

Referat af møde i Aftagerpanel for Cand. negot.-studier

9. april 2018

Journalnr.
Initialer

Mødets afholdelse: 1. marts 2018 i SKY, Campus Kollegiet, Odense.

Til stede var: Jesper Poulsen, Lars Frank Larsen, Mathies Krenzen, Mette Lund Kristensen, Steven Breunig, Klaus Geyer, Gry Høngsmark Knudsen, Rasmus Meldgaard, Rasmus Ankerstjerne, Mathilde Blom Christensen, Vanda Ardeshir-Davani, Peter Alnor og Mads Gehrt.

Fra administrationen deltog: Mia Fenat

Afbud: Annette Bach Laursen, Henrik Drud, Peter Hansen, Hasse Poulsen, Eva Thybo, Elisabeth Dreier, Astrid la Cour Bennedsen, Michael Grosbøl, Christian Heyde- Petersen, og Nanna Tietgen Vedel Eriksen.

Velkomst og indledning

Mette Lund Kristensen (MLK) bød velkommen og bad indledningsvist de fremmødte om at præsentere sig. MLK orienterede herefter om dagens program og tema, Employabilitet, der ligger fint i tråd med forrige møde i aftagerpanelet, der fandt sted 3. november 2016. Her drøftede medlemmerne dimensioneringen, studiets beskæftigelsestil samt udviklingen af kandidatprofiler med henblik på at øge de studerendes muligheder for at komme i job efter endt uddannelse.

Employabilitet anses for at være det helt store ord for tiden, og kan forstås på forskellige måder: Først og fremmest er det den studerendes egen afklaring af kompetencer; hvad kan den studerende, og hvad kan den studerende selv gøre for at omsætte den tilegnede viden til noget praktisk? Den studerende kan f.eks. at have lært noget om tysk historie, men hvad kan den studerende så bruge denne specifikke viden til, når han/hun er færdiguddannet?

For det andet, så stiller det krav til studienævnet og studiet i det hele taget at kigge nærmere på de kompetencer, som de studerende tilegner sig i løbet af studiet. Negot.-studerende får eksempelvis både nogle mere generelle kompetencer såsom at kunne reflektere og at kunne gå metodisk til værks, og nogle fagspecifikke kompetencer som en særlig viden om markedsføring.

For det tredje involverer Employabilitet virksomheder og hvordan erhvervslivet inddrages i studiet. Og sidst men ikke mindst, hvad skaffer de studerende i job. De studerende bliver i løbet af deres studier bevidst om, hvad de kan, men hvordan omsættes dette helt konkret til arbejdsmarkedet? SDU Research & Innovation Organisation (SDU RIO) understøtter netop samspillet mellem studiet og erhvervslivet, og de mange aktiviteter SDU RIO kan tilbyde, er helt klart noget, som Negot.-studiet kan drage nytte af. På SDU og mere lokalt på Det Humanistiske Fakultet er en afklaring af hvad de studerende kan, i fokus. MLK mener dog, at der er grund til at tage det videre skridt og se på, hvordan studiet i højere grad får de studerende ud i arbejdslivet.

En af grundene til, at Employabilitet er i fokus skyldes især Finansloven og det nye bevillingssystem. 7,5 procent af bevillingen er nu resultatbaseret, og det har en betydning for bevillingen, hvor længe en studerende er om sine studier og om denne også i sidste ende bliver færdig med sine studier. Det nye bevillingssystem varsler således økonomiske sanktioner til universitetet, og der er grund til at tage dette alvorligt.

MLK mener, at det er nødvendigt, at styrke Negot.-uddannelsens image. En del BA Negot.-studerende søger ind på en cand. merc.-uddannelse, i stedet for det naturlige valg at fortsætte på kandidatuddannelsen i Negot. Det er som er der en udbredt forestilling blandt BA Negot.-studerende om, at de med en overbygning i cand. merc. har bedre jobmuligheder. Men dette er faktisk ikke sandt, for der er højere arbejdsløshed blandt de færdiguddannede cand. merc'ere. Der er derfor behov for at øge overgangsfrekvensen fra BA Negot. til KA Negot., og i den forbindelse at styrke Negot.'s image.

