



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler:
Louise Bay Langberg Jensen
Telefon: 9940 3007
E-mail: lbj@business.aau.dk

Dato: 28-10-2025
Sagsnr.: 2026-412-04373

Referat af møde i Aftagerpanel Erhvervsøkonomi den 22. oktober 2025

Deltagere: Martin Hoxer (Region Nordjylland), Anne Mette Bøjstrup (Centrica Energy), Ann Sloth Andersen (Yggdrasil), John Refsgaard (Spar Nord),

Afbud: Torben Abildgaard (Curia), Michael Raahauge (Intenz), Tina Klinksgaard (Aalborg Lufthavn)

Øvrige deltagere: Kristian Nielsen (SL), Jonas Strømfeldt Eduardsen (SNF), Sarah Møller Kristiansen (Studerende SN), Victor Bach Petersen (studerende SN), Lonnie Heby Pedersen (Studerende SN), Sasja Lænkholm Tholstruphede (Studerende SN), Louise Bay Langberg Jensen og Anna Minna Katrine Jensen (Kvalitet)

1. Velkomst

Mødet blev indledt med en velkomst og en gennemgang af dagsordenen. Dernæst blev der givet en introduktion til de aktuelle optagelsestal for AAUBS' erhvervsøkonomiske uddannelser. Det blev fremhævet, at der generelt er stor interesse for uddannelserne, og at næsten alle studiepladser bliver fyldt op.

Der blev nævnt en generel tendens til faldende optag på SSH-området, men at AAUBS oplever stigende optag, hvilket er positivt. Det blev også bemærket, at der antal studiepladser på SSH falder.

Derefter blev optagelsestallene for 2025 på AAUBS gennemgået.

Optagelsestal for bacheloruddannelser:

- HA: 299
- Erhvervsøkonomi og virksomhedskommunikation (EBA): 37
- Økonomi: 54

Optagelsestal for kandidatuddannelser:

- Revision (2-årig): 62
- Revision (4-årig): 129
- Økonomi: 27
- Organisation, Strategi og Ledelse: 34
- Økonomistyring: 66

- Finance: 52
- International Business: 52
- Business Data Science: 40
- Marketing and Sales: 40
- Entrepreneurial Business Engineering: 19
- Innovation Management: 8

2. Fremtidens studerende og overgangen til arbejdsmarkedet

Der blev lagt op til en drøftelse af de studerendes overgang fra universitet til arbejdsmarkedet, med fokus på hvordan uddannelserne bedst muligt kan forberede dem til et job efter endt studie. Resultater fra Danmarks Studieundersøgelse 2021 blev præsenteret, og det fremgik, at mange nyuddannede oplever overgangen som vanskelig. Udfordringerne relaterer sig bl.a. til formidling af egne kompetencer og usikkerhed omkring, hvilke job der kan søges.

Det blev understreget, at de studerende er fremtidens medarbejdere, og at der er en stigende andel af neurodivergente studerende, som har behov for specialpædagogisk støtte (SPS). Dette stiller nye krav til både uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedet. Der blev præsenteret data, som viser en markant stigning i antallet af SPS-modtagere, især studerende med ordblindhed og psykiske eller neurologiske funktionsnedsættelser.

Erfaringer fra workshops peger på, at følgende tiltag er gavnlige – både for neurodivergente og øvrige studerende:

- Tidlig adgang til studieplaner, skemaer og pensum
- Tydelig struktur i undervisningen og formål med aktiviteter
- Introduktion til selvstudie og universitetsarbejdsformer
- Gruppebaseret støtte som supplement til individuel SPS
- Støtte til gruppearbejde og dannelse af studiegrupper
- Øget accept af diversitet blandt studerende
- Fokus på studiestarten som særlig udfordrende
- Vanskeligheder i samarbejdet med virksomheder

Der blev rejst spørgsmål om, hvordan man bedst understøtter disse studerende i overgangen til arbejdsmarkedet, hvor de ikke nødvendigvis møder samme støtte som under studiet. AAUBS har igangsat et strategisk initiativ om inkluderende læringsmiljøer, og der blev præsenteret tal for SPS-modtagere på AAUBS. Tallene viser, at størstedelen af modtagerne er studerende med ordblindhed og mentale funktionsnedsættelser.

Det blev drøftet, om arbejdsmarkedet er klædt på til at modtage dimittender med funktionsnedsættelser, og om det fx er relevant at angive ordblindhed på CV'et. Der blev peget på, at arbejdspladser generelt mangler viden om, hvad funktionsnedsættelser betyder i praksis.

