

Aftagerpanelmøde

Tid: tirsdag d. 26. maj 2026, kl. 17 – 19

Sted: Lokale 42.2-37

	Til stede	Ikke til stede
Morten Thomsen Højsgaard, direktør for ROMU (formand)	X	
Vibeke Hartkorn, strategisk kommunikationsrådgiver, Vibeke Hartkorn Kommunikation		X
Rene La Cour Sell, direktør for Roskilde Kongres- og Idrætscenter		X
Margit Helle Thomsen, direktør i MHT-Consult APS		X
Merete Wagner Hoffmann, presseansvarlig i Danmarks Apotekerforening	X	
Wenche Marit Quist, koordinationschef for bestyrelsesbetjening i Ledelsessekretariatet i DJØF	X	
Esben Grønberg Geist, vicedirektør i forbrugerrådet TÆNK		X
Cathrine Holm Nielsen, Forperson Forbundet Kommunikation og Sprog	X	
Rasmus Brygger, ligebehandlingschef, Institut for Menneskerettigheder	X	
Henriette Ladegaard-Pedersen, programredaktør, TV2	X	
Esben Outzen, afdelingschef, Jobcenter København		X
Jakob Sheikh, Chef for kommunikation og engagement, Institut for Menneskerettigheder	X	
Mette Refshauge, Direktør for Kommunikation og Sustainability, Mærsk	X	
Anders Kryger, Principal Strategist, Everllence	X	
Ida Willig, dekan for IKH	X	
Sune Lægaard, prodekan for IKH	X	
Rasmus Rex, Studienævnsforperson for kommunikationsfagene	X	
Louise Young, Studienævnsforperson for kulturfagene	X	
Tore Elias Harsløf Holst, vikarierende studieleder Kulturmødestudier	?	
Louise Yung Nielsen, Studienævnsforperson for de humanistiske bacheloruddannelser	X	
Mads Kæmsgaard Eberholst, studieleder for Journalistik		X
Pernille Almlund, studieleder for Kommunikation	X	
David Mathieu, studieleder for Media & Communication	X	
Jonas Gabrielsen, studieleder MPK og arbejdsgruppen for Digital Kommunikation	?	
Jakob Feldt, studieleder for Historie	X	
Søren Riis, studieleder for Filosofi og videnskabsteori		X
Erik Svendsen, studieleder for Dansk		X
Randi Marselis, arbejdsgruppen for Kulturmødestudier	X	
Anne H. Fabricius, studieleder for Global Humanities og med i arbejdsgruppen for	X	
Hans Ulrik Rosengaard, studieleder for den Humanistiske bacheloruddannelse	X	
Andreas Birkbak, arbejdsgruppen for Kommunikation	X	
Pernille Hohnen, arbejdsgruppen for Kommunikation 120 ECTS	X	
Carsten Ienisen, arbejdsgruppen for Kulturmødestudier	X	
Linda Lapina, arbejdsgruppen for Kulturmødestudier	X	
Martina Skrubbeltrang Mahn, arbejdsgruppe for Digital Kommunikation	X	
Nicolaas T.O. Mouton arbejdsgruppe for Strategic Communication	X	
Kim Esmark, arbejdsgruppe for Historie	X	
Esther Oluffa, arbejdsgruppe for Filosofi	X	
Jesper Ryberg, arbejdsgruppe for Filosofi	X	
Katrine Kellberg, employability konsulent, RUC	X	
Jo Kjærgaard, uddannelseskoordinator IKH	X	
Mette Hartmann, uddannelseskoordinator IKH	X	

Thomas Lejre, uddannelseskoordinator IKH	X	
Søren Balsløv Fransén, uddannelseskoordinator IKH (referent)	X	

1. Godkendelse af dagsorden og referat fra sidste møde

2. Velkommen til nye medlemmer af aftagerpanelet

- Anders Kryger, Principal Strategist, Everllence
- Mette Refshauge, Direktør for Kommunikation og Sustainability, Mærsk

3. Nyheder fra RUC og IKH

- Rasmus Antoft er startet som ny rektor for Roskilde Universitet

4. Status for arbejdet med kandidatreformen

- Første rul af arbejdsgrupper har færdige uddannelsesbeskrivelser [bilag]
- Andet rul af arbejdsgrupper er netop gået i gang med arbejdet på baggrund af kommissorier fra universitetsledelsen [bilag]

5. Workshop med arbejdsgrupperne

- Arbejdsgrupperne i første rul skal i gang med at yderligere aftagerdialog og på den baggrund udvikle en studieordning på baggrund af de godkendte uddannelsesbeskrivelser. Vi er interesseret i at drøfte konkrete kompetencer og specificering af de foreslåede uddannelsers profiler.
- Andet rul af arbejdsgrupper skal justere eksisterende uddannelser på baggrund af kommissorier. Vi er interesseret i at diskutere de fremsendte spørgsmål om blandt andet tematisk profilering af Historie og Filosofi og specialiseringer af journalistik.
- Workshoppen organiseres i et open space format, hvor aftagerrepræsentanterne kan gå rundt til de forskellige arbejdsgrupper. Der vil derfor ikke være større præsentationer af de enkelte uddannelser.