MLK orienterede herefter om Syddansk Universitets reviderede strategi: At uddannelsen skal føre et sted hen, og at uddannelsen skal have relevans for samfundet. Uddannelsen skal skabe værdi for og med samfundet, og i dette aspekt bliver Negot.-studiet nødt til ikke bare at være meget konkret, men også at sætte noget i søen.

MLK orienterede om studiets ledighedstal. De seneste opgjorte tal vedrører 2014 og viser et ledighedstal for færdiguddannede Negot.'er på 12,6 procent. Tallene for 2015 viser, at der var 36 Negot. studerende, der dimitterede. De specifikke tal vedrørende 4.-7. kvartal, hvor ledigheden måles, mangler, og det nuværende ledighedstal kendes derfor ikke på dette tidspunkt.

MLK oplyste, at der er nu er loft på hvor mange studerende, der kan optages på BA Negot.-uddannelsen, og særligt på KA Negot.-uddannelsen. Ved 2020-sommeroptag er der således kun 23 ledige pladser på KA Negot.-uddannelsen, hvis man ser bort fra retskravsbachelorerne, der er sikret en plads på KA, hvis de fortsætter umiddelbart efter endt BA negot.-uddannelse. Med det lave antal pladser lukkes mere eller mindre for optagelsen af udenlandske studerende på KA-uddannelsen. MLK pegede på, at der dog også er et vinteroptag på Negot.-uddannelsen, som gør, at antallet af KA Negot.-studerende kan overstige de 23 pladser, der er fastsat ved sommeroptaget i 2020. I år er der eksempelvis optaget omkring 30 KA Negot.-studerende ved vinteroptaget. Det er dog ikke nok, ifølge MLK, og der er behov for at finde andre løsninger som at genoptage forhandlingerne af optagelsestallene, og som at øge interessen blandt BA Negot.-studerende til at søge optagelse på KA Negot.-uddannelsen.

MLK nævnte de tiltag, studiet har foretaget sig siden forrige aftagerpanelmøde: Nedsættelsen af et erhvervsudvalg, bestående af de eksterne medlemmer af aftagerpanelet Lars Frank Larsen og Elisabeth Dreier, oprettelsen af en LinkedIn gruppe særligt for Negot.'er samt oprettelsen af en Facebook gruppe kun for Negot.'er. Derudover har studiet haft succes med at arrangere et netværksmøde, hvor tidligere og nuværende Negot.-studerende blev bragt sammen. Men der er brug for at gøre endnu mere for de studerende på Negot.-uddannelsen, og MLK fremviste et idékatalog over mulige aktiviteter, studiet fremover kunne involvere sig i, herunder curriculære og extracurriculære aktiviteter som gæsteforelæsnings, virksomhedsbesøg, case competitions. Sådanne aktiviteter har studiet tidligere haft og det kan studiet vælge at fortsætte med at involvere sig i, hvis det ønskes. Endvidere kan nævnes de projektorienterede forløb, som er populære både blandt de studerende og også aftagerne, der gerne vil have Negot.-studerende i praktik. Dette er et område, som kan videreudvikles ved f.eks. at koble specialeforløbet til de projektorienterede forløb. MLK mener derudover, at det er vigtigt at fastholde og styrke arbejdet med LinkedIn. Man kunne forestille sig arrangementer mellem alumner og studerende, etableringen af mentorordninger, større samarbejde med SDU RIO i forbindelse med karrierearrangementer og særlige Boost-forløb, hvor de studerende i tiden mellem at have afleveret speciale og selve specialeforsvaret kan lære at skrive CV m.m. MLK oplyste, at det nu er muligt at søge midler fra Employabilitetspuljen og dermed kan studiet få støtte til noget af det arbejde, som især de faglige vejledere, har lavet på frivillig basis.

