

2024-03-19 Referat Uddannelsesudvalg Markedsføringsuddannelserne

Mødetidspunkt	19. marts 2024 kl. 14.30 - 17.00
Mødested	Hobrovej 85, 9000 Aalborg
Lokale	CHV 1.0.12
Referent	Rikke Schouboe Larsen
Deltagere	Mads G. Ruby (mgr@jyskanalyse.dk) Lone Damgaard Knudsen (ldk@ah.dk) Mette Dietz Lilkær (mdl@portofaalborg.com) Sune Andersen (suan@davafoods.com) Jens Uggerhøj (jens@uconnect.dk) Birgitte Hvingel Jørgensen (bihj@ucn.dk) Claus Jensen (clje@ucn.dk) Karen Rubæk (kru@ucn.dk)
Fraværende	Nathalie Jarmann (10178023@ucn.dk) Christian Warming (cw@aalkat-gym.dk) Hans Peter Wolsing (hpw@startinfo.dk) Jens Kjær Sørensen (jks@ucn.dk)
Mødeleder	Karen Rubæk og Claus Jensen

Uddannelsesudvalgsmøde for Markedsføringsuddannelserne

Claus (CLJE) bød velkommen til mødet, som er det første siden Eksportuddannelserne blev skilt fra uddannelsesudvalget. Da eksport blev skilt fra, forsvandt der også et par af udvalgets medlemmer, som flyttede med over. Det betyder, at der på nuværende tidspunkt mangler 2 aftagerrepræsentanter samt en repræsentant fra universitetssiden.

Hvis du skulle have et forslag til, hvem der kan spørges, så er du meget velkommen til at sende forslag til CLJE eller Karen (KRU).

Jens foreslog at søge en "profil" i et større netværk, som så formentlig ville kunne være interessante for udvalget. Et bud kunne være at tage fat i nogle af de praktiksteder, som uddannelserne virker, da der vil være oplagte kandidater.

CLJE har tidligere fået spørgsmål om UCN får noget ud af at have virksomheder med i udvalget og hvad man bruger det til.

Det gør de bestemt, og der er flere konkrete ting, der bliver taget med videre til udvikling af uddannelserne. Det er ikke alt som bliver meldt tilbage til udvalget, men langt de fleste drøftelser og emner lever videre i en eller anden form.

1. Godkendelse af dagsorden

CLJE og KRU gennemgik dagsordenen og forklarede kort, hvorfor der er blevet sendt bilag ud med dagsordenen. Det er vigtigt, at udvalget er orienteret om de evalueringer, som bliver sendt ud og resultaterne heraf, men ikke at de bliver drøftet i dybden på møderne.

Der var ingen bemærkninger til dagsordenen.

2. Opdatering og status fra Claus Jensen

Uddannelseslederen giver en opdatering om og status på uddannelsen Orientering og status på uddannelsen med særlig fokus på de første dimittender. Desuden er der mulighed for at stille spørgsmål til de bilag, som er sendt med dagsordenen ud.

BA Eksamen 2024

De sidste par år er der sket en ændring på uddannelsen. ISM er gået over til at være mere dialog- og forløbsbaseret undervisning med fagligt indhold. Der er fokus på forretningsforståelse set fra flere forskellige perspektiver. Der bliver skabt sammenhænge i undervisningen, så de studerende har en forståelse for, at selv de mindste ændringer i en afdeling kan have betydning i en anden afdeling.

CLJE viste en udvikling af den gennemsnitlige karakter for uddannelsen tilbage fra dem, som blev optaget i 2016 til dem, der er optaget i 2022.

Gennemsnittet har aldrig været højere end her i januar 2024, hvor det ligger ca. 1,2 karakterer højere end i januar 2023. Det var første BA-eksamen efter ændringen i opbygningen af uddannelsen

Birgitte (BIHJ) kunne fortælle at der typisk har været et markant løft på de studerende, som "plejer" at være i den nederste og midterste del.

Der er ingen KPI-mål for karaktermålingerne.

Karaktererne bliver brugt som en mindre kvalitetssikring og i forhold til UG (Uddannelses Guiden) er det muligt for kommende ansøgere at se, hvordan karaktererne ligger. Der kan det være en lille reklame for uddannelsen og uddannelsesstedet.

Når der har været gennemført en eksamen med ekstern censur, så kommer der ofte en tilbagemelding fra de forskellige censorer, der bemærker, hvad de studerende kan og er gode eller mindre gode til primært set if. til læringsmålene.

Ændringen og fokusset på forretningsforståelsen har gjort, at de studerende har fået et kæmpe løft og positiv respons fra censorer.

Generelt er ændringen i karaktererne stigende på samtlige af de prøver, som bliver afviklet på uddannelsen.

ISM Online – september 2024

Til sommer åbner det første online udbud på ISM. Der er 30 pladser på online og 50 på det fysiske hold.

