W. P. Carey School of Business at Arizona State University where he was responsible for managing business-to-business relationships. Before transitioning to academia, he spent 18 years in industry in various positions that range from engineering through executive management. Michael received his undergraduate degree in electrical engineering from Pratt Institute in Brooklyn, New York. In 2001, he earned his MBA upon completion of the Executive MBA program at the W. P. Carey School of Business at Arizona State University. Since assuming the leadership of EMBAC, Michael has helped institute a focus on EMBA industry advocacy, thought leadership, and a broader research agenda.

As the Executive Director of the Executive MBA Council (EMBAC), I would like to congratulate Aalborg University and its recognized Executive MBA (EMBA) program, Master in Management of Technology (MMT), on its 20th anniversary.

The EMBAC is the global voice of the EMBA industry. As the academic association that represents the EMBA space, we work to advance the cause of EMBA Programs by serving as a facilitator of best practice sharing and knowledge dissemination, and fostering a community among high-quality programs. EMBAC plays a thought leadership role by engaging in research that offers insights, by generating or packaging relevant content of importance and interest to the membership and industry, and by advocating for the industry overall.

Member of a strong international association

Currently, Aalborg University, and more than 200 other schools, offering over 300 EMBA programs like the MMT in more than 30 countries, comprise our diverse membership. One thing is clear, if a school is a member of EMBAC they are among a group of peers offering rigorous high quality programs to leaders looking to grow their knowledge base and advance their careers, while positively impacting their respective enterprises and communities.

As the Executive Director for EMBAC, I have the privilege of working with member schools literally all over the planet, including Aalborg University. It's humbling to be in a position to help facilitate the sharing of best practices among members, which has become one of the hallmarks of the EMBAC membership.

We also take very seriously the responsibility of helping to provide trends and insights about our industry as a way of increasing awareness for the great work of member schools, but also as a way of guiding members as they look to constantly increase the value of what they are offering.

EMBA programs are more relevant than ever

There is no question that change is constant in business, which means it's constant for the EMBA as well. Will the EMBA continue to evolve and adapt? Absolutely! But I don't see the need for extremely competent leaders shrinking – I see quite the opposite - this need will continue to grow at an ever-faster pace.

I think we'll see the use of technology increase in the learning environment, as we see evidence of it adding value to EMBA programs even today. And I think EMBA programs are uniquely positioned to continue to provide an experience that is hard to duplicate elsewhere, mainly due to the dynamic setting in which executive students can share knowledge and best practices with one another based on their many years of work experience. Thus, forcing the participants to think about the business enterprise through a completely new frame of reference – this is where real learning happens.

So, are EMBA programs the proverbial “silver bullet” for leaders? No, of course not, but clearly they are a compelling one! Once again, congratulations to Aalborg University and its MMT program on this important milestone.

STÆRKT SAMARBEJDE MED AAU SKABER FREMtidENS LEDERE





— **Rektor Per Michael Johansen**

Samarbejde med erhvervslivet har været en del af Aalborg Universitets rationale, siden universitetet blev født i 1974. Faktisk er AAU landets bedste universitet til netop den disciplin. Vi lægger stor vægt på, at vores forskning kan omsættes til brugbar viden i virksomhederne. Til det formål spiller uddannelsen Master in Management of Technology en vigtig rolle. Der er derfor grund til at være stolt af, at Aalborg Universitet har en videreuddannelse, der klæder ledere fra erhvervslivet på til at tackle fremtidens udfordringer.

For nylig spurgte Dansk Industri 51 forskningstunge virksomheder om deres erfaringer med at samarbejde med danske universiteter. AAU kom ind på en klar førsteplads. Virksomhederne svarede, at det er langt lettere at samarbejde med AAU end andre universiteter.

Vi ved, at vidensdeling giver resultater på bundlinjen. En uafhængig undersøgelse fra konsulentfirmaet Iris Group konkluderer, at virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne bliver styrket markant, når de samarbejder med Aalborg Universitet.

