

Til medlemmerne af IT-universitetets Aftagerpanel GBI (Global Business Informatics, Bachelor i global virksomhedsinformatik)/DIM (kandidatuddannelsen i Informationsteknologi, Digital Innovation og Management)

Referatet godkendes formelt som første punkt på dagsordenen på det næstkommende aftagerpanelmøde. Dokumentet er herefter Offentligt Tilgængelig Information

REFERAT

Aftagerpanelmøde GBI/DIM
27. oktober 2015, kl. 16.00 – 19.00

Til stede:

Fra aftagerpanelet:

Louise Sparf-Bruun, SKAT (Formand), Jari Friis Jørgensen, Symmetric, Jakob Aggergaard Mikkelsen, Greener Pastures, Tanja Danner, NNIT, Simon Killerich Vedel, Nykredit, Kristian Hjorth-Madsen, BEC, Steffen Rasmussen, Danske Bank, Hanne Krøyer Jespersen, DONG Energy, Zain Syed, IBM, Martin Eberhard, Rambøll Management og Carsten Møller Jensen, Digitaliseringsstyrelsen

Fra IT-Universitetet i København: Mads Tofte, Christopher Gad, Randi Markussen, Camilla Rosengaard, Lene Pries-Heje og Anna Elizabeth Thomsen (referent)

Afbud: Thomas Vinther, Københavns Kommune, Nicolai Meelby, Topdanmark, Peter Berg Jørgensen

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt.

Bemærkning: Aftagerpanelet vil gerne orienteres om tiltag til at informere de studerende om den nye aftagerpanelstruktur.

2. Velkommen og præsentationsrunde

Formand Louise Sparf-Bruun bød velkommen til mødet og til panelets nye medlem Carsten Møller Jensen. Da det kun var panelets andet møde indledtes mødet med en kort præsentationsrunde.

3. Graduateprogrammer i NNIT og Danske Bank v/ Tanja Danner og Steffen Rasmussen

Tanja Danner, NNIT, og Steffen Rasmussen, Danske Bank, præsenterede erfaringer, udfordringer og fordele ved at have graduateprogrammer. Programmerne udgør et fast-track ind i organisationen og er målrettet en mindre gruppe af talentfulde kandidater ('graduates'). Formålet er at gøre kandidaterne i stand til at performe hurtigt. NNIT lægger vægt på at kandidaterne er 'experienced profiles' ved forløbets afslutning. Danske Bank lægger vægt på, at kandidaterne sideløbende lærer at begå sig på arbejdspladsen og fungere i teams.

Trods forskelle er der visse fællestræk i opbygningen af de to graduateprogrammer (3 moduler, 18 måneders forløb, og placering i forskellige afdelinger). Særligt for Danske Banks program er, at kandidaten afslutningsvis placeres i en udenlandsk afdeling. NNIT opererer med tre 'tracks', der er målrettet funktioner i organisationen efter endt forløb (typisk konsulent, IT specialist og projektleder). Danske Bank veksler mellem at rekruttere bestemte profiler (Business Analysts, IT Engineers).

Kandidaterne til graduateprogrammerne testes på flere parametre og udvælges i hård konkurrence. Der lægges vægt på såvel gode karakterer som stærke personlige kompetencer (NNIT: divers profil, men evner til at skabe gode relationer, hurtig integration i relevante områder. Danske Bank: fagligt dygtige folk, men hele mennesker med evne til at indgå i teams og fungere godt socialt).

Erfaringerne med graduateprogrammer er, at organisationerne skal lære at bruge programmernes kandidater rigtigt. Kandidaterne stiller også store krav og skal selv have noget ud af at gennemgå programmet (NNIT).

Fra organisationens side forventes kandidaterne at bidrage med dynamik og ny viden til organisationen. NNIT oplever, at kandidaterne i programmerne skal tilskyndes til at bidrage endnu mere, mens Danske Bank oplever, at det kan være en udfordring for organisationen at absorbere den nye viden. Balancen mellem integration og bidrag løses som en ledelsesmæssig opgave.

Danske Bank har endnu ikke tal på, hvor mange kandidater, der stadig er i organisationen 5 år efter. Generelt er der en hurtig omsætningshastighed.

Gennem graduateprogrammerne kan organisationerne synliggøre sig som interessante for talentfulde kandidater. Generelt er der enighed i panelet om, at der er god økonomi i programmerne (billig ansættelse, målrettet træning i forhold til organisationens behov, tiltrække talenter). Kandidaterne giver en god dynamik og kan skabe vækst og innovation (disruption, at kunne 'ødelægge sig selv indefra' for overlevelse og fornyelse).