Syddansk Universitet er det eneste sted i Danmark, hvor man kan tage en cand. negot.-uddannelse, og det kan godt være Negot.'erne derfor måske

er mere protektionistiske omkring deres "egen klub", men der skal findes en måde, hvorpå man kan udnytte det netværk, der helt tydeligt er. Hvordan kan studiet nå ud til dette Negot.-netværk og hvordan kan det bruges aktivt.

MLK lagde med disse ord op til en åben diskussion af Employabilitet, både i forhold til de nuværende studerende, men også i forhold til færdiguddannede Negot.'er. Hvad kan der gøres for dem, og hvad vil processen i den forbindelse være.

Lars Frank Larsen (LFL) tog herefter ordet og fortalte om det erhvervsudvalg, bestående af ham selv og Elisabeth Dreier, der var blevet nedsat i umiddelbar forlængelse af forrige aftagerpanelmøde. Sammen med studiets daværende faglige vejledere havde de taget kontakt til administratoren af en Negot.-gruppe på LinkedIn, Cand. Negot. International. De havde fået lov til at overtage denne gruppe som administratorer, og dermed var der skabt adgang til nu mere end 1100 tidligere Negot.-studerende. Som det første havde samtlige eksterne medlemmer af aftagerpanelet forfattet et fællesbrev, som de havde sendt ud til Negot'erne via LinkedIn. I brevet orienterede man om studiets dimensionering og studiets ønske om at aktivere Negot.'erne i et netværk.

LFL orienterede om et træk, han havde lavet via LinkedIn, og som viste hvor i verden Negot.'erne arbejder, og hvad de arbejder med. Selv om trækket er lidt over et år gammelt, så er det generisk og kan give en idé om, hvor i verden Negot'erne befinder sig, hvilken virksomhed, de er ansat hos, og hvilken sektor, de arbejder inden for. Oplysningerne kan også bruges aktivt af de faglige vejledere til at fortælle de studerende om, hvad de kan lave, når de er færdiguddannede.

På Cand. Negot. International slås ledige stillinger op. Den kan med fordel også bruges også af nuværende Negot.-studerende, så de kan se, hvilke jobmuligheder, der er. Jobopslagene er tilgængelige mellem 2-3 uger, hvorefter de tages ned igen. Der har været en del jobopslag gennem tiden, men lige nu er der ingen.

MLK spurgte til hvorvidt jobopslagene kan være tilgængelige i længere tid, så man undgår, at de studerende går ind på en "tom" side. Hertil svarede LFL, at det godt kan lade sig gøre.

Der er ligeledes oprettet en særlig Facebook-gruppe for Negot.-studerende. Gruppen har lige nu ca. 250 medlemmer.

Både LinkedIn og Facebook er platforme, hvor Negot'erne kan nås. Forskellen mellem de to platforme, er at LinkedIn overordnet set er beregnet til den faglige og professionelle kontakt Negot'erne imellem, mens Facebook er til den daglige. Facebook er en god platform, når der skal holdes et arrangement. LFL opfordrede dog til at Negot.-studerende anvender begge platforme til at skabe kontakt til virksomheder, når de skal afvikle opgaver eksempelvis.

LFL orienterede herefter om et gå hjem møde for tidligere og nuværende Negot'er, der fandt sted i juni 2017, og som var blevet live streamet via Facebook. 30 havde tilmeldt sig arrangementet, som var forløbet rigtig fint. Det havde været planen at afholde et lignende arrangement i Kolding i begyndelsen af januar 2018 for at nå ud til Negot.'er bosiddende i Jylland, men man havde aflyst pga. for få tilmeldte. LFL vurderede, at tidspunktet for arrangementet havde været årsag til det lave antal tilmeldinger. LFL oplyste, at han har modtaget en del henvendelser fra København og omegn, men at den frivillige indsats stopper her. Der kan ydes hjælp til at sætte værktøjer op, men det kræver, at der er ildsjæle i København, der vil drive det videre.

