
Referat Uddannelsesrådsmøde

Deltagere

- Specialkonsulent i kommunikation Lone Hoelgaard Havmand, Professionshøjskolen Absalon (e-mail: lonehoelgaard@gmail.com)
- Vice president, Communications, Rikke Dalager, NNIT A/S (e-mail: rida@nnit.com)
- Kommunikationskonsulent, Rune Højer Jensen, Aabenraa Kommune (e-mail: runehj@hotmail.com) (deltog fra kl. 16)
- Seniormedlem af uddannelsesrådet Dorthe Bernt Andersen, (e-mail: dba2008@live.dk)
- Forbundsformand Per Lindegaard Hjorth, Forbundet Kommunikation og Sprog (e-mail: plh@kommunikationogprog.dk)
- Lektor og studieleder Flemming Smedegaard, IVK, Odense (e-mail: fsm@sdu.dk)
- Lektor og studieleder Heidi Hansen, IVK, Slagelse (e-mail: heidi@sdu.dk)
- KA-studerende Maria Louise Lidsmoes (e-mail: malid16@student.sdu.dk)
- Direktør Fanny Villadsen, Odsherred Forsyning (e-mail: fv@odsherredforsyning.dk)
- Virksomhedskonsulent Michelle Hasselbalch, SDU RIO (e-mail: micp@sdu.dk) (oplægsholder)
- PBA-studerende Mads Nedergård Qwist (e-mail: maqwi17@student.sdu.dk)
- BA-studerende Julius Munk Knudsen (e-mail: juknu17@student.sdu.dk)
- Studienævnsekretær Isa Egholm Christensen (e-mail: isa@sdu.dk) (referent)

Afbud

-
- Digital projektleder Niels Christian Laursen, STEP A/S (e-mail: ncl@nclaursen.dk)
- HR- og Kommunikationschef, Carsten Vikkelsøe, University College Lillebælt (e-mail: cavi2@ucl.dk)
- Lektor og studieleder Ella Mølgaard; Sønderborg (e-mail: elm@sdu.dk)
- Lektor og studieleder Marianne Ankjær Institut for fagsprog, Kommunikation og Informationsvidenskab, Kolding (e-mail: marianne@sitkom.sdu.dk)
- Lektor Stine Harboe Petersen, KEA – Københavns Erhvervsakademi (e-mail: stij@kea.dk)
- Kommunikations- og marketingansvarlig Stine Poulsen, Møllegårdens Planteskole (stine@primafaerdig.dk)
- Communication manager Ulrik Grimstrup, Københavns Universitet (e-mail: ulrik.grimstrup@adm.ku.dk)
- Kommunikationschef Jens Egedal Degn, VUC Syd (e-mail: jed@vucsyd.dk)
- Brand Manager Finn Jernø Pedersen, Phønix Tag Materialer A/S (e-mail: finnjerno@gmail.com)

- Kommunikationskonsulent Lene Grønvald, OUH Odense Universitetshospital (e-mail: lene.gronvald@gmail.com)
- Communications Specialist Anne Christoffersen, Fazer Food Services (e-mail: anne-moerk@live.dk)
- Leder Peter Hansen, Regionskontor og Infocenter, Padborg (e-mail: ph@region.dk)
- Director, Corporate/Financial Communication Christian Grønning, Geelmuyden Kiese, Kbh. (e-mail: christian.groenning@gknordic.com)
- Director of International Sales, Marketing og HR, Birthe Tofting, Vola A/S (e-mail: bt@vola.com)
- Kommunikationskonsulent Peter Lagoni Garbøl, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, Odense (e-mail: pwl@ucl.dk)
- Digital udviklingschef Nikolaj Rendtorff - DSB (e-mail: n_rendtorff@hotmail.com)
- Rekrutteringskonsulent Jeppe Secher, Jobindex (e-mail: jeppe.secher@gmail.com)
- Specialkonsulent, presse- og kommunikation Jakob Gandløse Jensen, Region Sjælland (e-mail: jakoje@regionsjaelland.dk)

