



*Kan frit distribueres
Godkendt*

**Institut for Bæredygtighed og
Planlægning**
Rendsburggade 14
9000 Aalborg

Sagsbehandler:
Line Vittrup Muchitsch

Dato: 10-06-2026
Sagsnr.: 2026-412-04467

Referat af del 1 af møde i aftagerpanelerne på Institut for Bæredygtighed og Planlægning den 27. maj 2026

Tid: kl. 16.00 – 17.00

(forplejning og networking kl. 17.00 – 17.30, del 2 – uddannelsesspecifikke møder kl. 17.30 – 19.00)

Sted: Lokale 3.463, Rendsburggade 14, 9000 Aalborg + Lokale 0.06, Frederikskaj 12, 2450 København SV + online (Teams)

Deltagere: Eksterne og interne aftagerpanelmedlemmer fra de uddannelsesspecifikke paneler i hhv. Aalborg og København samt online

Referent: Line Vittrup Muchitsch, AAU

Ad 1. Velkomst og kort nyt v/ Studieleder Kristian Borch

Kristian Borch bød velkommen til dette års aftagerpanelmøderne på PLAN, hvor alle paneler på tværs af uddannelser og campus mødes til en fælles del, hvorefter panelerne går ud i uddannelsesspecifikke møder.

Dernæst opridsede Kristian kort de tanker, som Institut for Bæredygtighed og Planlægning gør sig ift. AI.

Kunstig intelligens – muligheder og udfordringer

Fordele:

- Hurtigere arbejde
- Dybere læringsmuligheder, både i studiet og arbejdslivet

Udfordringer:

- Sikre forståelse, kildekritik og kritisk tænkning
- Ansvar for AI-beslutninger med samfundspåvirkning
- Undgå bias og favorisering af bestemte grupper
- Retfærdige og gennemsigtige resultater

Konklusion: AI åbner nye muligheder, men kræver at vi lærer vores studerende etisk og ansvarlig håndtering



Instituttet arbejder på at lave et modul, som kombinerer fagets videnskabsteori med AI og etik. Det skal klæde de studerende bedre på til bruge teknologien og navigere i feltet.

Ad 2. Introduktion til dagens tema og workshop v/ Studieleder Kristian Borch

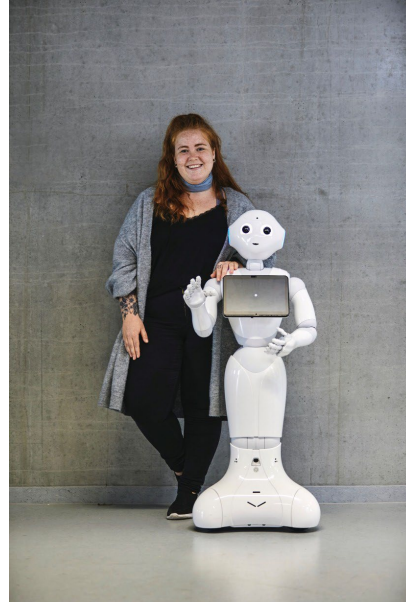
Kristian præsenterede kort temaet for den fælles drøftelse; nemlig samarbejde om de nye erhvervskandidater.

Nye treårige erhvervskandidatuddannelser

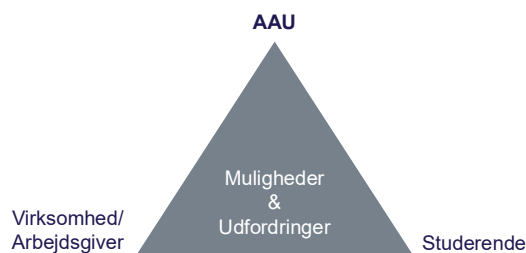
Folketinget har besluttet at skabe **mere fleksible og arbejdsmarkedsrettede uddannelser**, hvor virksomhederne får adgang til specialiseret arbejdskraft, og de studerende får en hurtigere overgang til arbejdsmarkedet.

1+2-modellen:

De studerende skal først gå et år på universitetet på fuld tid, hvorefter de i de næste to år kombinerer deltidsstudier med lønnet deltidsarbejde i en virksomhed (mindst 25 timer ugentlig).



Der er mange ubesvarede spørgsmål på nuværende tidspunkt, men i dag vil vi gerne have jeres input til hvordan vi sikrer et godt samarbejde fra starten af processen



Institut for Bæredygtighed og
Planlægning



Kristian introducerede herefter arbejdsspørgsmålene til grupperne:

- Hvordan samarbejder vi om at skabe gode erhvervskandidatuddannelser?
- Hvilke muligheder og barrierer ser I i forhold til at indgå i samarbejder om erhvervskandidatforløb?