De to undersøgelser bekræfter os i, at vi er en attraktiv samarbejdspartner for virksomheder, og at vi er med til at skabe forandringer og velstand i samfundet.

Undervisningen på AAU er forskningsbaseret og tager udgangspunkt i de resultater, som vores mange dygtige forskere skaber. Den forskningsbaserede undervisning er en væsentlig årsag til, at MMT klæder erhvervsledere på til at forstå nye internationale strømninger og gør dem i stand til at anvende den seneste forskning og viden i udøvelsen af deres lederskab. Derfor vender førende danske virksomheder år efter år tilbage til AAU for at give deres ledere en videreuddannelse af særdeles høj kvalitet.

MMT er et vigtigt bindeled mellem AAU og erhvervslivet og er medvirkende til at sikre virksomhederne - og dermed samfundet - et kompetenceløft, der er afgørende for at skabe udvikling og vækst. Det har MMT gjort i 20 år, og jeg er overbevist om, at MMT også i de kommende år vil være en vigtig samarbejdspartner for erhvervslivet.


F R E M

Master in Management of Technology (MMT) har eksisteret i mere end 20 år. MMT har formået at udvikle og tilpasse sig, så uddannelsen er et attraktivt tilbud til udvikling af ledere med tekniske baggrunde. Det er ambitionen, at MMT også over de næste mange år formår at fastholde sin relevans. Men i hvilken retning forventer vi, at MMT udvikler sig de kommende år?

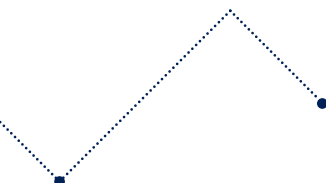
Professor John Johansen, Professor Brian Vejrum Wæhrens,
Professor Charles Møller, Professor Frank Gertsen – Center for Industriel Produktion, Aalborg Universitet

T I D E N





DIGITALISERING ÅBNER MANGE NYE MULIGHEDER, MEN ÅBNER OGSÅ OP FOR MANGE NYE SAMMENHÆNGE OG KOMPLEKSITETER.



En stor del af MMT's faglighed omhandler problemstillinger, som er evigtgyldige. Andre er mere foranderlige og ændrer sig i takt med, at de teknologiske muligheder ændrer sig; at konjunkturerne skifter, og konkurrencesituationen ændrer karakter etc. Dybest set handler MMT om at forandre organisationer effektivt. At motivere medarbejdere til at arbejde med og for forandringer, som ofte indbefatter nye forretningsmuligheder, anvendelsen af innovative teknologiske muligheder, organisationsændringer m.v.

Det handler om at udvikle helhedsorienterede (systemiske) og innovative løsninger samt Change Management – som det hedder på nydansk – for at få tingene til at ske. Vi vil være ambitiøse i vores løsningsudvikling, fordi dette udgør et væsentligt

pædagogisk greb i arbejdet med at skabe reflekterende praktikere. Men det skaber også resiliente ledere og forandringsdygtige organisationer, som understøtter resultatskabelse på kort og lang sigt.

Vi forventer i takt med, at teknologier, forretningsmodeller, organisationer og systemer stiger i kompleksitet, så stiger efterspørgslen også på dygtige ledere, som behersker helhedsorienteret innovativ løsningsudvikling og Change Management, analogt. MMT's faglige udgangspunkt er i høj grad inspireret af Operations Management og de discipliner, som støder op til dette begreb. MMT vil også i fremtiden være leveringsdygtig i begavede ledere, som behersker disse vigtige, men vanskelige discipliner. Man kan hævde, at den helhedsorienterede innovative

løsningsudvikling og Change Management udgør den stabile vigtige grundkompetence, som er skabt af MMT-uddannelsen og udgør et af MMT's mange særegenheder og "kendingsmærker". Sådan vil det forblive, selvom indholdet ændrer sig.