Dagsorden

Tema: Bachelorcampus og samarbejde med erhvervslivet

15.00	Velkomst v/studieleder Flemming Smedegaard
15.10	Præsentation af Slagelsemodellen v/studieleder Heidi Hansen
15.30	Samarbejde med det lokale erhvervsliv v/Michelle Hasselbalch SDU RIO
15.50	Pause
16.00	Diskussion af Slagelsemodellen og samarbejde mellem universitet og erhvervsliv
16.50	Pause
17.00	Fra bachelor til job v/Fanny Villadsen, direktør i Odsherred Forsyning og dimittend fra campus Slagelse
17.20	Diskussion af erhvervslivets forventninger til en bachelor dimittend
18.00	Tak for i dag og efterfølgende middag på SDU

1. Velkomst v/studieleder Flemming Smedegaard

Flemming Smedegaard (FSM) bød deltagerne i IVK's uddannelsesråd velkommen, hvorefter der var en kort præsentationsrunde.

Uddannelsesrådsmødet er det 28. af slagsen siden 2005. For første gang nogensinde blev mødet i maj aflyst pga. for få deltagere, så mødet i dag er det, som skulle have været afviklet i maj måned.

Problemstillingerne er dog ikke blevet mindre aktuelle siden maj. Slagelse Campus har været en del af SDU siden 2007, og har derfor også været en del af rådet stort set siden. Der er sket en hastig udvikling fra ca. 30 studerende på Handelshøjskolecenteret til 200 studerende på SDU, men dimensioneringen har skåret dette ned til ca. 150 studerende. De første år efter oprettelsen af IVK i Slagelse arbejdede studiet henimod at oprette en kandidatuddannelse i Slagelse også. Hovedargumentet for denne er således også at mange af de studerende kommer fra København, og for ikke at miste disse studerende efter bacheloren, vil det være fordelagtigt at kunne tilbyde en overbygning. Status er dog, at Slagelse forbliver et bachelor campus, da dimensioneringen har sat en stopper for projektet, og pladserne i givet fald skal tages fra Odense. Så spørgsmålet er, hvordan kan man arbejde og udvikle dette på en konstruktiv måde?

2. Præsentation af Slagelsemodellen v/studieleder Heidi Hansen

Heidi Hansen (HH) præsenterede kort sig selv som studieleder af IVK Slagelse siden august 2018, men hun har været tilknyttet uddannelsen siden 2002. HH's forskningsområder er branding og ledelseskommunikation.

Præsentation af IVK i Slagelse:

IVK Slagelse er en del af IVK-familien, men er også en del af Campus Slagelse, hvilket betyder, at der også er et tæt samarbejde med kollegaerne på samfundsvidenskab, og studiestarten afholdes bl.a. sammen med dem. Slagelse har en campusdekan, Jens Ringsmose, og den tidligere campusdekan havde meget fokus på Slagelsemodellen.

Der er 3 uddannelser (Engelsk og Marketing, Engelsk og Kommunikation samt PBA i Engelsk og digital markeds kommunikation), og 390 indskrevne studerende: Ca. 300 på bacheloruddannelsen i IVK og 90 på Professionsbacheloren (PBA). PBA'en adskiller sig ved at være på 7 semestre og det ene er et praktiksemester. Den er i højere grad rettet mod erhvervslivet, og der er ikke nogen kandidat i forlængelse og intet retskrav. Uddannelserne er ens i det omfang, at Engelsk går igen på alle uddannelserne, men man har f.eks. kun videnskabsteori på IVK-retningerne, og ikke PBA'en.

Dagens tema: Vi er et bacheloruniversitet i provinsen

IVK Slagelse vil være med til at nedbryde muren mellem uddannelse og arbejdsmarked, og vil derfor gerne inddrage virksomheder og erhvervslivet i højere grad i uddannelserne.

Problematikkerne blev af HH skitseret som følgende:

- Geografiske udfordringer: Uddannelserne er placeret i Slagelse, og er derfor i høj grad et pendler campus
- Slagelse er et bachelorcampus
- Uddannelserne tiltrækker en anden slags studerende end på f.eks. på CBS og i Odense. Karaktergennemsnittet for at blive optaget er 4 i Slagelse og 7 i Odense, hvilket gør, at Slagelse har en stor del af mellemgruppen af studerende, der ikke er den fødte akademiker, som måske skal have mere hjælp undervejs