LFL oplyste herefter om de muligheder, som SDU RIO kan tilbyde Negot-studiet. Han henviste til en engelsk rapport, som klart viste, at hvis en studerende har haft kontakt til erhvervslivet 4 gange i løbet af sin studietid, så har den studerende 75 procent større chance for at få et job efter endt studie. De fire kontaktpunkter kan f.eks. være i forbindelse med afviklingen af det projektorienterede forløb, projektopgaver eller specialet. Der findes en SDU Jobbank, som årligt formidler over 2000 stillingsopslag, herunder opslag om studiejobs og praktikpladser. Mange af opslagene har relevans for Negot'erne, som har kompetencerne til at ansøge dem. De sproglige kompetencer, især tysk, er efterspurgt. Typisk er der dog kun få ansøgere til studiejobsene og praktikpladserne.

Jesper Poulsen (JP) fremhævede, at det er et paradoks, at dagens tema omhandler, hvordan man gør Negot.-studerende employable og hvordan man får dem ud i job, når han som repræsentant for aftagerne efterlyser, hvordan man finder medarbejderne. Det er svært at finde de gode studerende. Linket mellem den gode studerende og virksomheden er fraværende, og det er her, der skal sættes ind, ifølge JP. JP selv vil gerne ansætte flere færdiguddannede Negot.er i sin virksomhed, og går målrettet efter færdiguddannede Negot.'er pga. deres erhvervsproglige og interkulturelle kompetencer. Problemet er, at der ikke er mange kandidater, der kan fremsøges på eks. Jobbasen. Færdiguddannede Negot.'er med kompetencer i tysk er nærmest ikke eksisterende. Det er

svært for især små virksomheder at finde Negot. kandidater. Der er derfor behov for at gøre det nemt for virksomheder og studerende at finde hinanden.

LFL fortalte videre, at SDU RIO arrangerer Business Lunch, hvor virksomheder og studerende kobles sammen. Business Lunch finder sted to gange om året, størst er den i Kolding med over 43 deltagende virksomheder. Der er stor efterspørgsel fra virksomhederne, og lige nu står virksomhederne på venteliste for at deltage i Business Lunchen. LFL påpegede, at udfordringen ikke ligger i, at få virksomheder til at deltage, men til at få de studerende med. Hvis man inkorporerer Business Lunch eller andre karrierearrangementer i undervisningen, er det faktisk en god idé, ifølge LFL.

SDU RIO forestår ligeledes Career Management Skills-forløbene, som på Negot.-studiet er frivilligt, men på andre studier indgår som obligatoriske forløb. Ifølge LFL er CMS et udmærket middel til at få de studerende engageret. Idet Negot.-uddannelsen ikke har CMS som et obligatorisk forløb, så er det vigtigt, at det over for de studerende italesættes, at de skal aktivere sig selv, dette især når målgruppen fremover kun vil være på 23 kandidatstuderende pr. årgang. Karriere er ikke noget, den studerende først skal tænke på, når specialet er afleveret. Det skal ske på et langt tidligere tidspunkt i løbet af studietiden, ifølge LFL. SDU RIO er en god platform for studiet til at skabe kontakten mellem den studerende og virksomheden. Det er vigtigt, at der gøres noget, idet LFL har set, at studier, selv om de har haft lave ledighedstal, har set sig nødsaget til at lukke ned, fordi det har været for omkostningsfuldt at drive et studie, hvor udgifterne er for høje i forhold til et lavt antal studerende. Og det er måske nok især på Det Humanistiske Fakultet, at man kan være udfordret. Værktøjerne findes, det handler bare om at sætte i værk. LFL synes selv, at Negot.-studiet er den "bedste og frækkeste dreng/pige i klassen" på det Humanistiske Fakultet. Og negot.-studier har mange muligheder ved at være placeret i Odense, dette også set i forhold til oplandet, og det skal studiet udnytte bedre.