Grupperne skrev løbende deres kommentarer ind i Mentimeter, se nedenfor.

Ad 3. Opsamling på workshop i plenum

AALBORG



● Hvordan samarbejder vi om at skabe gode erhvervskandidatuddannelser?

👤 4 / 4 ● 26

Spændende spørgsmål. Men ingen løsning	Spørgsmål og løn og værdi
projektet og virksomhedsarbejdet skal kunne supplere hinanden.	Skal koble praktik med projekt
Arbejdspladser med større opgaver, de vil have løst	hvad er kravet til teori og videnskabeligt arbejde under virksomhedsforløbet?
Det gode samarbejde er win win	kan der udvikles mere faste aftaler i lidt større virksomheder - baseret på den praktikant-aftale som AAU allerede har
Skal man bare arbejde halvtids hele tiden - eller koncentreret i blokke	Størst værdi hvis det er projektorienteret
halv-tid ansatte (bachelor niveau) vs en heltidsansat (kandidat) - hvad er fordelene fra virksomhedens side? det vigtigste er den rigtige vedkommende.	Hvilke typer opgaver, er passende?
hvis de studerende skal vælge under bacheloren, og der går over et år før de starter i virksomheden, hvad er så fordelene for virksomheden? det er svært at se hvorfor man skal indgå i samarbejdet?	Der skal være fornuftige arbejdsopgaver
Målrette den faglige profil så den passer bedre til virksomhedens opgaver. Mobilitet i forhold til at bosætte sig i udkantsområder. Mulighed for tættere dialog mellem virksomheder og studie	er der mange ledige/ansøgere er det svært at se fordelene, hvis der er mangel på arbejdskraft, så kan det være meningsfuldt
den længere tid til at forme en ansat kan være en fordel.	Svært hvis der skal være en toårsplan fra starten
Det kan være en mulighed for nogen der har en særlig situation og måske har mere modenhed. De kan måske godt klare sig i sådan en model	Der kan være store forskelle på de studerendes kompetencer efter 8 semestre: Fra en dansker der går målrettet efter et job/profil til en udenlandsk studerende, der måske har brug for mere end 1 år
Kan det være muligt med tværorganisatoriske samarbejder – kan to kommuner gå sammen om en studerende?	Skal værtsorganisationen have en rolle i eksamenssituationer? At hjælpe med at sikre, at den studerende kommer godt igennem, løbende at følge op i forhold til læringsmål, måske deltage ved eksamen?
Der skal sikres vidensudveksling aftager - universitet	Hvad er formålet? Er det at lære at være på en arbejdsplads eller er det at komme i dybden? Skal de studerendes projekt være knyttet til organisationen eller bredere? Er det samme tema (en mini-phd)?
Vil de studerende se det som attraktivt i forhold til løn? (bedre at komme hurtigt ud med en kandidat?)	hvad er overenskomsten ? og arbejdsvilkår/ansættelsesvilkår

Hovedpointerne:

- Formålet med erhvervskandidaten er uklart: er fokus på læring i praksis eller faglig fordybelse, og hvor tæt skal projekter være koblet til virksomheden?
- Kobling mellem projekt og virksomhedsarbejde er afgørende. De to elementer skal understøtte hinanden for at skabe værdi.
- Projektorienterede forløb opleves som mest værdifulde, især fra virksomhedssiden.
- Der er behov for klare krav til teori og videnskabelighed under virksomhedsforløbet.
- Arbejdsopgaverne skal være meningsfulde og på et passende niveau, ikke blot "studentermødhjælper-opgaver".
- Fleksibilitet i organiseringen er nødvendig, fx ift. deltidsarbejde vs. blokstruktur.
- Fastlagte samarbejdsaftaler kan styrke kvaliteten, fx inspireret af eksisterende praktikaftaler.
- Virksomheder efterspørger tydelig værdi, særligt i relation til løn, indsats og udbytte.
- Stor variation i studerendes forudsætninger kræver fleksible forløb og differentierede forventninger.
- Behov for stærkere vidensudveksling mellem universitet og aftagere – både løbende dialog og evt. nye samarbejdsformer (fx tværgående organisationer eller rolle i eksamen).



Hvilke muligheder og barrierer ser I i forhold til at indgå i samarbejder om erhvervskandidatforløb?