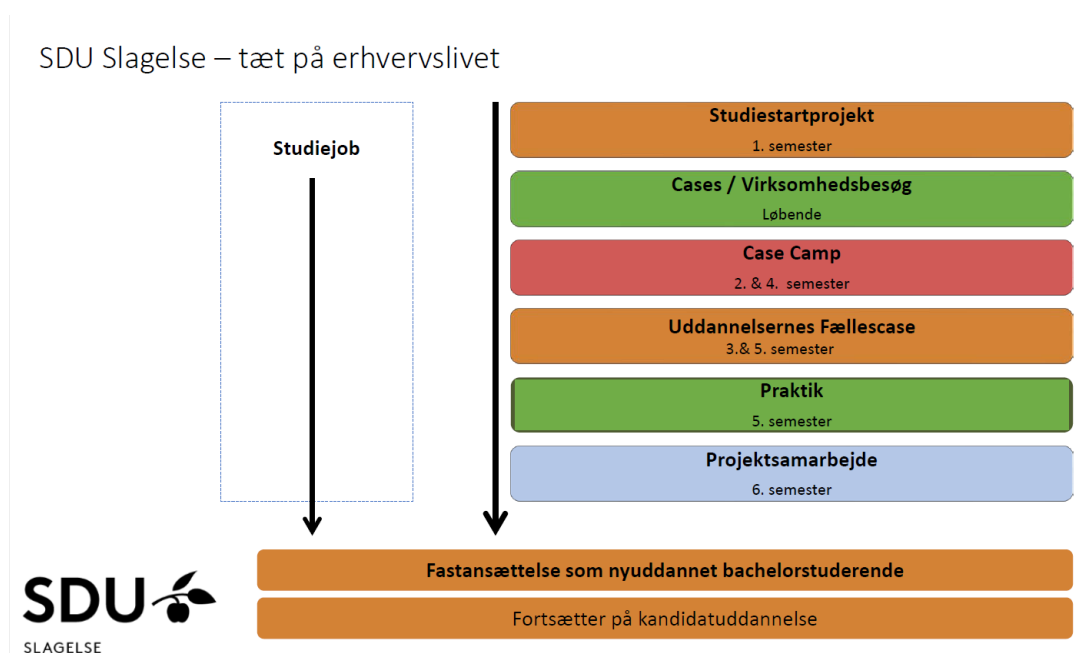
Hvad kan vi gøre for at være attraktive?

- Arbejder på at gøre campus og uddannelserne mere aktuelle og tilgængelige ved at arbejde i praksis med virksomhederne. Det man som studerende lærer her kan omsættes direkte ude i virksomhederne.

IVK Slagelse ønsker bl.a. at brande sig på netop det ovenstående, som er blevet konceptualiseret i SDU Slagelsemodellen.

SDU Slagelsemodellen:

Modellen ser således ud, og forklares uddybende nedenfor:



Studiestartsprojekt:

Samarbejde med Slagelse Musikhus, der stiller en 24-timers case til rådighed, som de studerende skal løse. Aktiviteten er koblet på De Dødes Nat, der afholdes første weekend i november. De studerende skal lave et event som Musikhuset kan afholde på denne dag samt overveje, hvordan det kan markedsføres til målgruppen. De sidste 2 år har Musikhuset brugt et forslag, som de studerende har udarbejdet.

Cases og virksomhedsbesøg:

Der er fokus på samarbejde med virksomhederne gennem alle semestrene. De studerende bliver præsenteret for en case, der skal løses i virksomheden, og som giver indblik i virksomhedens idéer og udfordringer. F.eks. ville Stihl (havemaskiner) gerne henvende sig til en yngre målgruppe, og de studerende pitched derfor deres idéer til dette for virksomheden.

Case camp:

Er placeret i foråret og er en to-dages case competition. Der er en virksomhed, som stiller en case med en udfordring til rådighed, og de studerende har to dage til at udarbejde et begrundet løsningsforslag. Det er et samarbejde på tværs af humaniora og samfundsvidenskab, linjer og årgange.

Uddannelsernes fællescase:

Dette er et fælles valgfag, hvor man samarbejder med Slagelse kommune og en virksomhed. I år er det Gerlev Legepark. Man har her et helt semester til at arbejde med det.

Praktik:

PBA-studerende er af sted i et semester på 7. semester, og der er ikke som sådan indlagt praktik på IVK, men man kan søge om Projektorienteret forløb på 5. semester. Dvs. et 10 ECTS-forløb og så er det måske 1-2 dage om ugen, at man er af sted. Der er desuden mulighed for at tage praktik i egen virksomhed. Dette kan man hente hjælp til ved Start-up Station Slagelse, der kan hjælpe med afklaring af, hvis man gerne vil prøve sin iværksætteridé af.