Flere deltagere delte erfaringer:

- Nogle nyuddannede oplever at organisationens forventninger er frustrerende, men er samtidig påpeget det, at de nyuddannede er hurtige til at tilegne sig ny viden.
- Der er behov for justering af gensidige forventninger – både fra dimittender og virksomheder.
- Kortere kandidatuddannelser blev drøftet som en ambivalent løsning – de giver hurtigere adgang til arbejdsmarkedet, men kan også komprimere læringsforløbet.
- Der er begrænset erfaring med SPS-støttede ansatte, men en stigende erkendelse af behovet for tilpasning.

Det blev fremhævet, at unge i Nordjylland er en knap ressource, og at virksomheder skal blive bedre til at omfavne og tilpasse sig de studerende – også de neurodivergente. Der er en tendens til, at yngre medarbejdere efterspørger mere sparring og nærvær, og at organisationer skal kunne absorbere og støtte dem.

Derudover blev det drøftet, at det er vigtigt at sætte ord på de kompetencer, som de studerende har tilegnet sig gennem deres uddannelse, og at ledere skal være rustet til at skabe trygge rammer for medarbejdere med særlige behov.

3. Kompetencer og employability

Der blev præsenteret data fra datapakken 2024, hvor det fremgik, at kandidater fra Erhvervsøkonomiuddannelsen var markeret med rød ift. ledighed. Det blev dog understreget, at ledigheden falder markant fra 1. til 7. kvartal efter dimission. Det blev samtidig pointeret, at data kun dækker det danske system, og at dimittender, som finder arbejde i udlandet, ikke tæller med i dataen.

Derudover blev der vist resultater fra Danmarks Studieundersøgelse, hvor nyuddannede har vurderet, om der er overensstemmelse mellem de kompetencer, de har opnået i uddannelsen, og dem der efterspørges på arbejdsmarkedet. Her ligger Erhvervsøkonomi en smule under gennemsnittet, hvilket har affødt et ønske om at igangsætte initiativer, der kan styrke de studerendes evne til at beskrive og formidle deres kompetencer.

Flere aftagere delte erfaringer fra ansættelsessamtaler, hvor casearbejde er en del af ansættelsessamtalen. Det blev fremhævet, at kandidater med studierelevant arbejde, frivilligt engagement eller internationale erfaringer ofte prioriteres, især når de er i stand til at sætte ord på den læring, de har opnået.

Der blev lagt op til, at mere casearbejde i undervisningen kunne være en vej til at styrke de studerendes evne til at formidle deres kompetencer. Aftagerne udtrykte interesse i at bidrage med relevante cases. Det blev også drøftet, om det er selve det studierelevante arbejde, der vægtes, eller om det snarere handler om erfaring med at indgå i et arbejdsfællesskab – herunder frivilligt arbejde.

Det blev fremhævet, at PBL (problembaseret læring) er en styrke ved AAU, og at tidligere studerende gerne vil dele, hvordan de bruger PBL i deres arbejde. Det blev dog bemærket, at deltagelsen i disse oplæg er lav, når de ligger uden for undervisningstiden – men høj, hvis de er integreret i undervisningen. Casearbejde, som eksempelvis anvendes på Harvard, blev fremhævet som en relevant metode, som med fordel kan integreres i undervisningen i højere grad.

Der blev også drøftet, hvordan projektsamarbejde kan være en god indgang til job, og at aktiv deltagelse i undervisningen kan være en forudsætning for at bestå et modul. Det blev nævnt, at dimittender, som har været

aktive og synlige i projektsamarbejder, ofte klarer sig bedre. Det handler om at gøre opmærksom på sig selv og kunne formidle sine "findings" fra tidligere projekter.

Dog blev det også nævnt, at en meget aktiv og selvsikker tilgang – fx inspireret af Harvard-metoden – kan virke kontraproduktivt i visse lokale kontekster, fx i mindre virksomheder i regionen. Her kan en mere ydmyg og tilpasset tilgang være nødvendig.

Der blev opfordret til at få mere netværk ind i uddannelserne, frem for at forvente, at de studerende skal kunne alt fra starten. Gæsteforelæsninger blev fremhævet som en god måde at give indblik i, hvordan kompetencer bruges i praksis. Det blev foreslået, at gæsteforelæsninger kunne tælle med i ECTS, og at frivillige oplæg har større opbakning, hvis de introduceres i undervisningen.

Der blev også drøftet, hvordan universitetet kan skabe netværksrelationer for studerende, især for neurodivergente, som muligvis ikke har overskud til studiejob. Her blev matchmaking mellem studerende og virksomheder fremhævet som en vigtig indsats.