6. Evt.

Noter fra workshop vedr. Strategic Communication (Søren)

Mette - AI bliver brugt individuelt til tekstskrivning men ikke organisatorisk. Udviklingen sker så hurtigt, og det er umuligt at spå om, hvad der sker i fremtiden. Vi kan give de studerende en forståelse af, hvordan man kan bruge AI på en faglig måde.

Hvad er rimelige og urimelige forventninger man kan have til virksomheders handlen. Der eksisterer standarder, men de forstås meget forskelligt fx FNs verdensmål. Hvordan finder man nogle referencepunkter, der giver din organisation troværdighed. Hvordan håndter man som dimittend det spændingsfelt?

Cathrine Holm – er man en brik i organisationen eller er man kritisk infrastruktur. Medlemmerne opdager at de ender med mange opgaver som ikke traditionelt har noget med kommunikation at gøre, men som handler om implementering, processer osv.

David – hvad ske de studerende have styr på for at kunne kommunikere strategisk?

Cathrine – nu tættere kommunikation er på forretningsstrategien.

Nicolas – skal de kunne agere eller skal de hellere kunne være proaktive?

Cathrine – det vil være bedst at de kender deres værdi i produktionskæden. Kommunikation bliver ofte hæftet på projekter fordi de kan få dem til at fungere ved at sikre den rigtige kommunikation til brugere/kunder/producenter/samarbejdspartnere.

Nicolas – hvordan ser du arbejdsmarked for ikke dansktalende dimittender?

Cathrine – så snart man bliver ansat i en mellemstor eller eksportorienteret virksomhed vil det i mange tilfælde være et plus at være engelsktalende. Den kulturelle forståelse af Danmark og et andet land er en fordel.

Merete – kommunikation er ikke altid nok til at kunne håndtere kulturelle forskelle.

Cathrine – sprogfolk – og folk med flere sprog har ofte en større forståelse af kulturelle forskelle.

David og Anne – det er noget som GH også kan arbejde med – at sikre forståelsen af kulturelle forskelle.

David – internationale studerende vil formentlig blive ansatte i store virksomheder, så det strategiske element bør afspejle de store virksomheders behov og interesser.

Merete – det er en stor styrke, at uddannelsen ikke blot er en spejling af den danske kommunikations uddannelse. NGO bør også være en målgruppe.

Nicolas – der er en del fokus på krisekommunikation i uddannelsen.

Merete og Cathrine – krisekommunikation og Public Affairs er gode områder at komme ind på.

Nicolas – hvis man skal fange de studerende der ellers ville læse på CBS, så skal fokus være de store internationale virksomheder.

Merete – kan man fylde de huller ud som lukningerne af kommunikations uddannelser på CBS og AAU KBH ved at læne sig op ad deres profiler?

Nicolas – hvad bruger virksomhederne AI til?

Merete – hos os bruger vi det til automatisering, effektivisering og digitalisering. Og vi kunne godt bruge studerende der er gode til digitalisering.

Nicolas – man kan ikke gøre de studerende til eksperter med et 5 ECTS-kursus i AI.

Cathrine – det skal hellere integreres i alle andre uddannelseselementer. Man bliver ikke en god kommunikatør af at bruge AI. De gode kommunikatører bliver bedre af at bruge AI, men de dårlige bliver nogle gange endnu dårligere, fordi de mangler kommunikationsfagligheden til at vurdere, hvad der er godt og hvad der er dårligt.

Nicolas – har også en oplevelse af at spændet mellem de gode og de dårlige bare bliver endnu større når de bruger AI.

Cathrine – virksomhederne skal begrænse deres kommunikation – vurdere hvad der er vigtigt at få ud.

Søren – der er masser af små og mellem stores virksomheder der også har brug for international kommunikation, fordi deres medarbejdere er internationale fx rengørings-, omsorgs-, service- og restaurationsbranchen.

Henriette – alt hvad vi troede vi vidste om vores brugere ved vi alligevel ikke. Det giver ikke længere mening at tale om sociale klasser eller platforme. Vi skal kommunikere lynhurtigt ud på samtlige platforme – målrettet de brugere der er på de forskellige platforme – og samtidig forsøge at skabe et kollektivt narrativ – i modsætning til splittelse. Præsenterede en strategi i dag. Den er et halvt år gammel og store dele af den er allerede forældet.