Projektsamarbejde:

Her har man muligheden for at skrive eksamensopgave i samarbejde med en virksomhed.

3. Samarbejde med det lokale erhvervsliv v/Michelle Hasselbalch SDU RIO

Michelle Hasselbalch (MH) startede med at præsentere sig selv som virksomhedskonsulent hos SDU RIO's (Research & Innovation Organisation) afdeling i Slagelse.

SDU RIO er en relativ stor enhed på SDU, der understøtter universitetets arbejde med at *skabe værdi for og med samfundet*.

Afdelingen har særligt fokus på employabilitetsområdet, hvilket udmønter sig således:

- Karrierevejledning og Career Management Skills
 - o For studerende, hvor der er fokus på, hvilke kompetencer de studerende har fået fra deres fagfaglighed, men også deres personlige kompetencer.
- Samarbejde mellem virksomheder, studerende og SDU's fagmiljøer
- Entreprenørskab og forretningsudvikling
- Forskerstøtte
- Juridisk rådgivning og sparring
- Kommercialisering og patentering

SDU RIO samarbejder med både de store og små virksomheder, og MH peger på, at virksomheder der førhen ikke havde akademikere ansat, nu visere en større interesse i at have dette samarbejde.

I forhold til SDU Slagelsemodellen så understøtter den de studerendes tanker omkring deres beskæftigelsesmuligheder før, under og efter uddannelse. Når studerende vælger uddannelse, er beskæftigelsesmulighederne efter endt uddannelsen nr. 3 ting, der bliver valgt efter. MH understregede ligeledes, at der i studie- og trivselsundersøgelser ofte påpeges, at de studerende føler stress over, at de skal nå at have praksiserfaring mens de også er studerende. Man har førhen kørt det i to siloer; den studerende har selv haft ansvar for at få praksiserfaring og skabe værdi med sine kompetencer, men ved at integrere denne mulighed i SDU Slagelsemodellen får den studerende mulighed for at anvende sin teoretiske viden på rigtige cases i virksomheder under sin uddannelse.

Det går godt med at få de studerende i praktik. Fordelen for virksomhederne er, at det er gratis og man kan se kandidaten an, og derefter evt. ansætte som studentermedhjælper.

Udfordringerne er at få de studerende til at tage praktik i visse brancher, samt at synliggøre de lokale virksomheder og SMV'er for de studerende. De studerende har en tendens til at tro, at det primært er en specialistfunktion, som er spændende, men når de så kommer ud, kan de måske se, at der er noget andet der kan være interessant for den enkelte. Hertil kommer, at når det er frivilligt at deltage i arrangementer med virksomheder, så er der mindre interesse. De studerende møder op, når det er indlagt i et fag og/eller at der er mødepligt. Her opleves det, at de studerende deltagere, også selvom det ikke er de store virksomheder, der er på besøg.

Den største barriere er den studerendes egen frygt for ikke at være dygtig nok til at bidrage i erhvervslivet.

Fra et studenterperspektiv kan brugen af SDU Slagelsemodellen være med til:

- At styrke de studerendes **employabilitet**/arbejdsmarkedsparathed.
- At give praksisorienteret undervisning, hvor de studerende får øvelse i at anvende **teori i praksis**.
- At give de studerende indblik i konkrete jobfunktioner, hvilket bidrager til egen **karriereafklaring**.
- At **synliggøre karrieremuligheder** i lokale SMV'er. SDU Slagelse-studerende er pendlerstuderende med begrænset viden om det lokale erhvervsliv og det akademiske arbejdsmarked i Region Sjælland.
- At opbygge netværk. Den anden mest brugte **rekrutteringskanal** er netværk. Via aktiviteterne i Slagelse-modellen får de studerende mulighed for at opbygge et professionelt **netværk** under deres uddannelse.