Onlineudbuddet er ment som et tilbud til de studerende, som søger mere fleksibilitet til selv at planlægge og som

- *er deltids- eller fuldtidsbeskæftiget*
- *har behov for opkvalificering eller et karriereskift*
- *bor i udlandet eller langt fra et uddannelsessted*
- *eller gerne vil fortsætte dine studier online*

Det betyder bl.a., at der er en stor fleksibilitet i uddannelsen, så den studerende kan tilrettelægge, hvornår de vil modtage undervisning.

Der er en mindre del, hvor der er synkron undervisning og en større del er videoundervisning.

Vejledning bliver online, hvor de studerende kan få hjælp, hvis der skulle være brug for det. Vejledningen bliver planlagt til skæve tidspunkter.

Det bliver nødvendigt at have 1-2 indkald, hvor der er fysisk fremmøde, da nogle af de elementer, der bliver kørt på uddannelsen, kræver det, for at de studerende får bedst muligt ud af undervisningen.

Ny national studieordning

Der er kommet en ændring af studieordningen på uddannelsen, som gør, at der bliver større valgfrihed til at placere ECTS og planlægge uddannelsen, så den også kan tilpasse sig, bl.a. til det nordjyske erhvervsliv.

Danmarks studieundersøgelse – spørgsmål og kommentarer

I undersøgelsen bliver der spurgt ind til det forskningsbaserede miljø, og det er noget som UCN's direktion og bestyrelse har stor fokus på. Det ser fornuftigt ud og uddannelserne arbejder på, at det bliver en større og større del af undervisningen, så de studerende også føler, at de møder forskere og får mere indsigt i forskning.

Der bliver bl.a. også kigget på frafald og trivsel. Her ligger MØK og ISM rigtig fint og frafaldet er på et niveau, som ligger i den lave ende.

3. Opdatering og status fra Karen Rubæk

Uddannelseslederen giver en opdatering om og status på uddannelsen her under bl.a. et par nedslag i medsendte materiale (se bilag). I er meget velkomne til at stille spørgsmål til bilagene og evt. de nedslag som bliver præsenteret.

Lukning af udbud i Thisted

MØK har lukket uddannelsen i Thisted, da der de sidste 2 år ikke har været ansøgere til uddannelsen i området.

Åbning af online udbud

I sommeren 2023 blev der optaget 47 studerende. De er siden blevet reduceret til 41 pr. 1. oktober, og i dag er der 32 studerende.

Det er et helt almindeligt frafald, da der ofte er studerende, som falder fra inden 1. oktober. At der nu er 32 studerende, er det helt på niveau med resten af landet, og det som ofte sker på onlineuddannelser.

Frafaldet sker, når den studerende finder ud af, at det er rigtig svært at læse en fuldtidsuddannelse samtidig med, at man har et fuldtidsjob.

Praktik og matchmaking

De studerende på MØK (4 semester) er pt. i praktik. Der er rigtig mange virksomheder, som henvender sig, fordi de gerne vil have praktikanter. Desværre har UCN ikke studerende nok til at opfylde alle ønsker, men det er virkelig positivt, at der er flere virksomheder, som henvender sig.

Jo mere man inkluderer erhvervslivet i Nordjylland, jo bedre, for det kan være med til at højne kvaliteten i både praktikken og på sigt også for virksomhederne.

Der er kamp om de studerende, og det er svært at finde praktikanter til landområderne/yderkommunerne. Det er vigtigt, at virksomhederne sørger for at gøre noget ekstra og tilbyde noget mere, end de virksomheder der ligger i "9000".

Der er fokus på det på uddannelserne, og der er flere og flere, som får øjnene op for at finde praktiker udenfor "9000", men det er ind imellem svært.

Danmarks studieundersøgelse – spørgsmål og kommentarer

I undersøgelsen bliver der spurgt ind til det forskningsbaserede miljø, og det er noget som UCN's direktion og bestyrelse har stor fokus på. Det ser fornuftigt ud og uddannelserne arbejder på, at det bliver en større og større del af undervisningen, så de studerende også føler, at de møder forskere og får mere indsigt i forskning.

Der bliver bl.a. også kigget på frafald og trivsel. Her ligger MØK og ISM rigtig fint og frafaldet er på et niveau, som ligger i den lave ende.

4. Tema – Medarbejder dagsorden Drøftelse i plenum - spørgsmål til Boardet /Claus Jensen

Teknologi og Business har en opgave i at uddanne til fremtidens arbejdsmarkeds- og kompetencebehov i Nordjylland.