LFL oplyste herefter, at SDU RIO arbejder med entreprenørskab og forretningsudvikling, hvor studerende eksempelvis får lov til at udvikle deres egen virksomhed under deres studie enten i Cortex Park i Odense eller i Medialab i Kolding. Det kan være af stor nytte for de studerende, at komme i gang med deres virksomhed allerede under deres studie.

JP knyttede hertil som kommentar, at han selv mener, at det er bedre først at få erfaringer fra andre virksomheder, inden man starter egen virksomhed.

LFL oplyste, at mulighederne er mange, og at SDU RIO rigtig gerne vil sparre med Negot.-studiet heromkring.

LFL spurgte til, hvorvidt optaget udgør en udfordring for Negot.-studiet. Hertil svarede MLK, at det gør det ikke, idet studiet får fyldt sine pladser op, men at man måske i højere grad skulle tænke på at tiltrække endnu bedre studerende. Noget tyder på, at Kvote 2-ansøgere generelt har lavere frafald og en bedre gennemførselsprocent end Kvote 1-ansøgere.

LFL oplyste, at han i forhold til MLK's idékatalog havde lagt særligt mærke til muligheden for oprettelsen af en mentor-ordning. Ifølge LFL er det en rigtig god idé, og man kunne f.eks. lave en optagelsesprocedure, hvor den studerende skal søge om at blive optaget som mentee. Ud fra en evaluering af den studerendes motivation og interesse kunne man matche denne med en mentor fra Negot.'s LinkedIn-gruppe. LFL mente med sikkerhed at kunne sige, at SDU RIO vil støtte op omkring et sådant initiativ.

LFL er af den overbevisning, at det er nødvendigt, at skabe aktiviteter og platforme, hvor studerende kan møde virksomhederne, det kan være i forbindelse med projektorienterede forløb, studiejobs eller andet i løbet af undervisningen. Jo mere kontakt og interaktion, jo større sandsynlighed er der for den studerende efterfølgende at komme i job. Skræks scenariet for ethvert studie må være, at den pågældende uddannelse må se sig nødsaget til at lukke som følge af dimensionering baseret på lave beskæftigelsestal blandt færdiguddannede.

MLK knyttede den kommentar hertil, at Negot.-studier er gode til at få hentet penge ind gennem de studerendes mange udenlandsophold. MLK takkede herefter LFS for sit oplæg og hans forslag til forskellige mulige tiltag, som studiet kan involvere sig i.

Steven Breunig ville gerne vide om virksomheder under selve rekrutteringsforløbet foretager et tjek af jobansøgere på de forskellige sociale medier. Han har nemlig kendskab til en færdiguddannet Negot.'er, der ikke var særligt stærk fagligt, men derimod havde gode kommunikative evner. Vedkommende havde skrevet få sigende stikord på sin LinkedIn-profil og var på baggrund heraf blevet headhuntet til et job.

Hertil svarede Mathies Krenzen, der selv til daglig er HR-konsulent i Fjernvarme Fyn, at der laves søgninger på de sociale medier, men at det i

høj grad kommer an på den rekrutteringsstrategi, virksomheden har valgt. Jo dyrere rekruttering, jo mere grundig vil virksomheden være i forhold til at lave disse baggrundstjek på de sociale medier.

Der blev holdt frokost kl. 12.

Efter frokosten åbnede MLK op for en åben dialog omkring mulige employabilitetstiltag, Negot.-studiet kan involvere sig i, og anmodede de fremmødte om så vidt muligt at konkretisere deres forslag, så disse kan sættes i værk hurtigst muligt.

Aftagerpanelet drøftede forskellige mulige employabilitetstiltag.