Fra et virksomhedsperspektiv kan brugen af Slagelsemodellen være med til at:

- Give **employer branding**: Synliggøre sin virksomhed over for morgendagens medarbejdere.
- Øge **branche-/sektorkendskab** eller kendskab til **jobfunktion** mhb. på at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag lokalt.
- Skabe **nye ideer** og et kritisk blik på sin organisation og aktuelle problemstillinger.
- **Rekruttere** til virksomheden: Virksomhederne får mulighed for at se de studerende an og rekruttere talenter til studiejob, praktik, projekt eller fastansættelse.
- Bidrage til **udvikling af SMV'er** – fra studentersamarbejde til forskningssamarbejde

- Bonus
 - o Ansættelsen af den første akademiker skaber typisk seks efterfølgende ikke-akademiske jobåbninger i virksomheden.
 - o Sammenhæng mellem innovation og ansættelsen af højtuddannede.

MH orienterede panelet om, at SMV'erne dominerer i Region Sjælland, men at de har svært ved at rekruttere relevant arbejdskraft, og ikke har ressourcerne til at handle på det.

MH understregede tre vigtige pointer:

1. Konceptualisering:

- Modellen sikrer opbakning og forankring internt og eksternt
- Konceptualisering er en fordel, da aktiviteterne bliver mindre ressourcekrævende på sigt
- Kommunikation og gode cases medvirker til at sikre fortsat interesse og commitment – både internt og eksternt

2. Samarbejde er nøglen:

- Samarbejde mellem virksomheder, undervisere og understøttende aktører
 - o Evnen til at agere agilt, være fleksibel og afsætte ressourcer – både i og uden for undervisningen
 - o Udforske nye undervisningsaktiviteter og metoder
- Forventningsafstemning mellem undervisere og virksomhed er væsentlig
 - o Hvad ønsker virksomheden at få ud af samarbejdet?
- Hvordan skal aktiviteten understøtte undervisningen?
- Ressourcekrævende koordinerings- og kommunikationsopgave (VIP, virksomhed, Studieservice m.fl.)

3. Erhvervsliv som integreret del af undervisningen

- Aktiviteterne skal være en integreret del af undervisningen og understøtte fagets læringsmål for at give størst værdi
- Aktiviteten må ikke blive et add on
- Curriculære aktiviteter fungerer bedst (mest forpligtende og bedst i et læringsperspektiv)
- Læringen skal faciliteres, da aktiviteterne kan have mange formål - komplekst

4. Diskussion af Slagelsemodellen og samarbejde mellem universitet og erhvervsliv

Panelet diskuterede, hvorvidt de fandt modellen værdiskabende, samt kom med input til udvikling af modellen.

HH lagde ud med at spørge panelet om det giver mening, at der bruges så mange ressourcer på modellen?

Panelets overordnede anbefaling var klar: Modellen er god og fungerer, og den er ressourcerne værd.

Særligt fandt panelet, at modellen giver de studerende muligheden for at prøve deres teoretiske viden af i praksis inden de kommer ud på arbejdsmarkedet. Panelet ser modellen som en investering for de studerende, der får muligheden for at prøve deres praktiske kompetencer af. Modellen har efter panelets opfattelse fat i det rigtige, da man altid selv kan læse videre og udvikle sine kompetencer. De fandt det endvidere vigtigt, at man som studerende kan udarbejde valide analyser, når man er færdig, og ved hvordan man omsætter sine kompetencer ude på arbejdsmarkedet, og mente, at man senere i sin karriere kan bygge på sin bacheloruddannelse.

Hertil diskuterede panelet særlig disse punkter:

- Praktik
- Udfordringer i modellen
- Muligheden for flere lokale studerende
- Belønning ved case competition

Praktik:

Der var enighed blandt panelet om, at det er et dårligt salgsargument, hvis praktik sælges som de små virksomheders mulighed for at få gratis arbejdskraft. MH pointerede, at SDU RIO arbejder for en forståelse af, at virksomhederne skal investere ligeså meget i praktikanten som i andre medarbejdere. Panelet talte om, både hvad man som studerende får ud af en praktik og hvad man som virksomhed får ud af det. Der blev lagt vægt på, at virksomheden også løber en risiko ved at investere sin tid, men også at det er vigtigt at **skelne mellem praktik (der er et læringsforhold) og studiejob** (hvor den studerende primært skal tjene nogle penge). FSM gjorde opmærksom på, at der politisk skelnes mellem praktik og et projektorienteret forløb. Det er muligt at give praktikanter en erkendelighed på op til 3.000 kr. nu. Panelet **vendte ydermere problematikken i, at de fleste praktikstillinger er på 30 timer, hvilket gør, at det kan være sværere for studerende, der ikke har et helt praktiksemester integreret i uddannelsen, ligesom PBA'en, også derfor roste panelet især modellen for at medtænke virksomhedskontakten gennem hele uddannelsen.**