Nicolas – man kunne måske gøre noget nyttigt i forhold til at lære at skrive til forskellige medier.

Henriette – måske skal I heller lærer jeres studerende eventen til at være den sammenhængendes skabende og så få andre til at lave det. RUCere kan forstå kontekst og spilleregler på de forskellige platforme og

lave problemformuleringen og få skabt en sammenhæng mellem alle de folk der arbejder med kommunikationen. Evnen til at formulere problemer, forstå kerneproblematikken og at gå i en sammenhæng, hvor man enten er ansvarlig for at få tingene til at ske – eller være medskabere, er stadig noget helt særligt for RUC-studerende. AI kan ikke det relationelle og værdigrundlaget.

Noter fra workshop vedr. Strategic Communication (Nicoolaas)

Mette var generelt meget positiv og satte fokus på, at det ikke er indlysende, at organisationer kan "forudse fremtidige udfordringer". Det virker især optimistisk i en verden, hvor en gammel verdensorden synes at være under opløsning, og hvor vi endnu ikke ved, hvad der vil erstatte den, eller hvordan det vil påvirke strategisk kommunikation. Vi endte med at blive enige om, at en mere passende ambition måske snarere kunne være at opdyrke evnen til hurtigt at tilpasse sig udviklinger, som ingen havde forudset – og måske endda udnytte dem – i stedet for at forsøge at forudsige fremtiden og udarbejde detaljerede planer. Det ville være forholdsvis let at foretage nogle få mindre ændringer i programbeskrivelsen, så dette blev formuleret på en tiltalende måde. Derudover drøftede vi værdien – både pædagogisk og i forhold til de studerendes beskæftigelsesmuligheder – af at gøre undervisningen så casebaseret som muligt. Det er også den bedste måde at træne de studerende i hurtigt at tilpasse sig uforudsete udviklinger på. Mette ville være interesseret i at bidrage til udviklingen af stærke undervisningscases.

Noter fra workshop vedr. Kulturmødestudier (Sune)

Rasmus - en del virksomheder bruger nu "people and culture" som det "nye HR". CSR, ESG-konsulenter skrues der ned for pga. rapporteringskrav. Diversitetskonsulenter. Løngennemsigthedsdirektivet kommer. Generalistrolle i HR, ofte humanistiske generalister. Mental trivsel er upolitisk, der arbejdes med det internt. Strukturer frem for mennesker – nødvendigt at forstå forskellighed og indsamle viden. Kvalitative kompetencer og metoder skal skrives frem, evalueringskompetencer. Studerende der vil hjælpe med fact finding, af-dækning af medarbejderes oplevelse af diversitet, ville være interessant for mange virksomheder – meget konkret og metodisk baseret, den slags kunne være en form i den nye uddannelse – en slags konsulentrolle frem for et klassikprojekt eller praktik samarbejde. Det er mest de store private virksomheder, der har ressourcer til at arbejde med diskrimination og inklusion. Ret få stillinger i diversitet, mange i people and culture. Sprogmoder forskellige for højtuddannede og lavt uddannede. Højtuddannede har især problemer med det sociale og problematikken er fastholdelse. Det er især det, people and culture arbejder med. Eksempel "rooted in Denmark". Tænk kultur bredt, f.eks. også som spørgsmål om neurodiversitet. Der er en slags hierarki i diversitet: alle starter med køn, derefter nu neurodiversitet, lgbt, først så kultur, sidst handicap og religion.

Noter fra workshop vedr. Digital kommunikation (Sune)

Mette - Godt med fokus på virksomheder! Denne er også for de globale virksomheder – man skal være selv-hjulpen alle steder. AI kommunikation er digital, så fare for datering. Navnet er en placeholder, som man skal overveje at ændre. Alle venter på AI og hvad den vil forandre – den vil forandre alt. LLM tillægger ikke SoMe nogen credibility – betyder ændring i prioriteter for virksomheder. Rolle for kommunikatører med at være etisk gatekeeper, dømmekraft bliver vigtig. Teknisk forståelse men også dømmekraft, vurdere troværdighed. Hvordan udvikler "trust" sig med AI? Afgørende for kommunikation. Måske mere fokus på, hvordan man fodrer sin AI agent end selv at producere, men kandidater skal stadig have kernekompetencer, f.eks. kunne skrive. AI ændrer relevansen af redaktionelle medier – rangerer højere efter at sociale medier har været vigtigere i en periode.

