

Dokumentation af efterspørgsel på MPG-uddannelsens profil

I forbindelse med udarbejdelse af nærværende ansøgning er der udarbejdet en survey-undersøgelse af behovet for MPG-uddannelsen suppleret af en interviewundersøgelse med de primære aftagere af uddannelsen. Surveymetoden er anvendt for at kunne nå et bredt spektrum af offentlige ledere, som i et vist omfang er så ansvarlige for rekruttering og efteruddannelse, som muligt. I det følgende vil resultaterne af undersøgelseerne blive diskuteret mhp. at dokumentere efterspørgslen efter MPG-uddannelsen på Aalborg Universitet. Der henvises løbende til bilag som dokumentation af de findings, der beskrives. Bilag findes til slut i dokumentet.

Resultater af survey

Proces, svarprocent og informantprofiler

I forbindelse med denne ansøgning blev der i foråret 2017 foretaget en survey-undersøgelse af behovet for MPG-uddannelsen blandt aftagere i Nordjylland og den nordlige del af Midtjylland.

Indledningsvis blev en liste over mulige respondenter indsamlet af Det Samfundsvidenskabelige Fakultet gennem desk research. Målgruppen for surveyet var offentlige ledere på topniveau, som i et vist omfang er ansvarlige for rekruttering og efteruddannelse.

Spørgeskemaet indeholder overvejende kvantitative spørgsmål men også enkelte relevante kommentarfelter (se bilag 1 for alle spørgsmål).

Skemaet blev udsendt gennem SurveyXact til 350 potentielle respondenter.

Ud af 350 mulige svar svarede 154 personer. Dette udgør dermed en svarprocent på 44 %. Det anses som en meget tilfredsstillende svarprocent for en uprovokeret, webbaseret kvantitativ undersøgelse. Det er desuden et relativt stort antal svar i absolutte tal, hvilket bidrager til undersøgelsens validitet.

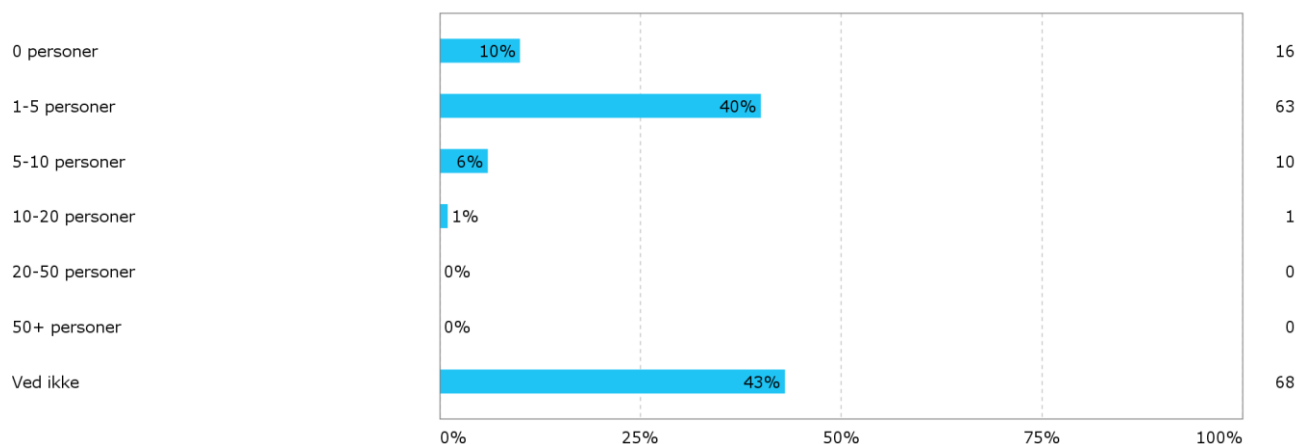
De 154 personer, der svarede, lever i høj grad op til forventningen til målgruppen. De er alle chefer på et vist niveau (eks. kommunaldirektør, forvaltningschef, kontorchef) og har næsten alle ansvar for rekruttering og/eller efteruddannelse af ansatte (se bilag 1 for en samlet liste over informanterne). 128 af informanterne er fra Nordjylland og 43 er fra Midtjylland. Vurderingen er, at undersøgelsen giver et retvisende billede af behovet for MPG i Nordjylland og det nordlige Midtjylland, hvilket er de mest betydningsfulde områder for uddannelsens rekruttering af studerende.

Resultater, kvantitative spørgsmål

I denne opsamling fremhæves de væsentligste resultater af undersøgelsen. Som nævnt kan hele undersøgelsens resultater ses i bilag 1.

Et meget væsentligt spørgsmål for at vurdere behovet for uddannelsen er, hvor mange personer de respektive aftagerrepræsentanter vurderer, at de vil sende på uddannelsen i løbet af de næste 5 år. En oversigt kan ses nedenfor:

Hvor mange påtænker du/din organisation at sende på MPG-uddannelsen?



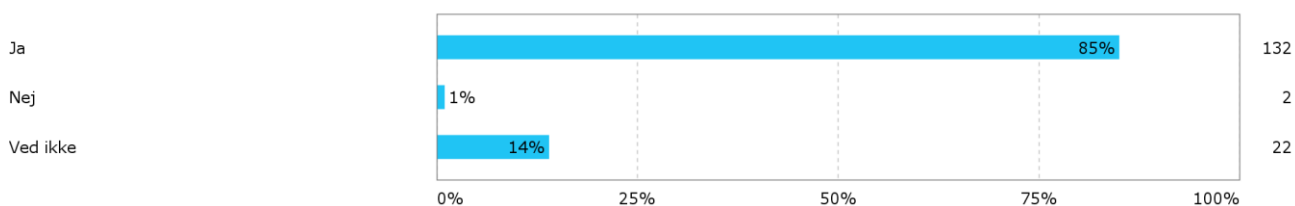
Et skøn baseret på disse tal er, at der vil blive sendt ~250 personer på uddannelsen i løbet af de næste 5 år, hvilket svarer til et gennemsnitligt optag på 50 studerende pr. år (tallet er opnået ved at gange antal svar med det gennemsnitlige antal personer i intervallet, regnestykket er dermed $(63 \cdot 2,5) + (10 \cdot 7,5) + (1 \cdot 15) = 247,5$). Dette tal ligger ikke langt fra det faktiske optag på uddannelsen de seneste år, og må derfor anses for relativt validt.