Udfordringer i modellen:

HH og MH pegede særligt på, at der er udfordringer i forhold til at få de studerende til at deltage i aktiviteter, hvor der ikke er mødepligt, eller hvis det ikke er integreret i undervisningen. Det er specielt udfordringen ved, at de studerendes opfatter praktik og andre virksomhedsrelaterede aktiviteter, såsom case competition, som at de giver deres arbejdskraft væk gratis. Panelet understreger, at det bør være nemmere at 'træde ved siden' af nu, hvor der er tale om en læringsproces, end når man kommer ud på arbejdsmarkedet, hvor der er større omkostninger ved det. HH fortæller om erfaringen med at gøre to undervisningsdage undervisningsfri til at afholde case competition: Erfaringsmæssigt skal det ikke placeres en torsdag til fredag, da det er for tillokkende for de studerende at have lang weekend. Der er klart flest studerende de dage, hvor der er virksomheder på besøg i undervisningen. HH fortæller, at man helst vil lægge besøgene i undervisningen – Det annonceres selvfølgelig for alle studerende, så alle har muligheden for at deltage, men da der et par gange har været et kedeligt fremmøde til virksomhedsbesøg, så tør man ikke lægge det en dag, hvor alle blot kan komme og gå som det passer ind. HH orienterer om, at man gerne ser en højere grad af studieintensitet, og at man derfor på IVK-uddannelsen har indført 80% deltagelse i 1. og 2. semester, og dette har studienævnet planer om at udvide til 3. og 4. semester. Underviserne har flere gange været skuffet over fremmødet til en undervisningsgang, men på den positive side, så er de deltagende altid aktive.

Per Lindegaard Hjorth (PLH) stiller sig undrende i forhold til, hvorfor der skal være 80% deltagelse, for at de studerende kommer. Han spørger særligt ind til, om det er en god eller dårlig ting, samt om modellen er for ny til at vide noget om resultaterne af den? PHL tænker specielt på, om det er muligt at måle på ledigheden for nyuddannede bachelorer før og efter indførelsen af modellen. MH orienterer om, at der ikke er nogen studerende, der har været hele modellen igennem endnu, da den er fra 2017. PHL spørger yderligere ind til, hvor mange der stopper herfra og søger videre på kandidaten? Der er ikke nogen sikre tal på dette, men flere søger videre, derudover håbes det på at have en effekt på frafaldstallene. FSM udtrykker dertil, at nogle studerende går videre til kandidaten i Odense, men der er også nogle af dem, der nok vil synes, at det er bedre med den praktiske vej og job efter bacheloren.

Fra 2019 er modellen forskningsbaseret ved, at der laves interviews med studerende for at indsamle data.

PHL spurgte ligeledes ind til, hvordan forskningsaktiviteter inddrages i modellen. Han påpegede, at det i udlandet er virksomhederne som finansierer forskere. MH fortalte, at der på nuværende tidspunkt ikke eksisterer et samarbejde mellem virksomhederne og forskerne, der formidlers videre til de studerende. Det er to forskellige klinger, om man har fokus på at få studerende ind på en virksomhed eller en forsker. Det kan være mere håndterbart at arbejde afgrænset med de studerende end et stort forskningsprojekt.

Muligheden for flere lokale studerende:

Panelet diskuterede om der kan rekrutteres flere lokale studerende.

Studerende Maria Louise Lidsmoes (MLL) pointerede, at Campus Slagelse er placeret geografisk godt i forhold til at brande sig selv, pga. SMV'erne og det resterende bagland i Slagelse og omegn. Hun understregede, at de studerende, der gerne vil videre på en kandidat også nok skal finde vejen videre.