4 / 4 31

Der skal laves rammer, som passer	Hvad er processen; hvad er rammerne; hvad er vilkårene. Hvad er forskellen på en EKA og en regulært ansat bachelor
ikke-dansk talende vil være meget svært at få ud i sær i sådan en ordning.	
Er der brug for et prøveforløb eller en "eksamen" for at vide, hvad de kan, når de nu ikke har en kandidatuddannelse? Arbejdsgiver er måske som udgangspunkt mere betænkelig end ved en hel kandidat.	hvis ikke-dansk talende ikke kan indgå i en sådan ordning, så vil det lægge et stort press på de dansktalende for at indgå i den ordning.
Det kan give en meget organisationspecifik uddannelse (fx "en Hjørring-ificering af kandidaten") – det kan både være godt (fordel for organisationen) og skidt (mister måske den bredere akademiske udd	Det kan være en god måde at sluse nye personer ind på (positiv lignende erfaring fra SEGES)
Kan være svært for nogle virksomheder at overskue rammerne (papirarbejdet) Emnebank med forslag der er initieret af virksomhederne. Hvornår beslutter man at man gerne vil være 1+2 i stedet for 1+1?	Det kan være en idé i en form for turnusprogram hos organisationen for at sikre bred læring.
Det stiller nye krav til arbejdsgiver som erhvervsvejleder og i at sikre, at de studerende får tid til at være studerende.	Det skal være muligt for de studerende reelt at gennemføre 60 ECTS på de to år samtidig med ansættelse. (Erfaringer fra erhvervs-ph.d'ere viser udfordringer)
Svært at drøfte uden at kende rammerne.	Skal der være kurser for at sikre tilhørsforhold til uddannelsesinstitutionen?
Hvad er værdien for virksomhederne? Ukendt - dermed barriere	muligheder ligger måske i, hvis virksomheden ikke behøver være dansk - kan e.g. en polk virksomhed sende en polsk kandidat herop til dansk kandidat?
Man kan måske komme hurtigere i job; så det kan kompensere for den ekstra tid	Måske bruge det til talentscouting? Det kan skabe værdi for en studerende - komme tættere på drømmejob
Er der forskel på hvor gode virksomhederne vil være til at tiltrække studerende til at gå ind i denne ordning? Der skal stadigvæk være mulighed for at arbejde i grupper.	der er mulighed i at kunne præge en kandidat i den retning virksomheden gerne vil
nogle industrier/virksomheder er måske ikke så attraktive som andre, men her kan der være en mulighed i at tiltrække nogle tidligt/fra udlandet.	Hvad gør man som arbejdsgiver hvis det viser sig at være et dårligt match
udfordring ligger i at matche kandidat og studerende - skal det være med opslag(i offentlige virksomheder skal der slås op)	Hvordan løfter vi den del universitetet skal bidrage ind i EKA studiet med
Stille krav om at der i udbud eller andre kontrakter indgår EKA-studerende. Ligesom andre bløde værdier.	Hvordan kan aftagerne drage nytte af universitetet
kan der være synergi i at ansætte to på en gang? så det svarer til en fuldtidsstilling.	Hvordan sikrer vi, at de studerende har mulighed for at indgå i et socialt universitetsmiljø og skabe netværk gennem universitetet?
Det er svært at gennemskue økonomien i ordningen.	Kunne lave koncentrerede ugelange kurser, evt. internater, for universitetsdelen i de to år. Erfaringer fra England viser, at det kan være svært at finde tid til forberedelse ved siden af arbejdet.
Læringsmål er ret vigtige, for de studerende bliver suget ind i virksomhedens kultur. Det kunne være projektledelse, proceskonsulenter... Men vigtigt at fastholde den akademiske/videnskabelige del	EKA kan skabe værdi for universitetet ved at viden også tilflyder universitetet

Hovedpointerne:

- Manglende klarhed om rammer og vilkår er en hovedbarriere. Virksomheder efterspørger tydelig information om proces, ansættelsesformer og forskelle til andre ordninger.
- Usikkerhed om værdien for virksomhederne gør det svært at engagere sig. Udbyttet fremstår uklart.
- Økonomi og administration er svære at gennemskue. Det opleves som en barriere for deltagelse.
- Balancen mellem arbejde og studie er udfordrende. Der stilles høje krav til både studerende og arbejdsgivere ift. tid og prioritering.
- Arbejdspladsen får et øget ansvar, fx som faglig vejleder og i at sikre, at den studerende også har tid til at være studerende.
- Match mellem studerende og virksomhed er kritisk. Dårligt match og manglende fleksibilitet (fx ved skift) er en væsentlig risiko.
- Ordningen kan styrke rekruttering og talentpipeline. Virksomheder kan forme kandidater og tiltrække nye profiler.
- Kan åbne for nye målgrupper, fx internationale studerende eller kandidater, som ellers er svære at rekruttere.
- Der er behov for fleksible modeller, fx turnusordninger, samarbejde mellem virksomheder eller alternative organiseringer.
- Tilknytning til universitetet skal sikres, både fagligt og socialt, så studerende ikke mister tilhørsforhold og læringsmiljø.



