

Opsamling af RUC VEU-aftagerpanel 30.06.2021

Til stede

Aftagere:

- Linda Olsen, Head of Technology and Services for Personal and Business Customers hos Danske Bank (Masteruddannelsen i Projekt- og Forandringsledelse)
- Inge Bak, Huset Venture (Masteruddannelsen i Socialt Entreprenørskab)
- Astrid Bay, Udviklingssygeplejerske Center For Rusmiddelbehandling København (Masteruddannelsen i Sundhedsfremme)
- Bente Ourø Rørth, Hospitalsdirektør Nordsjællands Hospital (Masteruddannelsen i Organisationspsykologi)
- Janne Sørensen, chefkonsulent i Kommunernes Landsforening (Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation)
- Niels Christian Larsen, officer, Forsvaret (Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation)
- Tina Thorman, Senior Project manager Nordic Star (Diplomuddannelsen til turistfører)

RUC:

- Jan Pries Heje, studieleder Masteruddannelsen i Projekt- og Forandringsledelse
- Katia Dupret, studieleder Masteruddannelsen i Socialt Entreprenørskab Sundhedsfremme
- Karen Christensen, studieleder Masteruddannelsen i Sundhedsfremme
- Anders Siig Andersen, studieleder Masteruddannelsen i Uddannelse og Læring
- Steen Visholm, studieleder, Masteruddannelsen i Organisationspsykologi
- Birgitte Ravn Olesen, studieleder Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation
- Jane Widtfeldt Meged, studieleder Diplomuddannelsen til turistfører
- Andreas de Neergaard, Dekan IMT
- Camilla Schmidt, Prodekan IMT
- Hermod Ringgaard, Sekretariatsleder IMT Administration/Mastersekretariatet
- Troels Kure, uddannelseskoordinator Mastersekretariatet

Oplæg af aftagere

Linda Olsen, Head of Technology and Services for Personal and Business Customers hos Danske Bank

- Det er ikke sådan, at man skal have en masteruddannelse for besidde en bestemt funktion.
- Det er Linda Olsens vurdering, at Danske Bank burde blive bedre til at inddrage medarbejdernes uddannelser. Det er i høj grad op til den enkelte studerende at bringe disse i spil.
- Der er helt afgørende, at videre- efteruddannelsen skal kunne give en forretningsmæssig værdi ift. virksomheden. Når Danske Bank f.eks. giver en medarbejder en to-årig masteruddannelse, er det vigtigt at der er transparens, så kompetencer også kan anvendes.
- Det er derfor vigtigt, at medarbejderen kan flytte teori til praksis. Kan RUC/universitetet hjælpe med dette?
- Verden er blevet mere dynamisk – virksomheder er mere agile, og derfor kigger folk mere efter kortere forløb.
- Det er vigtigt, at videre- efteruddannelse er en blanding af personlig udvikling og en træning i at kunne omsætte teori til praksis.
- Ønsker om tilrettelæggelse: Det er svært at finde korte uddannelses-/kursusforløb som samtidig er på universitetsniveau.

- Der bør på uddannelseshold/uddannelser (i forhold til sammensætning af de studerende) være et godt mix af kompetencer og personer.
- Der skal på videre- efteruddannelser være fokus på netværksrelationer – universiteterne skal være med til at støtte op omkring netværksdannelse efterfølgende.

Bente Ourø Rørth, Hospitalsdirektør Nordsjællands Hospital

- Grunduddannelserne indenfor sundhedssektoren rækker i sig selv ikke et helt arbejdsliv – der skal videre- efteruddannes.
- Der er en transformationsbølge i gang i sundhedsvæsenet.
- Der skal tænkes helt anderledes ift., hvordan ansatte i sundhedssektoren leverer services fremover – de skal i højere grad være konsulenter for mennesker end behandlere.
- I sundhedsvæsenet er man særligt udfordret af:
 - Der kommer *pludseligt* uforudsigelige politiske ønsker og aftaler
 - Der er indvirkning fra internationale dagsordner og udviklinger
 - Den digitale udvikling
- Omsætning af nye kompetencer
- Afhænger af medarbejderens grunduddannelse
- Medarbejderne får nye opgaver efter endt uddannelse
- Tilrettelæggelse
- Det er hårdt, at VEU ligger udenfor arbejdstiden, men virksomhederne kan jo ikke undvære medarbejderne i det daglige.