Morten - Vigtigt at man kan se, hvad en kandidat særligt kan – skal kunne ses fra eksamensbeviset

Noter fra workshop vedr. Kulturmødestudier (Sune)

Mette - Konsensus eroderer, øget polarisering, etc. – man skal uddanne kandidater til at håndtere forskelligheder og konflikter. Konsensus kan ikke tages for givet, institutioner mister autoritet, organisationers dagsorden kan let blive disrupted. Fint at kunne analysere scenarier – men vigtigere at kunne navigere i forandringer og brydninger, ustabilitet, både internt i organisation og med eksterne stakeholders. Det er et vilkår, som virksomheder har brug for hjælp til at håndtere. Dette er alle organisationers hovedpine, lige fra arbejdskultur til geopolitik. De vil sige ja tak til en, der kan hjælpe dem med non-consensus environment, consensus breakdown. Navnet siger ikke direkte, hvor vigtigt dette er. Internt hos Mærsk er kodeordet "gensidig respekt", for det er nødvendigt for at kunne fungere i forskelligheder – medarbejdere skal være interesserede

og kunne samarbejde, trods uenigheder og forskelle. Tidligere for macho-agtig kultur på skibe – har kørt kulturforandringsprojekt, men manglede metoder til, hvordan man gør dette i praksis

De skal stadig have teoretisk baggrund, men godt at fokusere på metoder, hvordan man forstår og håndterer kulturelle forskelle, og opfattelser (også klima, køn, etc.) DEI pludselig ulovlig pga. Trump – den slags skift skal virksomheder navigere i. HR hedder også "people and culture" hos Mærsk. Tal ikke kun om inklusion og konsensus, men om brydninger, uforudsigelighed, divergens, konflikt, etc. Integrationsindsatser, forandringsledelse/forandringsagenter ("change agent" er en titel), kulturforandringsagenter, på strategisk niveau – ansvarlighed inden for ESG, hvordan man beskytter organisations egen konsistens, men også hvor man ikke handler på forandringer. Hvordan handler man, når man ikke har en plan, fordi verden har ændret sig?

Noter fra workshop vedr. Filosofi (Sune)

Mette - Hvad er teknologifilosofi? – det kan man ikke nødvendigvis umiddelbart forstå udefra. Alle, der har læst noget med filosofi, får spørgsmålet, "hvad er det"? Det skal alle svare på. Folk ved ikke, hvad filosofi er. Etik og etiske dilemmaer kan folk godt forstå. I en verden, hvor alle kan producere viden, hvad tæller så som indsigt? Nyuddannede skal altid forklare, hvad de kan – de skal kunne sætte det i kontekst og gerne have elementer fra andre discipliner med; men det er godt at kunne sige, at de er trænet i arbejde med "de store" spørgsmål. Men alle organisationer står også over for meget konkrete etiske dilemmaer, der kræver dømmekraft – så endnu bedre hvis man kan uddanne kandidater, der kan hjælpe med at håndtere og forstå denne slags opgaver. Der er nok ikke konkrete jobs, der er eksplicit rettet mod dette – men alle organisationer står overfor disse udfordringer. Projektsamarbejder skal være ekstremt konkrete – meget gerne tage fat i aktuelle agendaer, der er relevante for den pågældende virksomhed. Vigtigt at de korte kandidatuddannelser sikrer, at de studerende faktisk lærer det rigtige hurtigt – f.eks. model med tilknytning til mentor, der kontinuerligt følger op, og som de studerende ansvarliggøres overfor

Noter fra workshop vedr. Historie (Jo)

Anders - strategi og processer. Organisationshistorie, forstå virksomheden og hvorfor beslutningsgangene er, som de er. Hvordan får man konger i eget domæne til at mødes i noget fælles. Der er noget selvforståelse fra tidligere, dele er lukket, har været Danmarks største virksomhed. Problemer i organisationer som forløb. Det kan man gøre med forskellige fagligheder. Har allerede haft en række projektførere med studerende og vil gerne have studerende med. Historiemiljøet skal tænke organisationer bredere, det er også private virksomheder. Opfordre de studerende til at deltage i match making-eventet. Problemløsning i praksis med forskellige fagligheder. Man kan tappe ind i en masse materiale og se på, hvordan man kan blive bedre til videndeling via netværk.

Henriette - Kommunikerer på 5-6 platforme. Har brug for værdisarbejde, viden om samfundet og dets historie. Skal kunne formidle den grundlæggende værdi for vores samfund. Glad for fremtidsperspektivet i uddannelsen. Validering af viden. Kildekritiske kompetencer.

Morten - Man får det første job på, at man er kandidat på RUC, er en omgængelig person og kan skrive en god ansøgning. Praktik, samarbejde eller andet er indgangen. Vi skal huske alle dem, der får job. Kan godt lide fortid, nutid, fremtid, metode og speciale. Elegant og kommunikerbar. Hvorfor skal der være en miljø-mæssig profil.