KØBENHAVN

● Hvordan samarbejder vi om at skabe gode erhvervskandidatuddannelser?

4 / 4 ● 19

Det er spændende mulighed, fordi virksomheden er glad for studentermedhjælper. Hvordan får man organiseret, fleksibilitet for arbejdspladsen, og hvornår er studietid der foregår?

Der skal være nogle klar retningslinjer hvad man er ansat som.

Hvad er de studerendes incitament for at arbejde på deltid i to år i stedet for at blive færdiguddannet og arbejde på fuldtid efter to år?

Der skal skabes de rette rammer. Forudsætningerne og bindingerne skal afklares. Rammerne skal samskabes. Måske lave en kortlægning og match-making. Kan tage udgangspunkt i virksomheder m praktikanter

Vejlederne kan bringe sit netværk i spil.

Virksomhederne skal inviteres ind på universitetet i undervisningen i slutningen af bacheloren eller på første kandidatår.

Afklaring af aflønning /Fagforening? Hvornår er de i virksomheden? Hvilken ansættelsesform har de (fx ift. barsel m.m.)? Aftale med virksomheder – kan samarbejdet afsluttes, hvis det ikke fungerer?

Det skal aftales hvordan vi håndterer problematiske forløb. Hvad gør vi hvis det ikke svinger? Skal den studerende over i en ny virksomhed?

Det kunne være kæmpe fordel at man har erhvervs erfaring for ansættelse efterfølgende, men der skal være klar rammer for aftager hvad de indgå i.

Hvad får de studerende ud af det? Kontra at være studentermedhjælp. Kan de arbejde ved siden af?

2 år er ret lang tid hvis man skal sidde kun ud i virksomhed, og kan være ret langt fra universitet.

Hvordan vi som universitet søger for at studerende beholder tilknytning?

Dialog mellem virksomheder og uddannelsessteder om hvad man kan tilbyde Forventningsafstemning med de studerende - hvad kan den studere opnå

Der vil være store forskelle fra virksomhed til virksomhed, hvor stor kapacitet der vil være til at modtage erhvervskandidater

Fordele for virksomheder, at de studerende bliver mere vant at være på en arbejdsplads - omvendt vil nogle virksomheder i forvejen studerende i studiejob

Behov for beskrivelse af, hvilke kompetencer de studerende har, når de kommer ud med fire års uddannelse.

Det skal være samme regler på tværs af Universiteter

Stor udfordring at sørge for, at der er klarhed over processen - hvordan sikrer man virksomhedsplasser, så den studerende kan være erhvervskandidatmuligheden, når der vælges uddannelse.

Men der betyder ikke hvis man har været i erhvervskandidatstudie at det er garanteret arbejde efter. Det kan være dyrt investering for aftager. Det skal være fordel for begge sidder.

I København behandlede man begge spørgsmål under samme Mentimeter. Hovedpointerne var:

- Klare rammer er afgørende: Ansættelsesforhold, roller og forventninger skal tydeligt defineres fra start.
- Samarbejde skal samskabes: Universitet og virksomheder skal i fællesskab udvikle rammer og modeller.
- Tæt og løbende dialog er nødvendig, især om forventninger til kompetencer og udbytte.
- Der er behov for en tydelig proces, herunder hvordan studerende finder virksomheder og kommer i gang.
- De studerendes incitament er uklart. Det skal være tydeligere, hvorfor man vælger erhvervskandidat.
- Balancen mellem studie og arbejde er en udfordring. Der er risiko for svækket tilknytning til universitetet.
- Virksomheder har forskellige forudsætninger. Kapaciteten til at modtage studerende varierer betydeligt.
- Ordningen skal give værdi for begge parter. Det er ikke givet, at virksomheder får afkast i form af efterfølgende ansættelse.
- Juridiske og praktiske forhold skal afklares, fx løn, ansættelsesvilkår, opfølgning og håndtering af problemer.
- Kompetencer og udbytte skal tydeliggøres, både for studerende, virksomheder og uddannelse

Afrunding

Instituttet takker aftagerne for de mange gode drøftelser og input. Bidragene er meget værdifulde og vil indgå aktivt i den videre planlægning og udvikling af erhvervskandidatuddannelserne.

Inputtene anvendes som grundlag for den interne proces, herunder arbejdet med at tydeliggøre rammer, styrke samarbejdsformer og udvikle relevante modeller for erhvervskandidatforløb. Samarbejdet med aftagerne er centralt, og instituttet vil løbende sikre inddragelse i det videre arbejde.