Ud over at spørge direkte til antallet af ansatte, som forventes at starte på uddannelsen de næste fem år, er der også spurgt ind til behovet for specifikke kompetencer. Herunder både generelle kompetencer, som opnås af alle på uddannelsen, samt specifikke kompetencer, som opnås gennem valgfag. Af resultaterne fremgår det, at der i høj grad er behov for de kompetencer, som MPG-uddannelsen giver de studerende. Af de generelle kompetencer kan nævnes Strategisk ledelse (nævnes af 129 respondenter), Offentlig styring (nævnes af 100 respondenter), Generel ledelse (nævnes af 108 respondenter), Ledelse af reform og forandring (nævnes af 99 respondenter), Kommunikation og ledelse (nævnes af 98 respondenter), Personligt lederskab (nævnes af 93 respondenter). Af de specifikke kompetencer kan nævnes Digitalisering (nævnes af 108 respondenter) og Økonomisk styring og ledelse (nævnes af 107 respondenter). Derudover kan der også fremhæves, at to moduler, som på nuværende tidspunkt udelukkende udbydes af AAU, også opnår en vis opbakning blandt respondenterne – der drejer sig om Sundhedsøkonomi (nævnes af 33 respondenter) samt Evaluering (nævnes af 51 respondenter).

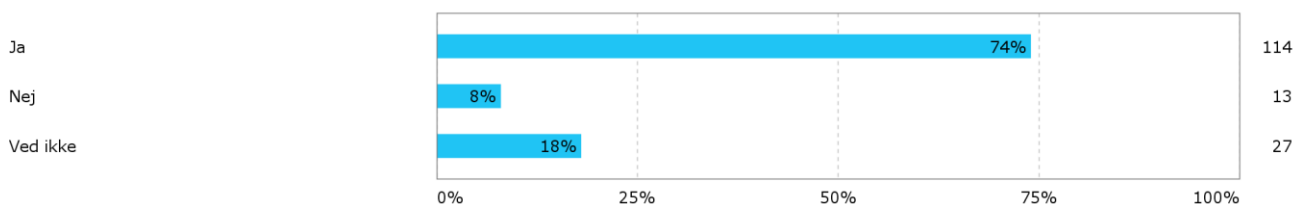
Det kan dermed konkluderes, at uddannelsens aftagere i høj grad finder de kompetencer, som uddannelsen bidrager med, relevante inden for en 5-årig periode.

Når aftagerne direkte adspørges om MPG-uddannelsen er relevant, om det er væsentligt, at den udbydes af AAU, og om det er væsentligt, at uddannelsen er fleksibel opnås nedenstående resultater:

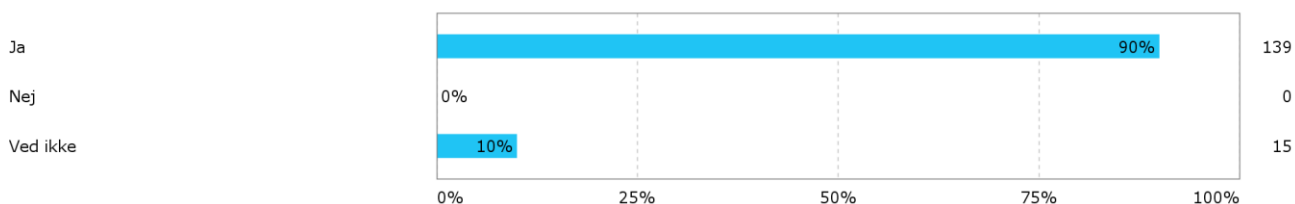
Er det din vurdering, at der er behov for MPG-uddannelsen?



Har det stor betydning, at uddannelsen udbydes på Aalborg Universitet?



Har det stor betydning, at uddannelsen er fleksibelt opbygget? (Uddannelsen kan tages over 2 til 6 år, og der er stor mulighed for valgfag)



Af resultaterne fremgår det klart, at aftagerne i langt overvejende grad vurderer, at der er behov for uddannelsen, at det er væsentligt at den udbydes af AAU, og at det er væsentligt, at den er fleksibel.

Resultater, kommentarer

Ud over de kvantitative resultater, var der også mulighed for at respondenterne kunne afgive kvalitative svar under en række af spørgsmålene. I dette afsnit samles der op på de væsentligste mønstre og udsagn i de kvalitative tilkendegivelser – en fuld liste over disse kan ses i bilag 1.