Henriette - er enig. Vil slette empiri i første projekt. Historisk kontinuitet og forandring – det kan man ikke forklare. Det skal præsenteres forskellige indadtil og udadtil. Der skal ikke være to fag, der hedder teori. Valgkursernes titler skal fremgå af eksamensbeviset. Ryd op i metodefagene. Temaerne skal være mere logiske. Det er lidt varm luft. De skal kunne noget forskelligt. Ikke skrive Nationalmuseet, men museer. Kan også være private aktører.

Jakob - vil lave en mentorordning, hvor alle studerende tildeles en underviser, der tager en snak med dem om, hvad de vil med uddannelsen, og hvordan den så skal skrues sammen. Om snart er AI metode på linje med projektledelse mm. Hvis de ikke kan det, lærer de det. De studerende skal lære at bruge det reflektivt.

Rasmus Brygger - Studiejob og praktik er vigtigt. Ville ikke ansætte en i praktik, der ikke har haft et studiejob. Man skal kunne oversætte sine metodiske kompetencer i en jobansøgning.

Noter fra workshop vedr. Lang kommunikation (Mette)

Den progression, der er indtænkt i den eksisterende kommunikationsuddannelser, er bevaret i det nye uddannelsesforslag. Strategisk kommunikation er stadig en grundpille i det nye uddannelsesforslag blandet med AI og praktiske færdigheder.

Rasmus Brøgger - Mange unge vil selv kunne lære sig et programmeringssprog, men der er behov for, at de har en teoretisk forståelse af AI, og den skal de have med fra deres uddannelse.

Der er en kobling mellem strategisk kommunikation og AI. Hvordan bruger man AI til strategisk kommunikation, hvordan får man det implementeret i en organisation.

Interesse i at forstå implementeringen af AI i en organisation, og der bliver brug for kandidater, der kan varetage oversættelsesvirksomheden mellem dem, der sidder nede i den tekniske afdeling og resten af organisationen. Kandidaterne behøver ikke selv at kunne det tekniske, men de skal vide så meget om det, at de er i stand til at få det implementeret i en organisation.

Være ansat bredere end bare i kommunikationsafdelingen med en bredere forståelse af AI.

Arbejdsgruppen spørger til fordelingen mellem workshops og kurser.

Rasmus - der er en risiko for hurtig forældelse, hvis man laver workshops. Derfor er kursusformatet mere langtidsholdbart. Det, der ligger i en workshop er ofte noget, kandidaten selv kan lære sig i højere grad.

I SMV'erne og indenfor ESG-området har man brug for nogle med generalistkompetencer og med en lidt højere teknisk forståelse end gennemsnittet.

Indenfor kommunikation bliver der brug for nogle, der kan bruge AI på en måde, så "det ser ud som om man ikke bruger det"/giver kommunikationen en menneskelig tone.

Arbejdsgruppen spørger til de blodrøde tal i kommunikationsbranchen.

Rasmus - forventer, at det første sted, der bliver sparet, er i grafikerbranchen, og derefter de kommunikatører, der ikke kan finde ud af at bruge AI. Der er ikke så mange UX jobs, men der er behov for nogen, der kan forstå baggrunden og har forståelse af, hvordan man produktudvikler til modtageren, og er i stand til at lave oversættelseskompetencen.

Arbejdsgruppen spørger til specialiseringsprofilerne i forslaget.

Rasmus - anerkender, at der ligger et arbejdsmarked indenfor det, der betegnes 'velværds kommunikation', men er skeptisk overfor titlen. Og det er også et område, hvor der er praktikpladser. Foreslår 'myndighedskommunikation'.

Cathrine - Der er nødt til at være en grundforståelse af AI, og det er her opgavevaretagelsen er steget mest, (igen oversættelseskompetencen). Fremover kommer det til at handle om, hvordan en organisation understøtter udrulningen kommunikativt og på organisationsniveau: De AI kompetencer, der eksisterer pt., fungerer på individniveau. Opgaven fremover bliver at løfte hele kommunikationspraksis indenfor et område – her mangler vi kloge hoveder. Kommunikationseksperter er infrastrukturen i organisationen ift. AI. Hos den akademiske kommunikationsekspert skal dømmekraft, beslutningskraft og evne til at versionere ligge. Fremtidens akademiske medarbejder skal bruges til at understøtte afdelingen/virksomhedens AI praksis. Han/hun bliver i højere grad en sparringspartner og en, der kan kvalitetssikre produktet, fremfor den indholdsproducerende. Udviklingen med AI sker så hurtigt, at det er evnen til at kunne indleje det i resten af virksomheden og i praksis, der bliver efterspørgsel på. De unge får i højere grad brug for at have metodiske kompetencer, som kan parres med AI, så man får et løft af praksis

Cathrine og Merete om de tre profiler:

PR og krisekommunikation vil altid være relevant også nu med den geopolitiske situation.