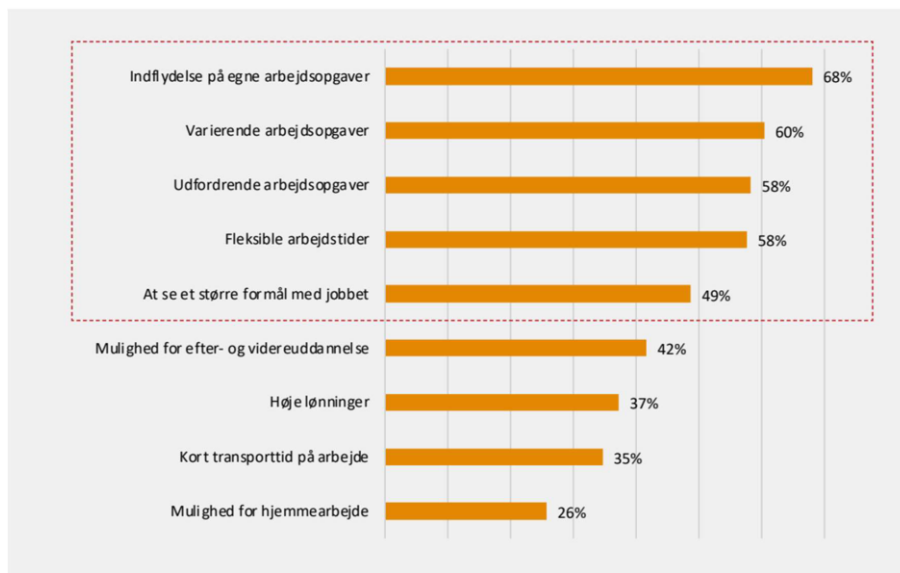
Vi ved, fra FremKom4, at Nordjylland har en matchudfordring bl.a. i forhold til ansættelse og fastholdelse af arbejdskraft, og som et element af denne matchudfordring konkretiseres "medarbejderdagsordenen":

"Medarbejderdagsordenen er en samlet betegnelse, vi anvender for en trend, som omfatter de forventninger og krav, som vi kan konstatere, at medarbejdere i stigende grad vil have og stille aktivt til deres arbejdspladser. Det gælder i forhold til, at arbejdspladserne skal tilbyde medarbejdere

- 1) udviklingsmuligheder,
- 2) muligheder for at få indflydelse og medbestemmelse, samt
- 3) en mening med at arbejde det pågældende sted" (FremKom4. Hovedrapport, s. 54).

Med afsæt i et oplæg fra Mads Ruby, den viden, vi har fra FremKom4 og uddannelsesudvalgets erfaringer generelt, hvilke opmærksomhedspunkter skal Teknologi og Business så have i forhold til medarbejderdagsordenen?"

Figur 4.16: Hvilke elementer gør det lettere for organisationen at fastholde/tiltrække medarbejdere



Anm: N=1.556 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Mads Ruby gav et oplæg til punktet.

Alle undersøgelser tager udgangspunkt i flere forskellige overskrifter, med flere spørgsmål, hvor svarene ender ud i, at man kan måle på, om medarbejderne er tilfredse – og i sidste ende loyale overfor den enkelte virksomhed.

Det bliver mere og mere vigtigt for den enkelte ansatte, at arbejdet giver mening. Det er specielt generation Z der lægger vægt på det, og her bliver det også mere vigtigt, at der også er fokus på Work Life Balance (WLB).

Der er en lille overvægt af kvinder, som lægger meget fokus på bæredygtighed, sundhed og WLB, men det er ikke så stor en forskel ift til mænd, som man måske skulle tro.

Man kan sige, at det ikke er så populært at arbejde for en tobaksvirksomhed som f.eks. for Novo Nordisk eller en virksomhed, der arbejder med grøn omstilling osv.

Der er i dag også blevet stor fokus på øget fleksibilitet frem for lønkroner. Det kan med til at det er nemmere at hente arbejdskraft fra andre regioner. Det kræver at virksomhederne er omstillingsparate og klar over, at kvaliteten ikke nødvendigvis falder, fordi der er mulighed for f.eks. hjemmearbejdsdage osv.

I dag er der efterhånden mere fokus på, hvad virksomhederne kan gøre for den enkelte og ikke omvendt. Generation Z stiller ofte spørgsmål til alle mulige områder og også ledelsen.

Er det den rigtige ledelsesform osv. Indstillingen fra Generation Z er en helt anden end tidligere. De kan vælge mellem mange jobs, og de kan finde på at sige op fra den ene dag til den anden også få et nyt job næste dag, hvis ikke det lige tilpasser sig.

Ledelsen bliver ofte tvunget til at ændre deres ledelsesform fordi de unge ikke vil finde sig i f.eks. tiltaleformer osv. Medinddragelsen er blevet en vigtig del – og så kan der stadig være ledere som

tager den endelige beslutning. De fleste føler, at de alligevel er blevet hørt, selv om der ikke er enighed.