Afslutningsvist bemærkede Steffen Rasmussen, at Danske Bank ser et potentiale i at gøre mere brug af studentermedhjælpere bl.a. med henblik på at spotte talentfulde kommende kandidater.

4. Hvad ser virksomhederne efter, når de ansætter nye kandidater

Der er en vis mangfoldighed i de kompetencer, virksomhederne lægger vægt på (f.eks. samarbejdsevner, evne til at agere i et politisk felt, tekniske kompetencer, erhvervs- og arbejdsmarkedserfaring), hvilket afspejler forskelligheder i profiler og arbejdsområder organisationerne i mellem. Omvendt er der også konsensus blandt panelets medlemmer om, at et eksisterende kendskab til kandidaterne betyder meget. Flere fortalte, at brugen af praktikanter eller studentermedhjælpere fungerer som rekrutteringsstrategi. Det skaber et andet grundlag for at identificere 'stjernerne', og der er god økonomi i praktikanter/studentermedhjælpere.

Rektor Mads Tofte gjorde opmærksom på, at fremdriftsreformen medfører, at de studerende vil have meget begrænsede muligheder for at få erhvervs erfaring under deres studier. Da uddannelserne kræver hårdt arbejde at gennemføre, vil de studerende dog virkelig have lært bestille noget.

Hvilke overvejelser er der i panelet om, hvordan de vil tilpasse sig den ændrede virkelighed efter fremdriftsreformen?

Der er også plads til mere nørdede typer. I øvrigt er kombinationen af tekniske kompetencer og evnen til at skrive fra tekniker til lægmand en mangelvare.

Lektor Randi Markussen fortalte at GBI uddannelsen lægger meget vægt på projektarbejde med virksomheder for at udvikle disse kompetencer. Ser aftagerne på hvilke fag kandidaterne har haft undervejs?

I panelet er der interesse for kandidaternes erfaring med projektarbejde og hvad de har lært af det.

5. Udkast til en 'Employment Ticket' v./Christopher Gad

Rektor Mads Tofte bemærkede indledningsvist, at 'Employment Ticket' er universitetets hypotese om, hvorfor kandidaterne skal kunne få job bagefter. Dens formål er at danne udgangspunkt for en dialog mellem uddannelserne og aftagerpanelet. Mads Tofte understregede, at uddannelserne bestemmer indhold og læringsmål i uddannelserne, mens aftagerpanelet har muligheden for at sige, at de finder det irrelevant.

Lektor Christopher Gad præsenterede Employment Ticket samt konteksten for den: den indeværende 'ticket' er bredt formuleret, så den også omfatter GBI. Fokus er på det, der både måtte være relevant for arbejdsmarkedet og på universitetsniveau. Det er en udfordring at opnå balance mellem det konkrete og abstrakte i formuleringen.

Panelet bemærkede overordnet at Employment Ticket, er meget bredt formuleret (ville det være bedre at sige noget der kendetegner hvert spor i uddannelsen?). Derudover efterlyste panelet mere fokus på det unikke i uddannelserne, tydeliggørelse af mediator funktionen(at kunne forbinde IT og forretningen), vægt på kommunikative evner og globale kompetencer (for så vidt at GBI er omfattet).

Paneldeltagerne gav også konkrete input til at gøre kompetencerne i Employment Ticket mere specifikke: lav 'elevatortalen af elevatortalen', se uddannelsen i forhold til konkurrerende uddannelser og bliv ved med at spørge indtil hvorfor netop disse kandidater skal ansættes, tag udgangspunkt i de roller kandidaterne skal indtage i virksomhederne – evt. med udgangspunkt i hvor de nye dimittender finder ansættelse.

Sammenfattende anbefalede panelet at fokusere på, hvad kandidaterne kan i forhold til andre uddannelser. Derudover bemærkede flere af paneldeltagerne, at den internationale konkurrence om jobs er hård. Det betyder dog også, at der netop er behov for kandidater med kompetence til både at forstå forretningen og at kunne tale med mange typer globale medarbejdere.

Det blev besluttet, at Christopher Gad arbejder videre med Employment Ticket og får input til beskrivelsesniveauet.

6. Proces for udarbejdelse af statusrapportering og næste møde.

Panelet vedtog at holde et arbejds møde i januar med henblik på at udarbejde panelets statusrapport.

Mads Tofte uddybede, at ITU forventer, at der vil gå et års tid før aftagerpanelet er kommet virkelig tæt ind på uddannelserne. Denne første statusrapport handler derfor også om at komme i gang.

Kunne rapportskabelonen bruges til at generere punkter til at generere dagsorden til det næste møde og dermed sikre data nok til fyldestgørende rapport?

Næste aftagerpanelmøde afholdes i april 2016