Respondenterne udtaler blandt andet følgende om behovet for MPG generelt:

*"Ud fra egen erfaring er det en uddannelse som giver offentlige ledere et godt fundament, **gode ledelsesværktøjer og kompetencer** og ikke mindst givtigt netværk under uddannelsen og for flere også efter"*

*"Vigtigt at ledere er **ledelsesteoretisk velfunderede**, når de skal udføre ledelsesarbejdets mange facetter."*

*"Både **ledelsesteorier og ledelsesværktøjer** af høj standard er nødvendige for at honorere de stadigt **stigende og komplekse krav til ledelse i det offentlige.**"*

*"Det er den eneste uddannelse hvor man ledelsesmæssigt kan **sammensætte et forløb der passer til en**. På den måde kan man vælge områder hvor man ikke har kompetencerne på forhånd"*

*"Nordjylland er en region i rivende udvikling, hvor flere offentlige og private virksomheder søger hen. Derfor er der behov for et **efter-og videreuddannelsesstilbud på Masterniveau**, hvilket sikrer kvalitet i uddannelsen samt kan være et parameter i **rekruttering af medarbejdere til regionen.**"*

Direkte adspurgt om væsentligheden af at uddannelsen udbydes af AAU, svarer de blandt andet følgende:

*"Det er vigtigt med et forankret samarbejde mellem virksomheder (også offentlige) og Universitetet som **lokalt fyrtårn for forskning og udvikling**"*

*"I en travl hverdag skal **transporttiden** være overkommelig. Har selv 1,5 time hver vej - ville vælge det fra hvis det blev længere væk"*

*"Det er væsentligt at nordjyske ledere også kan opkvalificeres - og fastholdes i landsdelen. Ledere har travle hverdage i forvejen og **rejsetiden** kan have betydning for **motivationen og modet til at gennemføre efteruddannelse**."*

"Ellers ville flere af vores ledere ikke have tilmeldt sig uddannelsen"

*"Det er en fordel at MPG følges sammen med andre ledere fra Nordjylland - et godt **netværk** at have i ryggen."*

*"Er et **nødvendigt pædagogisk modstykke** til de øvrige MPG uddannelser"*

De fremhævede citater er dækkende for det generelle mønster, der viste sig i undersøgelsen, og det står klart, at der er en klar overvægt af kommentarer, som støtter op om MPG generelt og MPG på AAU

Kommentarerne har desuden bidraget til en identifikation af en række begrundelser for, at uddannelsen fortsat skal udbydes i Aalborg, herunder

- Geografisk nærhed og muligheden for at studere, transporttid
- AAU's pædagogiske model (PBL)
- Muligheden for at danne lokale netværk mellem offentlige ledere
- Landsdelens særlige udfordringer med at rekruttere højtuddannet arbejdskraft
- Den nære kontakt til og samarbejde med relevante forskningsmiljøer

Opsamling

Samlet set vurderes det, at den rigtige målgruppe blev ramt af spørgeskemaet, at der blev opnået en tilfredsstillende svarprocent, samt at der blev afgivet et stort antal svar.

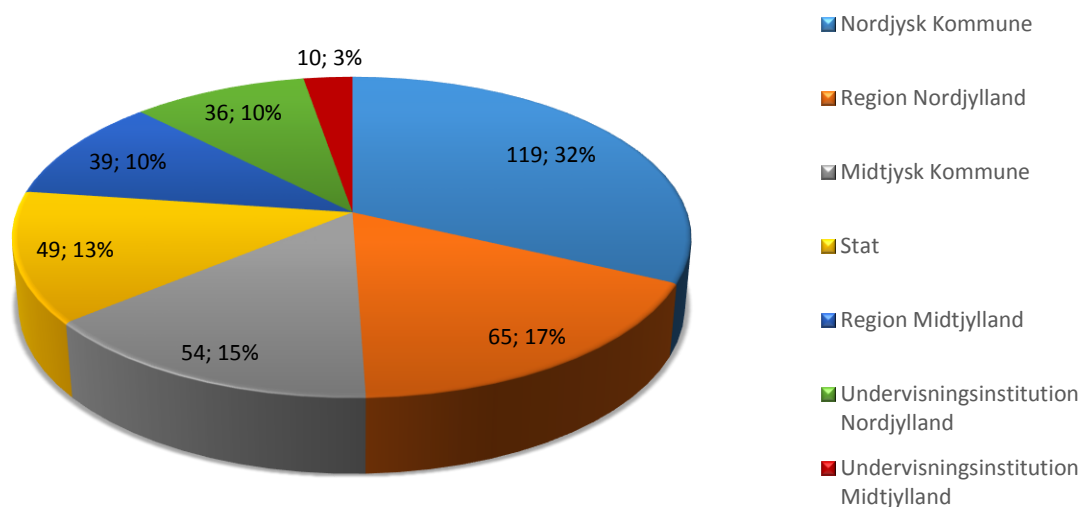
Det kan konkluderes, at der er stor opbakning til uddannelsen blandt de adspurgte aftagere. Der er dokumentation for, at der er behov for uddannelsen og at der er et stort potentiale for rekruttering af studerende blandt aftagerne.

Det fremgår også klart, at det er væsentligt for et stort antal aftagere, at uddannelsen udbydes af Aalborg Universitet, og at der er behov for flere moduler, som er særlige for AAU.

Resultater af kvalitative interviews

Field research

Som tidligere nævnt blev survey-undersøgelsen suppleret af kvalitative interviews med de tre største aftagere af uddannelsen. Aftagerne er valgt ud fra viden om studenterpopulationen siden uddannelsens start i 2009 og frem til foråret 2017. De studerende er ansat hos en bred kreds af interessenter, hvor ca. 13 % er fra de statslige arbejdspladser, ca. 47 % fra en række nord- og midtjyske kommuner, ca. 27 % fra regioner og ca. 15 % fra uddannelsesinstitutioner.



Figur 1: Antal studerende, fordelt på ansættelsessted i perioden 2009-2017. Kilde: Stads/STADS-DANS-baseret statistik for perioden E2009-F2017.

Interviews blev gennemført som field research, hvor MPG-uddannelsesleder og kvalitetssikringsmedarbejder tilknyttet Institut for Statskundskab, hvor uddannelsen er fagligt forankret, besøgte uddannelsens primære aftagere repræsenteret ved de overordnede ansvarlige for efter- og videreuddannelse i de respektive organisationer. Interviews havde til formål at afdække behovet for uddannelsen og herunder fremtidig efterspørgsel efter uddannelsen samt udbyttet af uddannelsen på individ- og organisationsniveau.