JP fremhævede igen, at han personligt efterlyser en rekrutteringsplatform, hvor det er nemt for virksomheder at rekruttere praktikanter og nyuddannede Negot.'er. SDU Jobbank findes, og nu også LinkedIn, problemet er dog, at de studerende måske nok tænker tanken om at lægge deres CV ud, men at de alligevel ikke får det gjort lige med det samme. Der er således brug for at få kommunikeret ud til de studerende, at virksomhederne efterlyser deres CV, en form for intern markedsføring på studiet, til at få de studerende til at forstå vigtigheden i, at de lægger CV'et ud på et tidligere tidspunkt, måske allerede et halvt år inden de afslutter specialet. JP fremhævede, at de studerende skal aktiveres, og at der skal være mindre fokus på at tænke, hvordan man får erhvervslivet til at tage imod færdiguddannede Negot'ere. I stedet bør man fokusere på at få aktiveret de studerende.

LFL oplyste, at LinkedIn-gruppen måske er at foretrække i forhold til SDU Jobbanken, som er for alle studieretninger. Som administrator af LinkedIn-gruppen, Cand. Negot. International, har LFL mulighed for at sende direct mails ud til samtlige 1100 medlemmer af gruppen. LFL foreslog derfor, at studiet laver en liste med navne på de Negot.-studerende, der skal til at påbegynde deres speciale og som derfor forventes at færdiggøre deres uddannelse inden for kort tid. Listen skal indeholde en kort præsentation af hver studerende, så virksomhederne har mulighed for at spore sig ind på relevante kandidater.

LFL oplyste, at SDU Rio har over 300 arrangementer om året, så mulighederne er mange. Der er både generelle og mere specifikke arrangementer. Det kunne f.eks. være en idé, at lave en Business Lunch særligt for negot.-studerende, hvor man kan forventningsafstemme, hvad de potentielle arbejdsgivere kan tilbyde og hvad der til gengæld forventes af den studerende. De studerende kan herved få en idé om, hvad de skal fremhæve i deres jobsøgning.

Gry Høngsmark Knudsen bemærkede hertil, at de studerende generelt har svært ved at fremhæve deres særlige Negot.-kompetencer og derfor i forbindelse med en jobsøgning har svært ved at fortælle hvad de kan levere for den konkrete virksomhed. Det er måske noget, der skal tænkes ind allerede i undervisningen, hvor man kan få skabt en dialog og en sammenhæng mellem teori og praksis.

Aftagerpanelet drøftede muligheden for at skabe curriculære aktiviteter. LFL orienterede i den sammenhæng om de mange aktiviteter, som SDU RIO årligt arrangerer i et samspil mellem studierne og virksomheder. Eksempelvis har SDU RIO fundet frem til et bestemt antal virksomheder med markeds-mæssige udfordringer, som de gerne vil have de studerende til at udrede og finde en løsning på. De studerende får på denne måde betydelig praktisk erfaring, mens virksomhederne omvendt får lov til at brande sig selv over for de studerende, samtidig med at de får adgang til executive summaries. Begge parter får stort udbytte af samarbejdet. LFL nævnte ligeledes case knuser-korpset, hvor studerende får til opgave at løse en case inden for en dag, eller muligheden for Business Lunch, herunder at SDU RIO gerne vil skræddersy et program til Negot.-studier, hvis det har interesse.

Aftagerpanelets medlemmer fandt frem til at det vil være oplagt at knytte fagene Markedsanalyse og Interkulturel kommunikation op til en curriculær aktivitet. JP bemærkede, at det er vigtigt, at det skal gøres nemt for virksomhederne. Han selv er ofte på udkig efter studerende med interkulturelle kompetencer, hvorfor han gerne deltager i arrangementer, der promoverer hans egen virksomhed.

Steven Breunig nævnte, at det også skal være nemt for underviserne, der bliver målt i forhold til hvor mange publikationer, de har lavet pr. semester. Det må derfor ikke være for tidskrævende, idet de ikke bliver evalueret i forhold hertil.

LFL oplyste, at det var hans oplevelse, at hvis det er ECTS belagte aktiviteter, altså aktiviteter, der lægges ind i undervisningen, så vil det have en langt større tilstrømning af studerende.