Panelet talte om, at studerende har en tendens til at vælge uddannelse i lokalområdet, og en måde at nå de unge mennesker på, er at opsøge dem på de nærliggende ungdomsuddannelser og gymnasier. Hertil talte panelet hovedsageligt for, at **IVK Slagelse bruger deres succeshistorier (såsom Fannys nedenfor) til at brande sig**. HH bakkede op om, at der er en kæmpe interesse i arrangementer, hvor der kommer tidligere studerende og fortæller om, hvad de har lavet/hvordan de er kommet i job. Det blev drøftet, at det kan være svært på 1. semester at vide og forstå, hvad man kan bruge IVK til – særligt hvis ét's bagland stiller kritiske spørgsmål til én's valg af uddannelse. Panelet diskuterede hertil, **hvorvidt de studerende kender modellen, når de vælger uddannelse, og anbefaler at indføre et spørgsmål om dette i studiestartsundersøgelsen**. Ydermere blev det bragt på banen, om man kan gøre yderligere for at synliggøre jobmulighederne efter en bacheloruddannelse. I forlængelse dertil om man kan markedsføre, hvad det er for en forretningsforståelse og erhvervserfaring, som en bachelorstuderende fra IVK Slagelse kommer ud med kontra en kandidatstuderende i Odense. SMV'erne kan godt være lidt 'bange' for at ansætte en akademiker, og her kan der eksistere et bedre match mellem en bachelor og en SMV, end en kandidat. I forlængelse af dette diskuterede panelet Bachelorløftet, som er en række virksomheder, der har meldt positivt ud i forhold til at ansætte bachelorer, og stillede sig kritisk i forhold til, at der ikke er offentlige virksomheder på listen. Panelet er af den overbevisning, at fremtidens karriereudvikling er en vekselvirkning mellem at man uddanner sig lidt, arbejder, uddanner sig noget mere, arbejder osv.

Afslutningsvis blev det forslået af panelet at oprette en LinkedIn-gruppe for alumner på IVK Slagelse, så det er nemmere at bevare kontakten.

Belønning ved case competition:

I relation til at det er svært at få de studerende til at møde op til arrangementer, diskuterede panelet muligheden for en form for belønning, hvis man vinder case competition. Problemet relaterer sig både til lav deltagelse samt at de studerende kan være bange for at give deres arbejdskraft væk gratis, hvis virksomheden ender med at bruge en af de gode idéer udviklet af de studerende. På nuværende tidspunkt uddeles der diplomer for deltagelse. FSM fortalte, at man i Odense giver talentudmærkelser på eksamensbeviset for at have vundet case competition. Panelet var enig i, at en anerkendelse på et eksamensbevis kan være nemmere at forstå for en virksomhed, der skal ansætte, end en karakter fra en eksamen. Panelet drøftede i forlængelse af dette muligheden for pengepræmier som gevinst for at have vundet. PLH mente, at det vil skabe nogle forkerte forventninger hos de studerende. Han understregede, at man heller ikke på arbejdsmarkedet får en gulerod, hver gang man gør noget godt. HH informerede om, at Musikhuset stiller et studiejob til rådighed efter deres case (men at det kan alle søge). **Panelet var generelt enige i, at det bør være symbolske præmier, fordi det bør være anerkendelsen, der er nok i sig selv**. Der ligger selvsagt nogle pædagogiske overvejelser i, hvordan man vælger at anerkende de studendes arbejde, samt muligheden for præcedens. Panelet opfordrede til, at man laver nogle regler for, hvad præmierne kan være, samt sætter beløbet realistisk således at en SMV stadig kan byde ind. Dertil kunne panelet godt se fordelene i at integrere case competitionen yderligere i undervisningen, så den bliver obligatorisk i forlængelse af mødepligten på fagene. Afslutningsvis pegede panelet på, **at man måske**

skulle blive endnu bedre til at forklare de studerende, hvad det er, som de får ud af at deltage i case competition, og sørge for at spørge specifikt ind til casen i undervisningsevalueringerne.

5. Fra bachelor til job v/Fanny Villadsen, direktør i Odsherred Forsyning og dimittend fra campus Slagelse

Fanny Villadsen (FV) introducerede sig selv, og fortalte at hun tiltrådte som administrerende direktør i Odsherred Forsyning i 2019 som kun 29-årig.