Interviewundersøgelsen omfattede interviews med de tre største aftagere af uddannelsen i region Nordjylland:

- **Aalborg Kommune:** Interview med direktør Arne Lund Kristensen og kontorchef Birgitte Welling, Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen. Efterfølgende har samtlige forvaltningsdirektører tilsluttet sig vurderingen af behovet for og efterspørgslen efter MPG-uddannelsen.
- **Region Nordjylland:** Interview med uddannelseschef Gurli Lauridsen
- **Aalborg Universitetshospital:** Interview med kontorchef Strategi & HR Dorthe Pedersen

Interviews er vedlagt i deres fulde længde i bilag 2.

Det fremgår klart af de kvalitative interviews, at der er et fortsat behov for MPG-uddannelsen ved Aalborg Universitet. Således forventer både Aalborg Kommune, Region Nordjylland og Aalborg Universitetshospital at fastholde det nuværende niveau af studerende på uddannelsen:

Aalborg Universitetshospital

*"I løbet af de sidste fire år, har vi haft 21 medarbejdere/ledere på MPG-uddannelsen, og **der er fortsat stor efterspørgsel** efter uddannelsen".*

Region Nordjylland

*"Region Nordjylland har haft mere end 60 studerende på uddannelsen siden 2009 og er således en betydelig leverandør af studerende. **Der vil også fremadrettet være et behov for uddannelsen** – både som enkeltstående moduler men også som hele forløb.*

Aalborg Kommune

*"Siden 2009 har kommunen således bevilliget uddannelsen til ca. 35 medarbejdere... **på kommuneniveau vil det årligt være omkring 5-6 ledere, der får uddannelsen bevilliget**... Aalborg Kommune indgår fra foråret 2017 i et nyt nordjysk ledertalentprogram "Talent Nord" i samarbejde med ni nordjyske kommuner og regionen, og **man kan forestille sig, at MPG-uddannelsen vil være en mulig efter- og videreuddannelse for ledertalenter, der har gennemført det nye ledertalentprogram**".*

Herudover lægger aftagerne vægt på, at MPG-uddannelsen fortsat er forankret på Aalborg Universitet af både faglige, sociale og praktiske årsager:

Aalborg Kommune

*"Det anses for væsentligt, at MPG-uddannelsen udbydes af Aalborg Universitet i Aalborg af både faglige og praktiske årsager. **Universitetets læringsmodel for problembaseret læring** betyder, at de medarbejdere, der læser på uddannelsen, arbejder med problemstillinger fra egen praksis/forvaltning, og kommunen vægter læringen i forbindelse hermed højt. Samtidig er det opfattelsen, at der i løbet af uddannelsen skabes **et netværk mellem de studerende på MPG-uddannelsen på tværs af kommunegrænserne** i regionen, hvilket opfattes som meget positivt.*

*Det er ressourcekrævende at gennemføre MPG-uddannelsen samtidig med at skulle bestride et lederjob, og kommunen vurderer derfor **den geografiske nærhed meget væsentlig**, da større afstand vil øge det samlede tidsforbrug. Man har desuden erfaring for, at efter- og videreuddannelses tilbud bliver fravalgt, hvis afstanden til uddannelsesstedet er for stor.*

Region Nordjylland

*Det er afgørende, at der er et relevant tilbud om kompetencegivende lederuddannelse på universitetsniveau i regionen. Erfaringen viser, at **motivationen til efter- og videreuddannelse falder, når tilbuddet ligger udenfor regionen. Rekrutteringsmæssigt er tilbuddet om kompetencegivende lederuddannelse ligeledes en motivationsfaktor.***

*Den **problembaserede tilgang, som anvendes på Aalborg Universitet, gør undervisningen meget praksisnær**, og det er af stor betydning for udbyttet af uddannelsen på organisations- og individniveau.*

Aalborg Universitetshospital

*Uddannelsens **placering på Aalborg Universitet er et enormt plus**. Vi skal betale ophold og transport for de ledere/medarbejdere, som vi bevilliger uddannelsen, så **det giver et stort ressourcetræk, hvis de eksempelvis skal til Århus eller længere væk**.*

*Samtidig virker MPG-uddannelsen **netværksskabende i forhold til andre kommunale og regionale samarbejdspartnere**. Det er yderst værdifuldt for os, da vi har en bred berøringsflade.*

Opsamling

Som det fremgår af ovenstående udsagn er der fortsat stor opbakning til uddannelsen. Den kvalitative undersøgelse dokumenterer behovet for uddannelsen, og at der er et stort potentiale for rekruttering af studerende blandt aftagerne. Herudover viser undersøgelsen, at følgende parametre har afgørende betydning for valg af efter- og videreuddannelse:

- Geografisk nærhed og muligheden for at studere, transporttid
- AAU's pædagogiske model (PBL)
- Muligheden for at danne lokale netværk mellem offentlige ledere
- Landsdelens særlige udfordringer med at rekruttere højtuddannet arbejdskraft

Bilag

Bilag 1: Survey-undersøgelse

Bilag 2: Interview-undersøgelse

Bilag 3: Uddrag af referat fra selvevalueringsmøde for MPG-uddannelsen

Bilag 4: Sammenhæng med eksisterende masteruddannelser i ledelse

Bilag 1: Survey-undersøgelsen

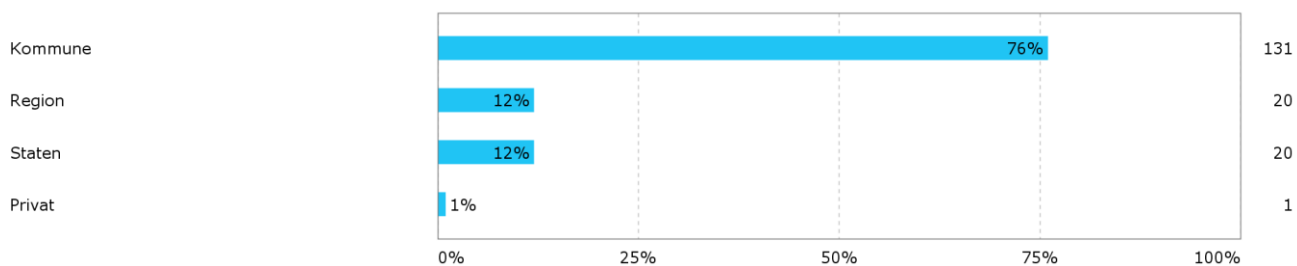
Hvad er din stilling?