Ledelsesdelen af Change Management er under forandring, blandt andet i takt med, at organisationers kompetenceniveau er for opadgående. Det kræver helt nye personlige kompetencer at lede vidensmedarbejdere og –organisationer, som i forhold til tidligere måske – på én og samme gang – er mere initiativtagende, kritiske og selektive. MMT vil i stigende grad adressere disse ledelsesudfordringer – primært gennem uddannelsens skiftende refleksion mellem teori og egen praksis. Dette bidrager også til, at de relaterede virksomheder og organisationer ser en stærk interesse i at sende ledere til MMT-uddannelsen.

MMT handler også om forretningsforståelse, organisationer, systemer, teknologi og forsyningskæder. Og selvfølgelig strukturer og performance. Begreber som digitalisering og disruption får fortsat stigende betydning både inden for service og produktion, privat som offentlig. Strømmen af nye teknologiske muligheder, begreber og teoretiske paradigmer er mangfoldige og støt stigende. Vi tror på, at digitaliseringsdagsordnen har store potentialer for det danske erhvervsliv og dansk konkurrenceevne. Digitaliseringsdagsordnen er ikke ny, men den har aldrig været så påtrængende,

som den optræder i disse år. Det er ikke et lokalt, men et globalt fænomen.

Digitalisering har store potentialer, men på den anden side er det ikke en "cure-all medicine". At udnytte de digitale muligheder strategisk i virksomhedens udvikling, kræver nye forståelser, indsatser og kompetencer – måske en delvis redefinering af virksomhedens løsningsrum, men som på den anden side også skal ses i sammenhæng med udviklingen af virksomhedens organisatoriske og forretningsmæssige rammer. Udfordringerne er mange og mangfoldige.

Digitalisering åbner mange nye muligheder, men åbner også op for mange nye sammenhænge og kompleksiteter. Der er mange udfordringer og barrierer, som skal overkommes. MMT har en ambition om at uddanne kandidater, som kan bidrage til at nyttiggøre de mange nye digitaliseringsmuligheder og –teknologier i en organisatorisk og forretningsmæssig kontekst. I det hele taget er vi meget opmærksomme på den stigende "servitizationstrend", som foregår i disse år inden for fremstillings- og servicesektoren.

MMT har leveret mere end 300 dygtige ledere til det danske erhvervsliv over de sidste 20 år. MMT har en ambition om, også de kommende 20 år, at være en central leverandør af dygtige og kompetente ledere til det danske erhvervsliv.