Rasmus Ankerstjerne oplyste, at han oplevede, at det var svært at få Negot-studerende til at deltage i faglige aktiviteter, og at der skal gøres en indsats for at aktivere de studerende. Han nævnte, at IVK studiet har lavet en særlig IVK-dag, hvor al undervisning er fjernet på denne dag, men hvor der er indlagt en række aktiviteter for de studerende, herunder case competitions. Det er en stor succes, og måske kunne Negot.-studier lave noget lignende.

MLK nævnte, at Negot.-studiet gennem de senere år har haft en række aktiviteter som case competitions, oplæg med aftagere og særlige Negot.-lectures. MLK kunne godt se en pointe i at samle sådanne aktiviteter, f.eks. også speed dating med forskellige virksomheder, på en "særlig Negot.-dag", og hermed få så mange studerende som muligt til at deltage. Det vil også skabe et særligt Negot.-fællesskab. JP bemærkede endnu engang, at det skal være nemt for de pågældende virksomheder, der jo har en forretning at køre ved siden af, og oplyste, at man som virksomhed kun deltager i sådanne arrangementer for at få markedsført sig selv. JP oplyste, at der efter hans mening ikke kom særligt mange studerende, så hvis det kunne lægges ind som obligatorisk at deltage, ville det gøre, at de studerende blev nødt til at deltage.

LFL spurgte til muligheden for at inkorporere et besøg ved SDU RIO i forbindelse med studiestarten for på denne måde at italesætte "karriere" overfor de studerende på et tidligt tidspunkt i deres studie.

Peter Alnor svarede hertil, at man allerede nu forsøger at skære ned på de aktiviteter, der finder sted på introdagen, idet de studerende ikke kan rumme de mange nye oplysninger. Han foreslog alternativt, at SDU RIO inviterer de studerende til et møde i slutningen af september eller starten af oktober, hvor SDU RIO kan fortælle hvad de kan tilbyde de studerende.

Mads Gehrt foreslog, at man lavede en særlig Negot.-event kalender, hvor man kunne slå samtlige faglige arrangementer op, således at de studerende vidste, hvor de skulle kigge hen, hvis de ønskede at deltage i eksempelvis SDU RIO arrangementer, virksomhedsbesøg osv.

MLK rundede dagens program af ved at opridse hovedpunkterne og action points:

Det skal først og fremmest være nemt for aftagerne at få kontakt til de studerende og færdiguddannede Negot.'er. Det skal omvendt også gøres nemt for de studerende, at få kontakt til erhvervslivet, og de studerende skal aktiveres noget mere for at opsøge de færdigheder, de kan få.

Det gode arbejde i Negot.'s erhvervsudvalg skal fortsætte og skal bl.a. helt konkret arbejde videre med at lave en særlig Negot.-dag, at samarbejde med SDU RIO – særligt i forhold til kandidatuddannelsen – omkring en Business Lunch tilrettelagt for Negot.studerende, CV-kurser, muligheden for case competitions eller lignende i fagene Markedsanalyse og Interkulturel kommunikation. Derudover skal der arbejdes videre med idéen om at lave en mentorordning. Især skal der arbejdes videre med LinkedIn-siden. Det er vigtigt, at promovere denne over for nuværende

studerende. Derudover så skal der sættes ressourcer af i forhold til at udarbejde en liste over studerende, der skal i gang med enten projektorienterede forløb eller speciale. Listen skal udsendes til samtlige medlemmer af LinkedIn Negot.-gruppen. Den skal jævnligt opdateres, og skal genfremsendes LinkedIn Negot.-gruppen, når de studerende er færdiguddannede.

Endelig vil MLK udarbejde en ansøgning om midler fra Employabilitetspuljen, som kan støtte noget af arbejdet.

MLK takkede herefter deltagerne for et inspirerende møde.

Mette Lund Kristensen

Formand

Mia Fenat

Referent