FV har en baggrund fra Korsør, og en bacheloruddannelse fra 2012 i Engelsk og kommunikation på IVK Slagelse. For FV var det interessen i Engelsk og en anbefaling fra sin omgangskreds, der gjorde at hun startede på IVK i Slagelse. Det første år gik med at få nye venner, studere og gå i byen. Derefter stod det rimeligt klart for FV, at hun skulle have et studiejob – der var simpelthen ikke råd til alt på SU. På de sidste semestre var det ikke kun interessen for at blive god til engelsk, der trak i FV, men hun ønskede nu også et studierelevant job, hvor hun kunne bruge sine tillærte kompetencer fra studiet. Der opslås en jobannonce inden for marineindustrien med kommunikation, og FV søger denne, men får den i første omgang ikke. Herefter har FV en snak med lederen, for hun ærgrer sig virkelig, og lederen ender med at ansætte både FV og en anden kvindelig medarbejder – faktisk som de to eneste kvindelige medarbejdere på arbejdspladsen. Til en start er FV ansat på 15 timer om ugen, men det står hurtigt klart, at der er en del mere at lave, så FV arbejder mere end dette. Hun får i dette job bl.a. lov til at lave webshop og sælge, hvilket var ting, som virksomheden normalt ikke gjorde.

Da tiden kommer til at skrive BA-projekt, fatter FV interesse for søsterselskabet Survitech Group, GoSport UK, fordi hun gerne vil lave et 'ægte' projekt. Hun får lov til at tage til England og besøge kontoret, og har derfor en følelse af, at hendes projekt ikke må gå galt. Hendes studiejob har jo investeret i, at hun kunne tage til England. Efter endt uddannelse tilbyder studiejobbet FV en fastansættelse, som hun med glæde takker ja til. For FV var det klart det rigtige at gå direkte ud i job, men hun møder skepsis fra en studiekammerat, der ikke kan forstå, at FV ikke vælger kandidaten. I dag står kammeraten uden job efter sin kandidatuddannelse, mens FV er direktør.

På et tidspunkt arbejder FV på alt for mange timer i et ikke så godt arbejdsmiljø, og hun siger op for at prøve noget andet. Hun får i 2013 job i forsyningsbranchen som direktionsassistent, og kravler langsomt opad i firmaet de kommende år:

- Leder af kundeservice og kommunikation 2014
 - o Som 24-årig (8 ansatte under sig)
- Administrationschef 2017
- Direktør 2019

FV er Danmarks yngste forsyningsdirektør og firmaet består af:

- 38 medarbejdere
- 36.000 kunder
- Omsætning på 113 mio. om året
- 10 renseanlæg
- 4 vandværker
- 3 varmeværker
- 5 slamslugere
- 400 pumpestationer
- 800 km. Kloakledning

FV's vigtigste råd er, at man ikke skal tro, at én bacheloruddannelse er slut, når man kommer på arbejdsmarkedet. Hun har fået mange chancer for at efteruddanne sig, fordi hun har haft nogle gode chefer, der kunne se hendes potentiale.

Panelets bedste råd til uddannelsen til efter succeshistorien er, at SDU Slagelsemodellen er et godt skridt på vejen, så det ikke længere kun er den studerendes eget ansvar at få praktisk erfaring under uddannelsen.

PHL pointerer, at det er vigtigt at bryde diskursen om, at man skal have en lang videregående uddannelse for at få et job ved at fortælle de gode historier.

Rune Højer Jensen (RHJ) fortæller dog, at det er svært at trække folk ned til f.eks. Aabenraa for til at tage studiejobs. Virksomhederne får desværre aldrig positiv respons på jobopslag til praktikanter, så derfor har de et negativt billede af de studerende.

Lone Hoelgaard Havmand (LHH) understregede, at man som praktiksted, skal huske at give praktikanten nogle konkrete arbejdsopgaver, så de på denne måde nemmere kan overføre, hvad de har lavet.

Panelet spurgte FV om hendes uddannelse skulle have været anderledes, hvortil hun svarede, at den dengang manglede konkrete oplæg om virksomheder, men at hun godt kunne lide størrelsen på studiet og det lokale miljø.

Afslutningsvis foreslog Rikke Dalager (RD) at indføre et fag om forretningsuddannelse på IVK-uddannelserne, og panelet synes at det kunne være en god idé, hvis Slagelse arbejdede videre med CMS (Carrier Management Skills), som man også har i Odense.

6. Diskussion af erhvervslivets forventninger til en bachelor dimittend

Panelet nåede ikke at diskutere dette punkt.

Mødet sluttede kl. 18.

Næste møde vil blive afholdt mandag d. 18. maj kl. 15-18 i Odense.

Flemming Smedegaard
Studieleder

Isa Egholm Christensen
Studienævnssekretær