MMT- VIRKSOM- HEDER



1997-2017



Aalborg Engineering — Aalborg Industries A/S — Aalborg Kommune - Forsyning — Aarhus Universitet — AART architects A/S — ABB A/S — Agramkow Fluid System A/S — AgroTec A/S — Alfa Laval LKM A/S — Alu Plast A/S — Amcor-Flexibles Raackmann — Analog Devises — Arbejdsformidlingen Nordjylland — Arbejdstilsynet — Banestyrelsen — Bang & Olufsen A/S — Baumer A/S — Bjarne Egedesø A/S — Bjerg Arkitektur — Bredbånd Nord — Caljan Rite Hite — Carl Bro A/S — Cimbria A/S — Coloplast A/S — Compaq Computer ApS — Composhield A/S — Confiware — Cristplant A/S — CSC Informations Systems A/S — Danfoss A/S — Danfoss Analytical — Danfoss Industrial — Refrigeration A/S — Danish Container Supply ApS — Danmarks Radio — Danpo A/S — Dansk Eternit A/S — Dansk Teknologisk Institut — Danske Bank Luxembourg — Dator-Crisplant A/S — Deif A/S — Demex electric A/S — Desmi A/S — Develco A/S — Dixitel — DSSmith Packaging Denmark A/S — Dybvad Stålundstri A/S — Dynaudio A/S — Ementor Denmark — Energi Nord A/S — Energinet.dk — Enkotec A/S — ENV Fibernet A/S — EnviDan A/S — Envision Energy Denmark ApS — Epoka Group A/S — Ernst & Young Management Consulting — ETI A/S — EuroCom Industries A/S — EVRY Financing A/S — Fiber Visions A/S — First Consulting Group — Flex Danmark — Flextronics Network Services — Flådestation Frederikshavn — Flådestation Korsør — Force A/S — Forsvaret og Forsvarsministeriets styrelser — Forsvaret, Belgien — Frederikshavn Kommune - Forsyning — GI Teamtec A/S — Giantcode Tools A/S — GN Nettet — Gram Commercial A/S — Green Instruments A/S — Grundfos A/S — Herning Ingeniør Højskole — Herning Kommune — Hewlett-Packard A/S — Hillerød Forsyning — Hwam Heat Design A/S — Hydrema Holding — Hærens Kamp- og Ildstøttecenter — IdeUs — Inceptio — Infineon Technologies Denmark A/S — Ingeniørhøjskolen, Århus — Innovative Transport Systems, InnTraSys — Interprise Consulting — Inwido Danmark A/S — ISS, Grønland — J. Hvidtved Larsen — JCD A/S — JELD-WEN A/S — JKF Industri A/S — Jydsk Aluminiumfabrik — Jyske Bank — kk-electronic A/S — KMD A/S — Krüger A/S — La Poste, Belgium — Lanntmannen A/S — LEGO System A/S — LiftUp A/S — LM Ericsson A/S — Logica Danmark A/S — Lyngsøe A/S — MAN B&W Diesel A/S — Mariagerfjord Kommune — Martec — Martin Professional A/S — MD Foods amba — Medical insight — Medie- og Journalisthøjskolen — MedTech Innovation Center — MLK Østjylland I/S — Naturgas Midt-Nord I/S — NEG Micon A/S — Neurodan — Nilfisk-Advance A/S — Nilpeter A/S — Nissen A/S — Nordisk Wawin A/S — Nordjyske Medier — Novo Nordisk A/S — Novo Nordisk IT A/S — Nykredit Data — Odense Teknisk — Odense Tekniske Skole — Offshoreenergy.dk — PD-Automation — Post Danmark — Pricipia A/S — RAIS A/S — Rambøll A/S — Rederiet Mols-Linien A/S — Region Midtjylland — Regionshospitalet Horsens — Rose Poultry A/S — Royal Greenland Seafood A/S — RTX A/S — Saab Danmark — SANOVO TECHNOLOGY A/S — Sauer-Danfoss — Scan-Jour — SEMCON Danmark — Ser-Energy A/S — Showcase — Siemens Mobile Phones A/S — Siemens Wind Power A/S — Sintex A/S — Siticom Group A/S — Skamol A/S — Skolemedia A/S — Skov A/S — Sonofon A/S — Spar Nord Bank A/S — Spectronic A/S — Sprout-Matador A/S — ST Microelectronics NV — Storstrøms Amt - Næstved Sygehus — Stranden ApS — Syddansk Universitet — Systematic A/S — Systemtech A/S — Tandstøberiet — TC Electronic A/S — TDC A/S — Teknord — TEK0 — Telenor A/S — TERMA Aerostructures A/S — TERMA — Industries Grenå A/S — Tetra Pak Hoyer ApS — Tetra Pak Processing Systems A/S — Texas Instruments — Thrane & Thrane — Totalforsvarsregion Nordjylland — Toyota Material Handling Danmark A/S — Undirvisingar- Mentamálastýrid, Færøerne — Union Engineering A/S — Unisense A/S — Unistaal A/S — University College — Urtekram Int. A/S — Vald. Birn A/S — Vattenfall A/S, Nordjyllandsværket — Vattenfall Vindkraft A/S — Verdo Produktion — Vestas Wind Systems A/S — Vestjysk Stålundstri — A/S (A/S VST) — Victor Soft A/S — Videncenter for Landbrug — Vikan A/S — Vikan Swiss, Sweden — Vitral A/S — Værnsfælles Forsvarskommando — Wärtsila Svanehøj A/S — Østjysk Innovation I/S