- Kommunaldirektør
- Direktør
- Stabschef
- Løn- og personalechef
- Kontorchef
- chef
- Kontorchef
- Chef
- Chef
- Myndighedschef
- Sundheds- og ældrechef
- Konstitueret direktør
- Direktør
- centerchef
- Chef
- Chef
- Centerchef
- centerchef
- Kommunaldirektør
- Direktør
- Økonomichef
- Chef HR og Sekretariat
- Chef for Digitalisering og Borgerservice
- Beskæftigelseschef
- UngeChef
- Sundhed og ældrechef
- Myndighedschef
- Børne- og Familiechef
- Fritids- og Kulturchef
- afdelingsleder HR
- Direktør
- Plan og Miljøchef
- Chef
- Leder
- Afdelingsleder
- Asylchef
- Kommunaldirektør
- Direktør
- sundheds- og ældrechef
- chef
- Chef for borgerservice og ydelser
- Sekretariatschef
- Drifts- og Anlægschef
- Økonomichef
- Kommunaldirektør
- Direktør
- Chef for ældre, sundhed og rehabilitering
- Centerchef
- Vicekommunaldirektør
- Kommunaldirektør
- Vicedirektør
- Arkitekt
- chef
- Økonomichef
- afdelingsleder
- HR konsulent
- Jobcenterchef
- Kvalitetschef

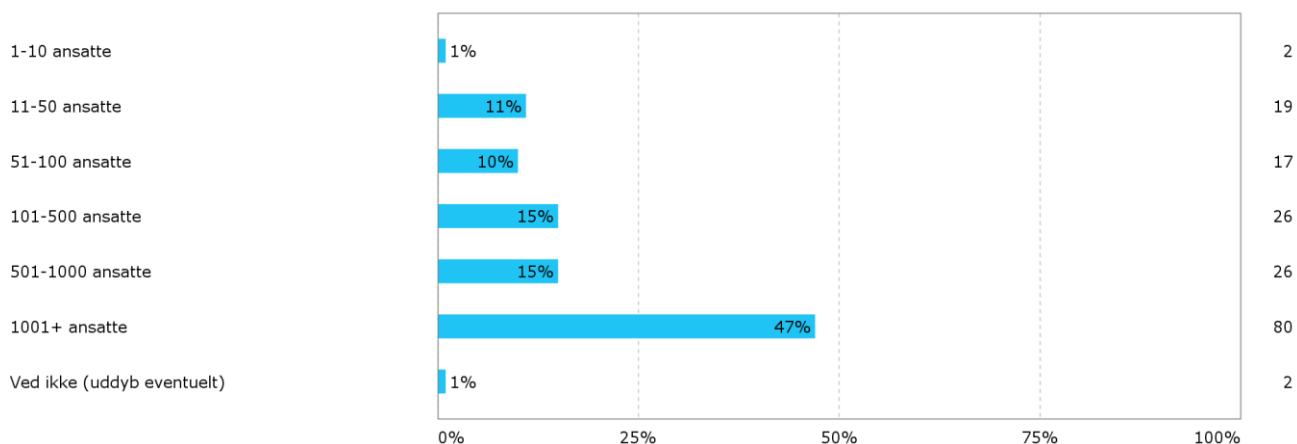
- Direktør
- Administrationschef
- Kultur og fritidschef
- Afdelingschef
- Kommunaldirektør
- Direktør
- Økonomi- og IT Chef
- Ældrechef
- Centerchef
- Børne- og Ungechef
- Centerchef
- afdelingschef
- Drift- og Anlægschef
- afdelingschef
- afdelingschef
- Afdelingschef/Ældrechef
- Afdelingschef
- Afdelingschef
- direktør
- direktør
- Sekretariatschef
- Sekretariatschef
- udviklingschef
- Leder
- Kulturchef
- Kommunaldirektør
- direktør
- Økonomidirektør
- Dagtilbudschef
- Skolechef
- Familiechef og handicapchef
- Sundhed og ældrechef
- Arbejdsmarkedschef
- Teknik- og byggechef
- Kommunikationschef
- Erhvervs og udviklingschef
- Leder
- Dagrtilbudschef
- Familiechef
- direktør
- Sekretariatschef
- planchef
- direktør
- Chef
- Afdelingschef
- Direktør
- sundhedschef
- leder
- chef
- Økonomichef
- Skole- og dagtilbudschef
- Chef i arbejdsmarkedsforvaltningen
- Chef for Borgerservice og Udbetaling
- Kommunaldirektør
- direktør
- IT-chef
- HR-chef
- Direktør
- Direktør for kultur- og familieområdet
- Teknisk direktør
- Sekretariatschef social og arbejdsmarkedsforvaltningen

- Afdelingschef
- Indkøbschef
- Afdelingsdirektør
- Kontorchef
- Uddannelseschef
- Kontorchef
- Kontorchef
- konstitueret leder
- Kontorchef
- Kontorchef
- Direktør
- Lægefaglig chef
- Udviklingschef
- Kontorchef
- Kontorchef
- Kontorchef
- Kontorchef
- Kontorchef
- Ankechef
- Afdelingschef
- administrationschef
- Direktør
- HR-chef
- sekretariatschef
- Studiechef
- Direktør
- International chef
- Chef
- Leder
- uddannelseschef
- Udviklingsdirektør
- Uddannelseschef
- Uddannelseschef
- Leder

Hvilken sektor arbejder du i?