*I dag er de unge vant til at blive inddraget i alle dagens gøremål og beslutninger. Hvad har du lyst til... skal vi ... eller ..., hvilken ferie vil du helst på...
Det tager de med til i deres uddannelser og videre job.*

*Det kræver enormt meget også af underviserne, for de skal hele tiden stå på mål for "hvorfor skal vi det... jeg vil hellere det osv..."
For at afhjælpe dette, skal de studerende forstå, at det er den almene- samt den faglige dannelse, som skal tale sammen med fællesskab. Uddannelserne arbejder hårdt på at få de unge mennesker til at se, hvor vigtigt det er, og hvad der kræves.*

*En måde som virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan være med til at hjælpe de unge, kan være at give dem tryghed og faste rammer. Det løfter oftest en byrde fra de unges skuldre, og de har noget at forholde sig til.
En bemærkning fra mødet – vi skal være klare i kommunikationen og få den studerende til at forstå: "du kommer ind i et fællesskab, og vi har din ryg".*

Opsamling af vigtigste pointer.

- *Forsæt det I gør bedst – dvs. hold den tætte kontakt til virksomhederne.*
- *Hav fokus på at lære de unge de gode "gammeldags" tilgang til at studere og arbejde – bl.a. at møde til tiden, god opførsel osv. også selv om det måske er noget, som de burde have med hjemmefra.*
- *Byg ovenpå og køр evt. "rollespil" så de unge bliver sat i forskellige situationer, som kunne være en arbejdsdag i en virksomhed.*

5. Opsamling og afrunding

Hvad har dagen i dag givet os viden om?

Vigtigste pointer, læring og opmærksomhedspunkter fra hele dagen tager du med fra mødet.

- *Det bliver spændende at følge den nye online uddannelse. Det taler godt ind i at give mulighed for en anden type studerende og fleksibilitet.*
- *Handelsskolen samarbejder også med virksomheder – det er vigtigt at forsætte det, fordi det giver pote på sigt og når de studerende skal videre til videregående uddannelser.*
- *Drøftelsen om medarbejder dagsordenen var virkelig god. De vinkler som blev vendt, er helt sikkert relevante for den videre uddannelse af de studerende og samarbejde med virksomhederne.*
- *Det er forsat vigtigt at have fokus på, hvordan man føler sig som en del af et fællesskab, og hvad man kan gøre for, at de unge får følelsen af at være det.*
- *Hvordan vil jeg som aftager forholde mig til de stigende krav fra generation Z – hvor fleksibel er jeg parat til at være? Hvordan rekrutterer jeg de unge, som passer ind i den virksomhed*

jeg er en del af? Jeg skal klart forsætte med at have praktikanter for at være sikker på, at jeg får de rette personer.

- *Det er spændene at høre om den måde uddannelserne og udviklingen bliver tænkt på.*
- *Det er godt med diskussioner og drøftelser bordet rundt.*
- *Forventningsafstemningen if. til at ansætte unge mennesker, der har flere krav, skal være på plads ret tidligt, for at man kan få det bedste ud af den ansatte.*
- *Forretningsforståelse er en interessant indgangsvinkel i forhold til, at de unge får "hele pakken".*
- *Glæden og frygten ved at åbne en online uddannelse ligger der. Det er spændende men også frygtsomt, for rammer vi de studerende, som vi ønsker, og hvad er det for typer af studerende, som søger en online uddannelse?*
- *Forpligtende fællesskab er en af de bedste investeringer, som uddannelserne har gjort. Det giver nogle klare spilleregler og forståelse for, hvorfor det er så vigtigt.*
- *"Jeg tror på projektet – og de kommende unge mennesker skal nok klare sig godt, men vi skal også vær er klar til at være mere fleksible".*

6. Mødekalender for 2025

Forslag til mødedatoer:

Tirsdag d. 18. marts 2025

Onsdag d. 4. juni 2025 – datoen bliver evt. rykket en uge senere.

Onsdag d. 17. september 2025

Rikke indkalder til møder og skulle der være noget, som rammer ind i en af jeres planer, så giv endelig besked hurtigst muligt, så vi evt. kan få mødet rykket.

7. Næste møde i udvalget

Det næste møde i udvalget er planlagt til torsdag d. 6. juni 2024

Mødet er planlagt fra kl. 14.30 – 17.00

Lokation er endnu ikke fastlagt.

8. Eventuelt

Udvalget bød ind med forslag til kommende temaer til møderne:

"Hvad er det der gør UCN særegent"

"Fokus på UCN – hvad kan vi tilbyde frem for universitetet"

"Hvordan får vi de studerende væk fra Aalborg?"

19. marts 2024

Referat: Uddannelsesudvalgsmøde for Markedsføringsuddannelserne

"Hvad kan en Professionsbachelor" – promovering

"Rekruttering – hvad laver vores tidligere studerende" – "hvad kan jeg blive"