

Referat – Aftagerpanelmøde for Master i it-ledelse d. 31. januar 2022.

Mødedeltagere:

Panel: Ghita Thiesen (formand), Erik Møberg, Lisbeth Nielsen, Stig Lundbech, Martin Jensen Buch. Afbud: Pernille Juel Sefort, Philip Heller-Christensen, Lars Hagerup.

ITU: Johanne Halkien Jakobsen, Lars Rune Christensen, Pernille Rydén, Camilla Rosengaard, Jonas Valbjørn Andersen, Lene Pries-Heje, Liselotte Lagerstedt (referent). Afbud: Jens Christian Godskesen (konstitueret rektor).

Gæst: Kristian Heunicke, KL.

Mødeagenda

1. **Velkommen og navnerunde:** Formand Ghita Thiesen
2. **Status på uddannelsen:** Lars Rune Christensen, Studieleder på uddannelsen
3. **Erfaring fra uddannelsen og dialog:** Deltager på uddannelsen Kristian Heunicke, Direktør i KL
4. **Erfaring fra uddannelsen og dialog:** Jonas Valbjørn Andersen
5. **Panelets rapport** – herunder godkendelse af *Employability Profile*.
6. **Evt.**

AD1: Velkommen og navnerunde: Formand Ghita Thiesen

- Ghita bød velkommen og mødedeltagerne præsenterede sig.

AD2: Status på uddannelsen: Lars Rune Christensen, Studieleder på uddannelsen

Lars gav en status for den reviderede uddannelse – se slides i bilag 2.

E21 var det første semester på uddannelsen, hvor vi kørte to nye obligatoriske fag [Digital Innovation](#) og [Evidensbaseret ledelse](#).

Det er en spændende tid, hvor vi prøver et nyt koncept og kurser af. Vi er glade for at kurserne i efteråret 21 har fået en flot evaluering fra de studerendes side. Master ILM har en score på 5,24 af 6 mulige på spørgsmålet "overordnet udbytte af uddannelsen".

Om de nye elementer:

Individuelle forløb med erhvervspsykolog fra LEAD, som ekstern partner/leverandør: Forløbet starter med en personlighedstest, og fokus er personlig udvikling og handlekompetencer og faglig udvikling i forhold til ledelse af digital transformation – dvs. at man også er en effektiv leder med en passende lederstil. De studerende har været gennem 2 af i alt 4 sessioner. Vi fik pæne besvarelser ved midtvejsevalueringen: Forløbet har god relevans for de studerende, og der er overvejende god tilfredshed her halvvejs.

Internatformatet: 2 gange på den samlede uddannelse: Det er vores indtryk, at det er en god form, som understøtter netværksdannelse.

Studieturen: Turen i november blev udskudt pga. Covid. Den er nu planlagt til foråret 22, og vores partner Innovation Center Denmark (fra UM) melder, at de godt kan lave et fagligt fint arrangement.

Udfordring lige nu: At øge antallet af studerende. Vi holder online Åbent Hus om et par dage og har pt. 90 tilmeldinger. KOM har skruet meget op for markedsføringen på flere kanaler. Også hos Børsen og Berlingske, som melder om god trafik. Derudover har vi fundet nogle gode talere, herunder undervisere og en alumne, der deler sine erfaringer. Vejledningen oplever stigende antal henvendelser efter et stille efterår. *UPDATE: Åbent Hus gik godt med mange engagerede spørgsmål.*

Spørgsmål fra panelet/ drøftelse i forum:

Frafald?: Her skal skelnes mellem frafald og at den maksimale studietid på 6 år bliver udnyttet. Vi har især under Covid set en del udsættelser/langsommere studietid. De studerende var skærmetrætte, og for mange var det en udfordring at få arbejds- og familieliv til at hænge sammen. Ellers er det er typisk i forbindelse med ændrede privat- eller arbejdsforhold at vi ser udsættelser eller egentligt frafald: Jobtravlhed, ny rolle og mere ansvar, jobskifte, ledighed eller sygdom, familieførøgelse eller lin. Nogen går også ind i studie med mål om at tage det stille og roligt.

Vejledningen kontakter studerende, som ser ud til at være gået i stå. De tilbydes sparring ift. hvordan de kan nå at færdiggøre uddannelsen i tide. Nogen vender tilbage og er meget glade for, at de blev gjort opmærksom på det og så færdiggør de studiet. Andre hører vi aldrig fra.

Post-studie-evaluering?: Vi gør det på uddannelsen ved at vi spørger løbende – det kan vi gøre, fordi vores studerende jo arbejder sideløbende med at de læser. Panelet anbefaler at hente fortællinger fra tidligere studerende, så deres erfaring med brug af masteruddannelsen i deres videre arbejdsliv og karriere kan inspirere andre til også at tage uddannelsen.

Karriere-avancement?: Forslag om at se nærmere på det. Hvad er det for nogle karriereforløb, de flyder videre hen imod? Man kunne også spørge til om de, som er i samme job om deres oplevelse - kan varetage deres job på en bedre måde?

Studerende fra den gamle ordning?: De figurerer, fordi de stadig er inden for de 6 års maksimale studietid - en del skriver masteropgave, nogle tager valgfag osv.

AD3: Erfaring fra uddannelsen og dialog: Deltager på uddannelsen Kristian Heunicke, Direktør i KL
Se bilag 1.

AD4: Erfaring fra uddannelsen og dialog: Jonas Valbjørn Andersen

Jonas underviste også på den tidligere version af uddannelsen og har været med til at udvikle den nuværende version. Han underviser nu på det første obligatoriske kursus, Digital innovation, hvor første kursusgang afholdes som internat.

Indhold på kurset:

1. og 2. dag: Hvad betyder det egentlig digitalisering i forskellige kontekster? Det er et enormt stort og bredt felt. Hvordan er teknologien, hvordan er arkitekturen? Og hvad har det af konsekvenser for den måde, vi arbejder på – for fx beslutningsprocesser? Og hvad betyder flydende grænser for organisationen?
3. dag: Hvilken betydning har det, at vi indgår i særlige økosystemer? Hvad er et produkt og nyere strømninger inden for AI og datadrevne beslutningsprocesser. De studerende bygger/designer så et produkt omkring en case.

Vekselvirkningen mellem internat og campus fungerer rigtigt fint.

Evidensbaseret ledelse: Vi vil gerne vil uddanne ledere inden for it, så skal de kunne træffe beslutninger fx et it-produkt. Et oplæg er typisk bygget på baggrund af en eller form for evidens, som typisk bliver præsenteret fx af leverandører, skal lederen kunne forstå data bag i en vis grad. I faget ses derfor på hovedmetoderne i forhold til at forstå data bag. Dette er både kvalitative og kvantitative metoder. Faget prøver at vise så meget som muligt i forhold til hvordan teknologien fungerer. Endelig action research: Hvordan kan man udlede evidens ud fra en praksis?

AD5: Panelets rapport – herunder godkendelse af *Employability Profile*. Se bilag 3.
Employability Profile erstatter *Employment Ticket*. Panelet gav forskelligt input til ITU. Se opfølgende mail fra Ghita Thiesen den 2.2.

AD 6: Evt. Panelmedlemmer tilbød kommunikationsafdelingen at dele diverse kommunikation om uddannelsen på sociale medier og lignende.