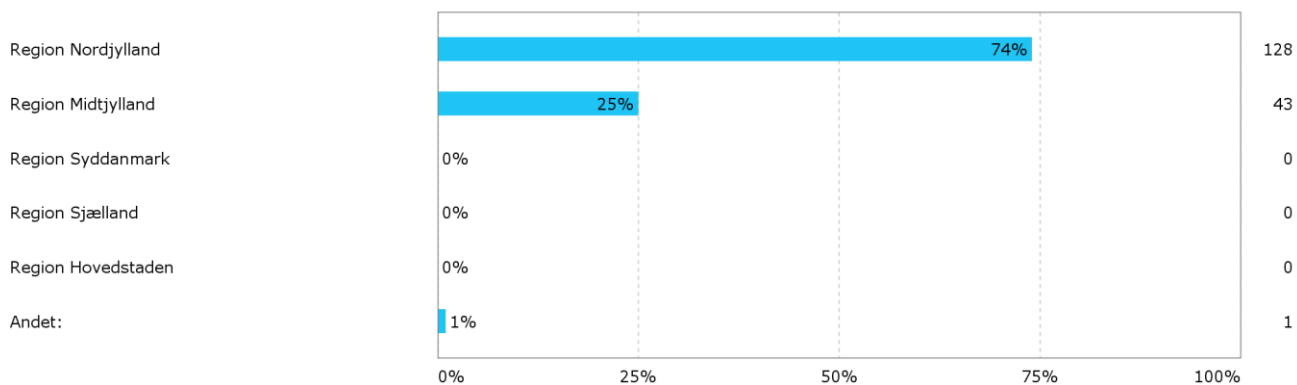
Hvor stor er din organisation?



Hvor stor er din organisation? - Ved ikke (uddyb eventuelt)

- 48 i økonomi og 7000 i kommunen

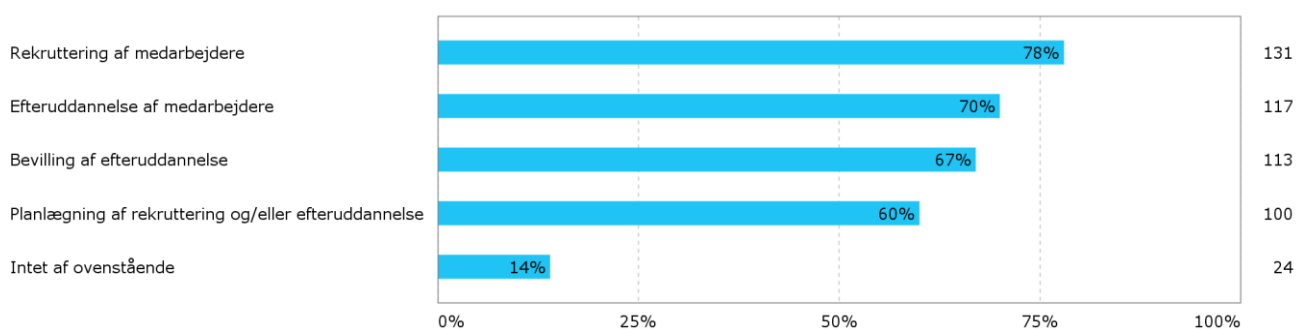
I hvilken region er din arbejdsplads placeret?



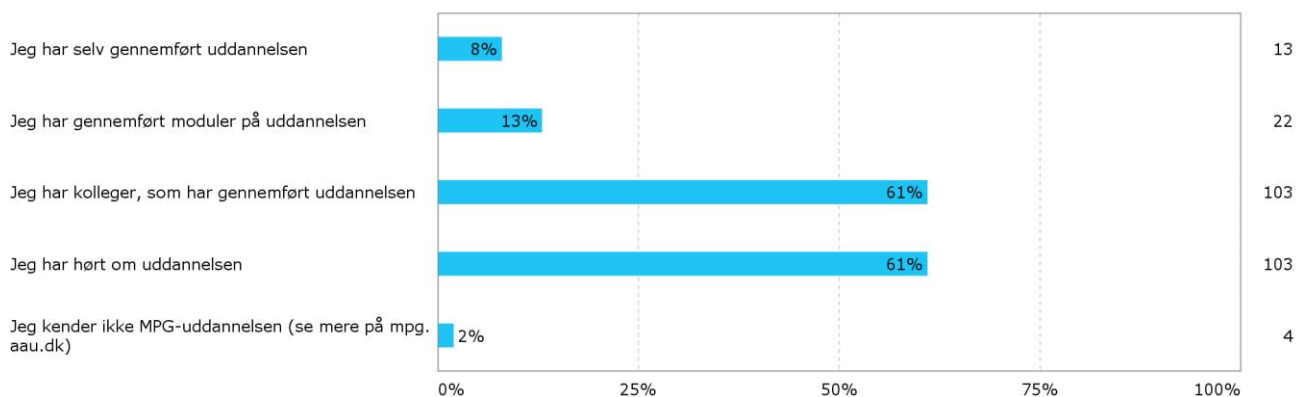
I hvilken region er din arbejdsplads placeret? - Andet:

- x

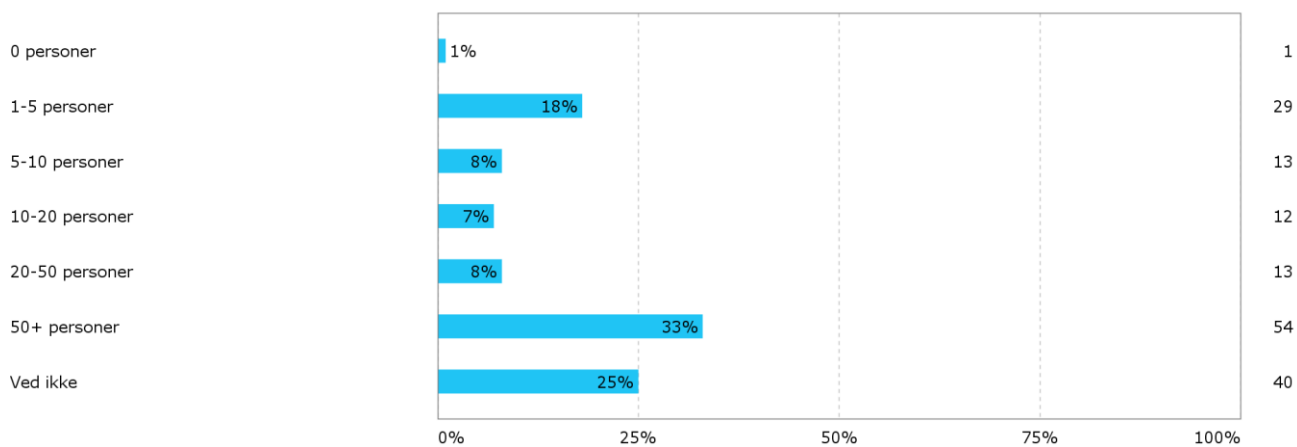
Har du ansvaret for følgende?



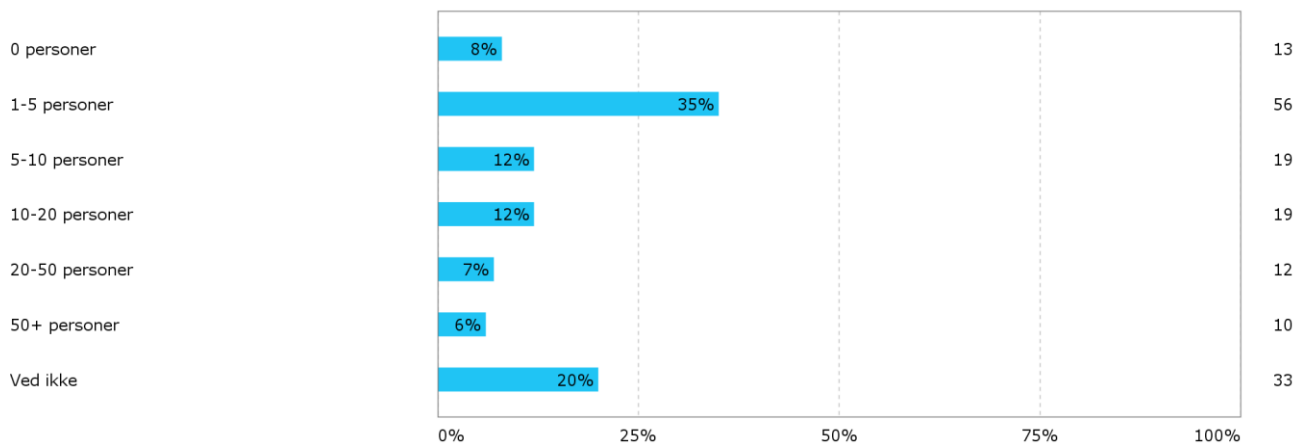
Hvad er dit kendskab til MPG-uddannelsen?



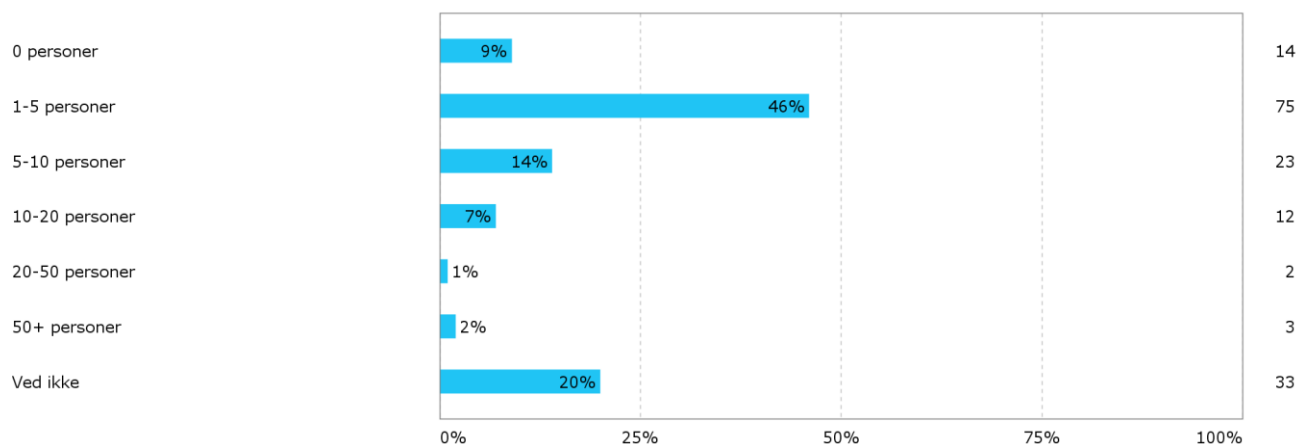
Hvor mange i din organisation skal efteruddannes i løbet af de næste fem år?