Velværds kommunikation er også altid relevant og interessant, men er enig i, at titlen kan diskuteres.

Arbejdsgruppen spørger til betegnelsen 'Myndighedskommunikation' – er det for bredt til sundhed, bæredygtighed, klima, sikkerhed, en kommunikativ djøffer, der kan gå ind i de forskellige myndighedsfunktioner, og som har forståelse af dynamikken indenfor forskellige sektorer?

Kultur- og content: Forståelse af digital kultur som udgangspunkt for at arbejde med kulturinstitutioner og digitalt indhold.

Merete - her er der også konkurrence fra andre uddannelser og indholdsproduktionen kommer til at ændre sig meget hurtigt, så der er ikke så mange arbejdspladser i at lære folk at lave indhold. Og der er ikke så mange penge i kulturbranchen. Contentproduktion er uddøende.

Rasmus - har Cathrine nogle analyser om, hvorvidt der er et arbejdsmarked for bæredygtighed – Cathrine; det er jo placeret forskelligt organisatorisk, men medlemmerne rapporterer, at de arbejder mere med det. Metodisk behov fremfor et 'subject matter'.

Digital kommunikation

Cathrine og Merete: "Digital strateg", systemvurdering, lovgivning, oversætter fra Kommunikation til program-mørdelen/udviklerdelen'= er der brug for "projektleder på dette?

Martine - Uddannelsen skal ikke kun lave content. Også fokus på det digitale økosystem, hvad gør vi med al den kritiske viden om AI og etik – skal omsættes til noget brugbart. Hvad er det, vi skal udvikle os til i et marked, hvor man fyrer kommunikationsansatte? Proceskompetencer, participatoriske processer?

Cathrine - Godt, forslaget ikke er trukket mere i retning af SoMe. Kandidaterne skal have teknisk og analytisk forståelse, som gør oversættelsesdelen fra programmør til resten af organisationen mulig. Så de nye kandidater dækker det "efteruddannelseshul" for de medarbejdere, der allerede er uddannet og sidder ude i branchen.

Pernille - Er der også et analogt fundament, som man skal have med ind i uddannelsen? – kan en lille eller mellemstor virksomhed klare sig med en enkelt medarbejder, som ikke har en mere grundlæggende kommunikationsfaglig forståelse (Pernille; pt. får de den ikke i den nuværende bacheloruddannelse)

Martine - Uddannelsen giver en dybdegående forståelse af digitale platforme.

Gruppen diskuterer, om SMV'erne overhovedet er den rigtige målgruppe for uddannelsen.

Martine - Dette har også været en måde at differentiere sig fra den lange Komm. Det kan lige så godt være konsulentbureauer, der bliver aftagere – de vil gerne have nogle, som er hurtigt færdige, som kan lave interne uddannelsesprogrammer i virksomheder.

Merete - Man skal også kunne tænke strategisk klassisk kommunikationsagtigt.

Cathrine - Det interessante er at se, hvordan denne her profil kan supplere den klassisk kommunikationsuddannede medarbejder.

Cathrine - Det er svært at forudsige, hvad der er relevant om tre år. Kandidaterne er dem, der skal understøtte den udvikling, der kommer til at ske ude i feltet de kommende år, men kandidaterne skal også skabe forretningsværdi med profilen 'digital kommunikation'.

Martine - enig: Det kan også godt være at denne type kandidater skal indgå i et andet team i virksomheden end i kommunikationsafdelingen. Der bliver brug for den humanistiske kandidat med den tekniske forståelse. Uddannelsen skal ikke konkurrere med UX uddannelserne eller specialiserede viden om forretningsmodeller, men kandidater fra RUC er humanistiske og kan forstå mennesker, har den humanistiske baggrund og kan foretage kritiske analyser af det digitale økosystem og oversætte mellem de to forskellige profiler i organisationen: Kandidaterne skal forstå det tekniske, men ikke på et niveau, hvor de selv skal kunne være udøvende på det. Kommunikationsafdelingerne bliver både involveret i konkrete ting som en pressemeddelelse, men er også involveret i al det relationelle i virksomheden med teknisk forståelse. Kandidater skal kunne lave analyser af, hvordan vi kan skabe værdi; for en AI-bot kan også være fordyrende – den skal fodres og trænes. Teknologi-etik.

Martine - hvem i virksomhederne, udover kommunikationsafdelingerne, vil det være smart at involvere i en afsøgning af aftagermarkedet: Bureauer og konsulenthuse, så man kan høre mere om behovet for hybridkompetencerne?