Input fra aftagerpanelet

Skal vi lave nogle mere snævre målgrupper/uddannelser i form af skræddersyede uddannelser, eller skal vi have mere vægt på diversitet og bred målgruppe?

- Diversitet er en kæmpe fordel, særligt indenfor sundhedssektoren. Men det er svært ift. læger; her skal der laves en særlig indkøring, hvor de får forventningsafstemt inden og får opmærksomhedspunkter. Et "forkursus" for at hjælpe de studerende lidt på vej.
- Der er forskel på kortere og længere uddannelsesforløb (andre dialoger og perspektiver). Der er diversitet særlig godt. Lidt anderledes med kortere forløb, fordi det ofte er specifik målgruppe.
- Ift. skræddersyede uddannelser vs. fleksibilitet. Forslag: Synes det er en god ide, hvis man kan plukke fag fra forskellige uddannelser og forme sin egen uddannelse. Der skal måske arbejdes med at gøre dette overskueligt for de studerende

Input til uddannelsesindhold

- Teknologi er kommet for at blive, og fylder i alle fagligheder: Skal teknologi derfor smøres ind i alle uddannelserne eller skal det være en uddannelse i sig selv?
- Kan man tænke mere social ansvarlighed ind i alle uddannelsesforløb?
- Digitalisering, bæredygtighed og business – der er stor efterspørgsel på dette.
- Uddannelse indenfor: Hvordan implementerer man digitalisering og bæredygtighed i praksis?
- Tanker om master i digital transformation – denne kunne være relevant som en masteruddannelse eller et kortere videre- efteruddannelsesforløb (specielt fordi, der laves en kandidatuddannelse i det).
- Det er vigtigt, at universiteterne følger branchernes udvikling og er omstillingsparate, men også at de holder på, at de er forskningsbaserede/videnskabelige.

Input til problemstillingen "teori v/s praksis"

- Det skaber stor frustration for de studerende/medarbejdere, der har taget videre- efteruddannelse at have en kæmpe viden, som de ikke kan/har mulighed for at omsætte og sætte i spil. Hvordan skal de studerende/medarbejderen komme dette til livs?
 - Hvordan kan universitet gøre det mere tydeligt for ledere – skal RUC og dimittenderne gå i dialog med HR og/eller lederne i de pågældende afdelinger/organisationer?
- Der er gode erfaringer med at sende flere medarbejdere på den samme uddannelse/kursus af sted på en gang.
- Skal RUC arbejde mere aktivt med at lave en karriereplan/karrierevejledning til VEU-studerende – på samme måde som til bachelor- og kandidatstuderende?
- Det er en god ide at, at RUC har dialog med de studerendes HR-afdelingen. Mange skifter job efter endt uddannelse – kan være en fordel at have dialog at have et stærkt samarbejde med lederne.
- Forslag: Refleksionspartnere på 2. år kan bruges til at reflektere over, hvordan deres viden og teori kan bruges i egen organisation.
- Forslag: Have dialog på holdene om hvordan man konkret kan omsætte sin viden i praksis under og efter uddannelse.

Forslag til opfølgninger

Hvordan kan videre- efteruddannelse til medarbejdere skabe værdi for virksomheden/organisationen? Hvordan kan arbejdspladsen og RUC hjælpe den studerende/medarbejderen med at flytte viden fra teori til praksis?

Udvikling af videre- efteruddannelse indenfor teknologi, digitalisering og bæredygtighed.