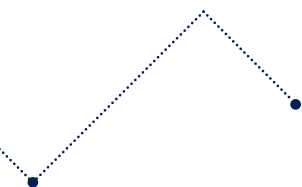


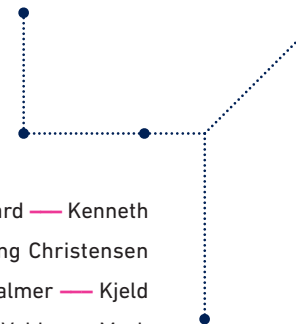
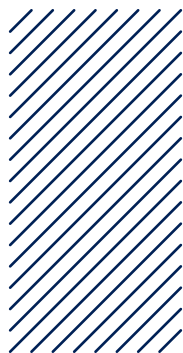


Allan Krog Erlandsen — Allan Verner Rasmussen — Anders Holmsgaard — Anders Kjær — Anders Lund Hansen — Anders Nygaard
 — Andreas Bürger — Anne Brems-Pedersen — Arne Stig Peters — Benny Poulsgaard — Bent Markussen — Bent Westerberg — Birgit
 Vanggaard Nielsen — Birgitte Bigom Nielsen — Bjarke Bonde Buhl — Bjarne Gedsted Hansen — Bo Hammer Pedersen — Bo Kjærsgaard
 — Bo Michel — Brian Jørgensen — Børge Munch Larsen — Carsten Dahl Hansen — Carsten Helmuth Pedersen — Carsten Hyldgaard
 Nielsen — Carsten Stricker — Chanette Nyrup Oksborg — Chresten Bakkensen Bruun — Christian Ingerslev Sørensen — Christian
 Paul Göttsche — Christian Wissing Kruse — Claus Hegelund Sørensen — Cornelis Anton Versluis — Dag Erik Storberget — Dan Stig
 Jensen — Dennis Lundtoft Thomsen — Dennis Nørholt — Dusko Nikic — Eigil Myrhøj Nielsen — Erik Aagaard — Erik Hansen — Erik
 Refsgaard — Finn Ballin — Finn Kock Sørensen — Finn Lindstrøm — Finn Lyng Pedersen — Finn Løvfelt Frandsen — Finn Vange Isager
 — Flemming Bundgaard — Flemming Eriksen — Flemming Krog Ansbjerg — Flemming Lausen Christensen — Flemming Midtgaard
 — Flemming Pentz Madsen — Freddy Hedegaard Nielsen — Gert Brørup Jørgensen — Gert Spender-Andersen — Gitte Kjeldsen

MMT-DIMITTENDER

— Gorm Haldor Jørgensen — Hans Arildsen Pedersen — Hans Erik Obling — Heinrich Kryger-Hansen — Helle Nyborg Gitz-Johansen
 — Helle Wivel — Henning Andersen — Henriette von Platen-Hallermund — Henrik Ager Lauridsen — Henrik Brok — Henrik Fløe
 Mikkelsen — Henrik Hjortkjær — Henrik Juncker Branth — Henrik Kalstrup — Henrik Messell — Henrik Søgaard Pedersen — Henrik
 Telling — Henrik Winther — Herluf Asp Sørensen — Hugo Kjeldsen Holm — Ingrid Lyng Sørensen — Ivan Kristian Pedersen — Ivan
 Schmidt — Jack Møller — Jacob Fentz — Jacob Sørensen — Jakob Bech Lauritsen — Jakob Keller Nielsen — Jakob Odgaard — Jan
 Bang-Larsen — Jan Bisgaard — Jan Kretschmer — Jan Lund — Jan Mahler — Jan Møller Mikkelsen — Jan Paarup Harrestrup
 — Jan Poulsen — Jeanne-Margaret Mary Nurse — Jeffrey James Porsborg-Smith — Jens Anton Møller Jensen — Jens Bitsch Antonsen
 — Jens Christian Jensen — Jens Henrik Søndergaard Birkmose — Jens Peter Clausen — Jens Sloma Isbak — Jens-Christian Møller
 — Jeppe Andersen — Jeppe Mølvadgaard — Jeppe Poulsgaard — Jes Thormod Gylling — Jesper Frettoft — Jesper Guldbjerg Hejlsbæk
 — Jesper Hjort Wellendorph Lehmann Svensson — Jesper Hyche Sørensen — Jesper Hyldgaard Mogensen — Jesper Juel Enemærke
 — Jesper Krarup Nielsen — Jess Bloch Bech — John Kristensen — John Lind — Johnny Overgaard — Johnny Valther
 Larsen — Jørgen Bertel Lyshøj Dam — Jørgen Daucke von Barner — Jørgen Mortensen — Jørn Elkjær Lauritsen
 — Jørn Højlund — Jørn Møller Nielsen — Jørn Renz Enggaard — Jørn-Erik Grøndahl — Karin Toftegaard — Karl