Rasmus Brøgger - Hvad tænker du om en kandidat i digital kommunikation: Barrieren ved at have en kort uddannelse indenfor nogle fag, vurderer Rasmus ikke er så stor indenfor politik og kommunikation, kommunikation er også meget et håndværk. Tænker hjemmesider og SoMe og knapt så meget AI

Martine - have en stærk forståelse af alt i det digitale landskab, men med en humanistisk base, der gør, at man velovervejet kan afgøre i hvilken retning, organisationer skal gå.

Rasmus - men man skal ikke være for humaniorakritisk, men kandidaten skal forstå faldgruberne, når menneske-maskine relationen. En af udfordringerne er at få implementeret AI, så det giver mening og ikke er for kunstigt eller maskinelt. Kandidaten skal have den tekniske forståelse, men også forstå, hvordan AI skal implementeres – og dette kræver også den teoretiske ballast. Og at kunne omsætte fra strategi til drift – ude i forretningen (ikke nede i det tekniske maskinrum) = At kunne være bindeleddet. Man vil ansætte en generalist, som kan kommunikation bredt, og som desuden kan noget praktisk og har oversættelseskompetencen. Du har de brede kommunikationsfagligheder, herunder digital kommunikation, og krydret med en specialist profil. SMV -fokus ift. implementering af AI

Henriette Ladegaard-Pedersen - Kandidaterne skal kunne indtænke kommunikation relationelt, så man ikke har en for instrumentalistisk forståelse af AI, og kunne få et stykke kommunikation ud på flere platforme, titlen 'digital kommunikation' giver god mening - og det giver et mærkbart output hos TV2, journalistisk tænkende digitale kommunikatører. Hvilke AI kompetencer er der brug for i fremtiden: Formentlig noget alle kan om et par år. Men på den instrumentale måde - men har brug for kandidater, der har evnen til at validere og forholde sig kritisk til det, være relationelle, kunne prompte rigtigt, kunne tilføre AI-revolutionen værdi. Nogle digitale ambassadører som udruller en digitaliseringsstrategi i afdelingen og arbejder med "AI literacy". Jo flere der har den instrumentelle forståelse, jo vigtigere er det, at der er nogle med den teoretiske forståelse også, og som har det etiske og værdibaserede grundlag: Men samtidigt have nogle brugerorienterede kandidater. IMPLEMENTERINGSDELEN bliver essentiel, der bliver brug for kandidater, der har en funktion, hvor de både leder opad og klæder lederne på og er med til at rådgive omkring digitalisering og strategier, og på den anden side implementerer AI og digitalisering nedad i organisationen. Samarbejde mellem universitetet og virksomheder i capstoneprojekterne og formulere et projekt sammen med virksomhederne: Det skal systematiseres så det bliver win win og ikke en personlig tjeneste

Noter fra workshop vedr. Filosofi (120 ECTS) (Thomas)

Arbejdsgruppen var repræsenteret af Jesper Ryberg og Esther Oluffa Pedersen.

Open Space med besøg af: Wenche Marit Quist (DJØF), Anders Kryger (Everllence), Morten Thomsen Højsgaard (ROMU), Mette Refshauge (Mærsk).

Jesper og Esther beskrev skitsen til den nye filosofiuddannelse: Med afsæt i forskningsmæssige styrkepositioner i forskningsmiljøet vil uddannelsen analysere og diskutere, hvilke konsekvenser de digitale og teknologmæssige udviklinger har for forskellige dele af samfundslivet. Det er således i mindre grad en generel indføring i filosofien som fagdisciplin, men i højere grad en uddannelse som vil tage afsæt i konkrete problemstillinger om digitalisering og teknologiforståelse. I forbindelse hermed blev der ved bordet drøftet forskellige emner:

Det er et dilemma, at der bliver nedskaleret og lukket mange humanistiske uddannelser i Danmark, samtidig med at verden står med udfordringer der åbenlyst kalder på viden om og forståelse for humaniora og menneskelige vilkår.

Jesper - refererede en aktuel artikel i The Economist der ud fra en analyse af nyuddannedes jobmønstre i de sidste 10 år konkluderer Forget Python, study Plato. Artiklen beskriver en tendens til, at tekniske jobfunktioner som fx programmør i høj grad har vist sig at være udsat for at blive erstattet af AI, mens jobfunktioner varetaget af filosofiuddannede i mindre grad erstattes af AI: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2026/05/13/is-ai-putting-graduates-out-of-work-already>. AI udfordrer i høj grad den didaktiske tilrettelæggelse af uddannelserne – ikke mindst nu, hvor universiteterne til sommer vil optage de første årgange som har haft AI tilgængelig gennem hele deres ungdomsuddannelse.

Esther - redegjorde for, hvordan tilstedeværelseskrav vil spille en større rolle i tilrettelæggelsen af den kommende filosofiuddannelse.