Derudover er det vigtigt at arbejdsmarkedet i yderkantsområderne i regionen tænker kreativt ift. at tiltrække dimittenderne. Et konkret eksempel blev delt, hvor en arbejdsplads har integreret transporttid som arbejdstid for læger, hvilket har gjort det mere attraktivt at arbejde i yderkommuner. Det blev foreslået, at lignende initiativer kunne overvejes for dimittender.

Afslutningsvis blev det understreget, at den mest efterspurgte kompetence på arbejdsmarkedet er evnen til at tilegne sig ny viden – en kompetence som universitetsuddannede generelt besidder. Der blev foreslået, at de studerende kunne lave videoer, hvor de præsenterer deres speciale, som en måde at formidle deres kompetencer og skabe synlighed, når de har dimitteret fra deres uddannelser.

4. Internationale studerende og det nordjyske jobmarked

Der blev indledt med en bemærkning om, at emnet allerede har været berørt tidligere i mødet. Det blev fremhævet, at færre unge i de kommende årgange kan gøre regionen mere afhængig af internationale studerende som fremtidig arbejdskraft. Der blev peget på en antagelse om, at internationale studerende generelt har sværere ved overgangen til deres første job, særligt fordi de ofte mangler netværk og studierelevant arbejde – faktorer der er vigtige for at lande det første job.

Det blev nævnt, at der er efterspørgsel på international viden i erhvervslivet, og at lokale erhvervshuse i stigende grad efterspørger international arbejdskraft. Det blev foreslået, at man kunne matche virksomheder med internationale studerende med relevant national baggrund – fx hvis en virksomhed har behov for viden om det spanske marked, kunne man inddrage spanske studerende. Her kan særligt erhvervshusene være et bindeled.

Der blev også drøftet, at det ikke nødvendigvis kun er nyuddannede internationale kandidater, der har svært ved at finde job – det kan være generelt svært for internationale at få fodfæste på det nordjyske jobmarked. Det blev fremhævet, at det er en fordel at kunne dansk – ikke kun forstå sproget, men også tale det – og at dette kan være en barriere for mange.

Det blev nævnt, at Region Nordjylland ikke nødvendigvis har den type virksomheder, der har stor efterspørgsel på internationale kompetencer, og at de initiativer, der har været igangsat for at integrere internationale studerende, primært har været centreret omkring Aalborg.

Der blev peget på, at en samlet indsats mellem flere aktører – og ikke kun universitetet – er nødvendig for at skabe bedre overgangsmuligheder for internationale studerende. Det blev understreget, at det er et vigtigt foku-

sområde, da der er risiko for at miste værdifulde kompetencer, hvis internationale kandidater vælger at rejse tilbage til deres hjemlande eller andre steder hen efter endt uddannelse.

5. Kandidatreform og kvalitetsløft

Der blev givet en status på arbejdet ifm. kandidatreformen og de igangværende drøftelser på Aalborg Universitet. Det blev fremhævet, at universitetets tilgang er, at "vi skal gøre det rigtigt", og der arbejdes derfor med at afklare, hvordan PBL kan indgå i de nye kortere uddannelser, samt hvordan kvalitetsløftet kan implementeres.

Erhvervskandidatpladserne relaterer sig til revisionsuddannelsen, da den allerede fungerer som både fuldtidsstudie og erhvervskandidat, hvor sidstenævnte er populær og understøttet af branchen. Det primære fokus ligger derfor på de nye 75 ECTS-kandidatuddannelser, hvor der skal arbejdes med, hvordan man sikrer et kvalitetsløft, så uddannelserne fortsat har samme faglige niveau som de nuværende 120 ECTS-uddannelser. Der er derfor afsat en højere taksameterpris pr. studerende, som skal understøtte kvaliteten.

Der blev nævnt forskellige tiltag, der kan bidrage til kvalitetsløftet, herunder:

- Øget antal konfrontationstimer
- Involvering af bi-vejledere fra erhvervslivet i projekter

Der er nedsat to arbejdsgrupper på Aalborg Universitet – én for erhvervskandidater og én for 75 ECTS-kandidater. Arbejdsgrupperne arbejder med at udforme et idékatalog og undersøger, om der kan etableres fælles retninger på tværs af institutter. Det blev dog bemærket, at dette ikke nødvendigvis er enkelt at realisere, da institutterne har forskellige hensyn afhængig af fagområdet.

Planen er, at de faglige miljøer på institutterne skal inddrages i begyndelsen af 2026. Der er stadig en række ubekendte faktorer, som mangler afklaring, og processen er derfor i en indledende fase.

6. Afrunding + spisning

Mødet blev rundet af og afsluttet med spisning.