Ejner Østergaard — Karsten
Hyttel — Kenneth Wille Hansen
— Kim Møller Nielsen Juhl —
Møller Poulsen — Kjeld Søren
Krægpøth — Kresten Wraae —
— Lars Hansson — Lars Hauge

Peter Sørensen — Lars Posborg Andersen — Lars Prisak — Lars Riis Damgaard — Lars Wamberg — Leif Thyssen — Lene Rasmussen
— Lisbeth Hanne Frost Christensen — Lisbeth Jensen — Lone Nielsen — Lone Vad Andersen — Mads Bang — Mads Henrik Hansen
— Mads Urup Gjødesen — Majbrit Risbjerg Richardt — Marc Roar Hintze — Mark Harboe Hvilsted — Martin Elgaard Nikolajsen — Martin
Lindgaard Pedersen — Martin Wingaa — Mette Herold-Jensen — Michael Abildgaard Pedersen — Michael Dahl Jensen — Michael
Faltum — Michael Hedegaard Sandfær — Michael
Hjorth — Michael Hyldgaard — Michael Sellerup
— Michael Tellefsen — Michael Winther-Jensen
— Mikael Bergholz Knudsen — Mogens Henriksen
— Mogens Juul — Morten Basse Jensen — Morten

Brandborg — Morten Brøndal Mörck — Morten Dahl Iversen — Morten Fjerbæk — Morten Holst Bøgh — Morten Jensen — Morten
Karulf — Morten Krarup — Morten Risager Nielsen — Morten Storm Pipper — Nicolaj Bøjlund Andersen — Niels Dyring Nielsen — Niels
Henrik Lundgaard — Niels Husted Kjær — Niels Jørgen Andreasen — Niels Jørgen Lange — Niels Nybro Bolding — Niels — Saaby
Johansen — Niels Skovgaard Larsen — Niels Svarrer Nielsen — Nils Ove — Nils Simon Bøgedahl Christoffersen — Nis Schroll — Olav
Knudsen — Olav Langdahl — Ole Bock — Ole Fisker — Palle Hougaard Haderslev — Per Bello Barrera Eskildsen — Per Bisgaard
— Per Mølgaard Andersen — Per Steen Nielsen — Per Valentin Nielsen — Peter Bank Mariager — Peter Friis — Peter Harbo Clausen
— Peter Isager — Peter Jungklas Nybo — Peter Kjeldsteen — Peter Skou Pedersen — Peter Smedegaard — Poul Høgh — Poul
Ingemann Knudsgaard — Poul Møller Pedersen — Povl Nielsen — Preben Poulsen — Rene Christen Nejsum — René Martin Larsen
— Robert Vejby Nielsen — Runa Hilduberg — Solveig Poulsen — Steen Birknow — Steen Bo Mortensen — Stein Kvorning — Svend
Aage Hansen — Svend Erik Peter Rørdal — Svend Erik Tanderup — Søren Madsen — Søren Møller — Søren Petry Mortensen — Søren
Rex Jensen — Søren Raaschou — Søren Schultz Jespersen — Søren Skovgaard Bødker — Søren Søndergaard — Thomas Hammer
Jakobsen — Thomas Martin Holm — Thomas Post — Thomas Simoni — Thomas Sloth — Thorkild Gjervig Kvisgaard — Tommy
Pedersen — Torben Andreassen — Torben Kragelund — Torben Svanberg Nielsen — Ulla Meinby Sparre

1997-2017



www.mmt.aau.dk