Arbejdsgruppen spurgte aftagerne til betydningen for fagspecifikke og almene kompetencer i ansættelsen af nyuddannede:

Wenche - beskrev hvordan at meget afhænger af stillingen der ansættes til, men et eksempel der kalder på viden inden for humaniora, er DJØFs igangværende indsats med at udbygge forståelsen af medlemmernes mangfoldighed og bl.a. kunne styrke segmenteringen af og forståelsen for medlemmernes tilgang til deres arbejdsliv og faglige organisering. Studiejob har en stor betydning for kandidaternes erfaringer med at bringe deres kompetencer i spil.

Anders - anbefaler uddannelsen at udnytte mulighederne i eventet Matchmaking (og andre praktikmuligheder) med virksomheder. Helt aktuelt arbejder Everllence lige nu med udfordringerne med at sikre legitimitet i forbindelse med medarbejderinddragelse omkring en større flytning og organisationsforandring.

Arbejdsgruppen spurgte aftagerne om eksempler på bredere akademiske kvalifikationer som der lægges vægt på i en ansættelse?

Flere eksempler kom op: At kunne skrive og tænke sammenhængende. At kunne håndtere en sammensat og kompleks problemstilling. En overskrift kunne være: Komplex problemløsning i organisationer.

Wenche - beskrev hvordan borgernes og medlemmernes oplevelse af velfærdsstatens ydelser påvirkes meget gennemgribende af de seneste års digitale og teknologiske udvikling i velfærdsstaten.

Esther - beskrev fra sit seneste forskningsprojekt, at ansvar i forbindelse med myndighedsafgørelser er en central problemstilling i forbindelse med ovenstående. Problemerne med det nye ejendomsvurderingssystem har sat problemstilling om ansvar og tillid på spidsen. Hvordan distribueres ansvar i den digitale opsætning af velfærdsstatens ydelser og funktioner?

Jesper - der mangler tilstrækkelige kriterier for at vurdere om de digitale løsninger er succesfulde. Hvad lægger man til grund, når man vurderer, om den implementerede teknologi er en bedre løsning?

Wenche: Den offentlige sektor skal blive bedre til at formulere, hvad det er man gerne vil opnå med de nye digitale og teknologiske løsninger, når de mødes med leverandørerne som har meget fokus på, hvad man kan gøre med de nye teknologier.

Morten - på flere måder er det oplagt, at en ny filosofiuddannelse på RUC får et fagligt fokus der supplerer KUs brede filosofiuddannelse. Der er behov for et fokus på digitalisering og teknologi, som i disse år (igen) forandre stort set alle processer i arbejdslivet – eksempelvis også arkæologen som får nye IT- og GPS-systemer til sit arbejde. Det er vigtigt at man får uddannelsen formuleret med målsætninger og begreber som er langtidsholdbare og rækker ud over det helt aktuelle. Morten beskrev sine erfaringer med, at uddannelse især har en helt afgørende betydning i erhvervelsen af det allerførste job, hvor den nyuddannede skal kunne formidle sin umiddelbare anvendelighed. Derfra vil den nyuddannede kunne videreudvikle sine kompetencer gennem sin ansættelse og kunne formidle kompetencerne med beskrivelser fra konkret opgaveløsning i arbejdslivet.

Arbejdsgruppen spurgte aftagerne om, hvor meget de ser på, hvad titlerne er på de kurser og projekter som ansøgerne har gennemført i deres uddannelse.

Wenche og Mette – lægger ikke så meget vægt på dette, mens Morten tilkendegav, at det har betydning for ham, når han vurderer ansøgere.

Mette - i en verden hvor alle kan få adgang til viden gennem AI, så er det en vigtig problemstilling, hvad der er som definerer reel indsigt. Hvordan kan uddannelsen være med til at besvare det spørgsmål? En uddannelse i filosofi vil også være vigtig i forhold til at kunne forholde sig kvalificeret til de etiske problemstillinger som følger af, at teknologien forandrer samfundet og ikke mindst menneskets rolle i det. Men det vil være vigtigt at klæde de studerende på til at kunne forklare, hvad teknologifilosofi er for noget og hvorfor det er relevant for arbejdsmarkedet.

Jesper - beskrev i forlængelse heraf, hvordan at uddannelsen ønsker at tage afsæt i helt specifikke og konkrete problemstillinger – fx en analyse af brug af kunstig intelligens i retssystemet: Hvornår og i hvilken konkret form er det hensigtsmæssigt? Og hvilke overordnede etiske drøftelser rejser det?

Mette foreslog også eksemplet med Als indtog i uddannelse og eksamen. Hvor var Humaniora henne, da det tog fart? Her er en højst aktuel problemstilling, hvor humaniora har meget at byde på.