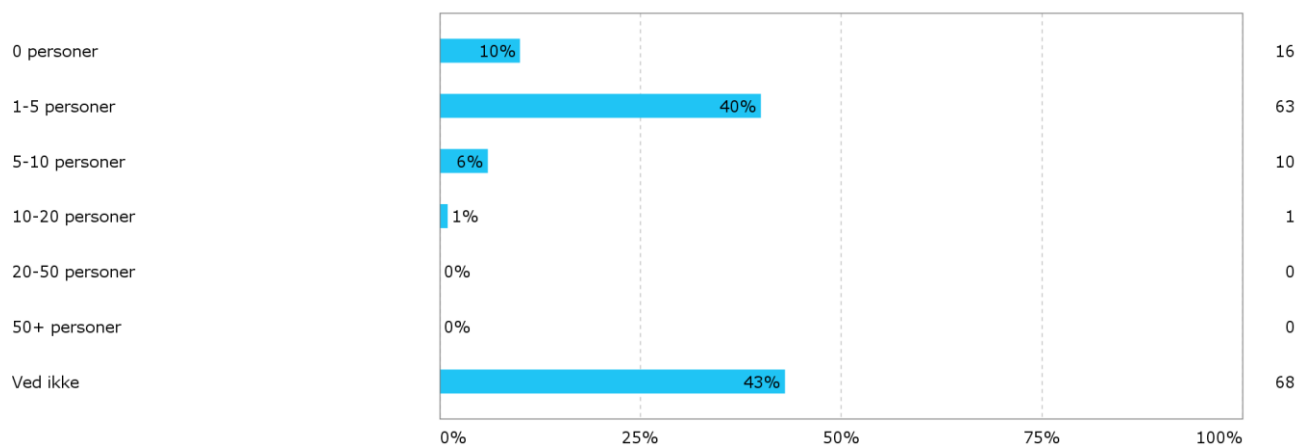
Hvor mange af disse er ledere?



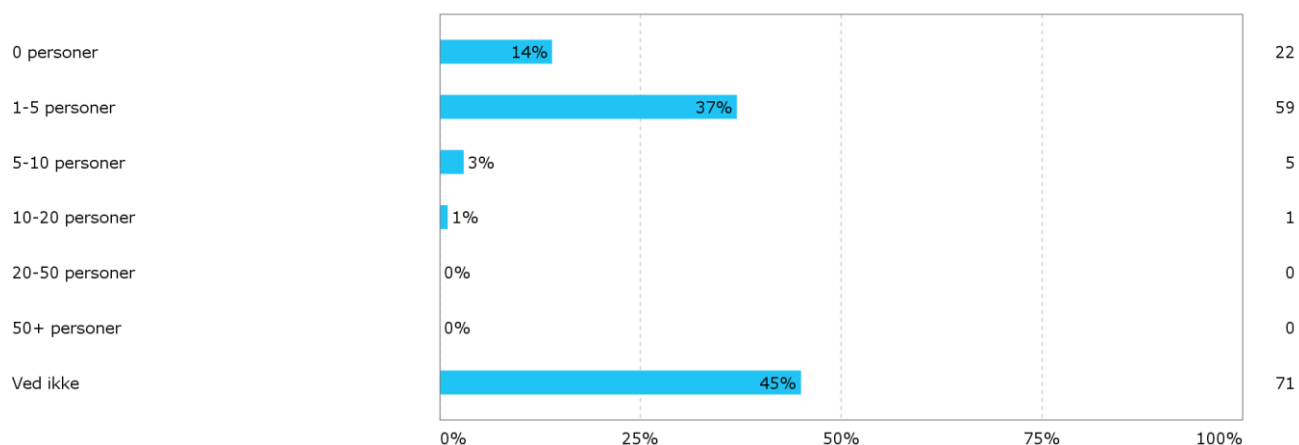
Hvor mange ledere vil MPG-uddannelsen være relevant for?



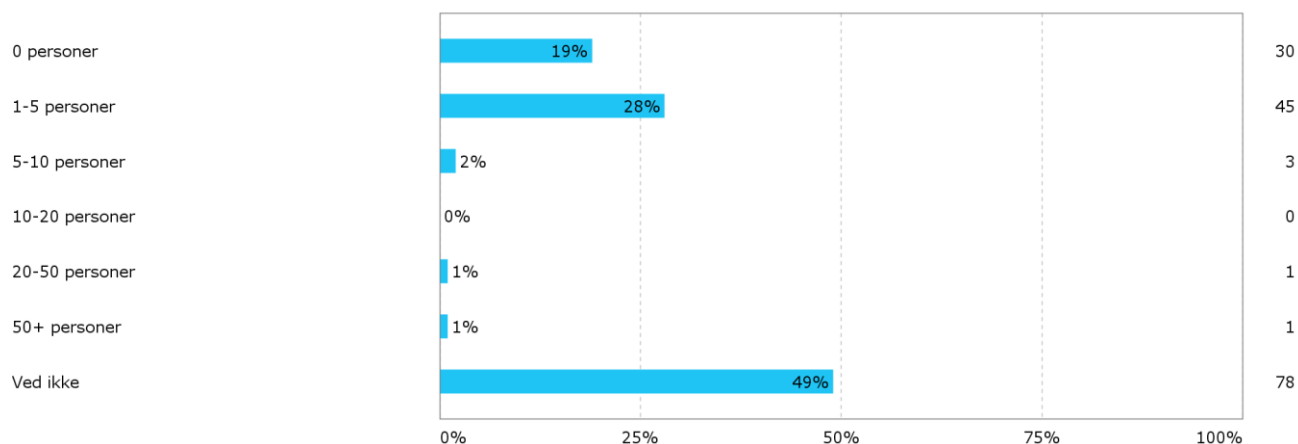
Hvor mange påtænker du/din organisation at sende på MPG-uddannelsen?



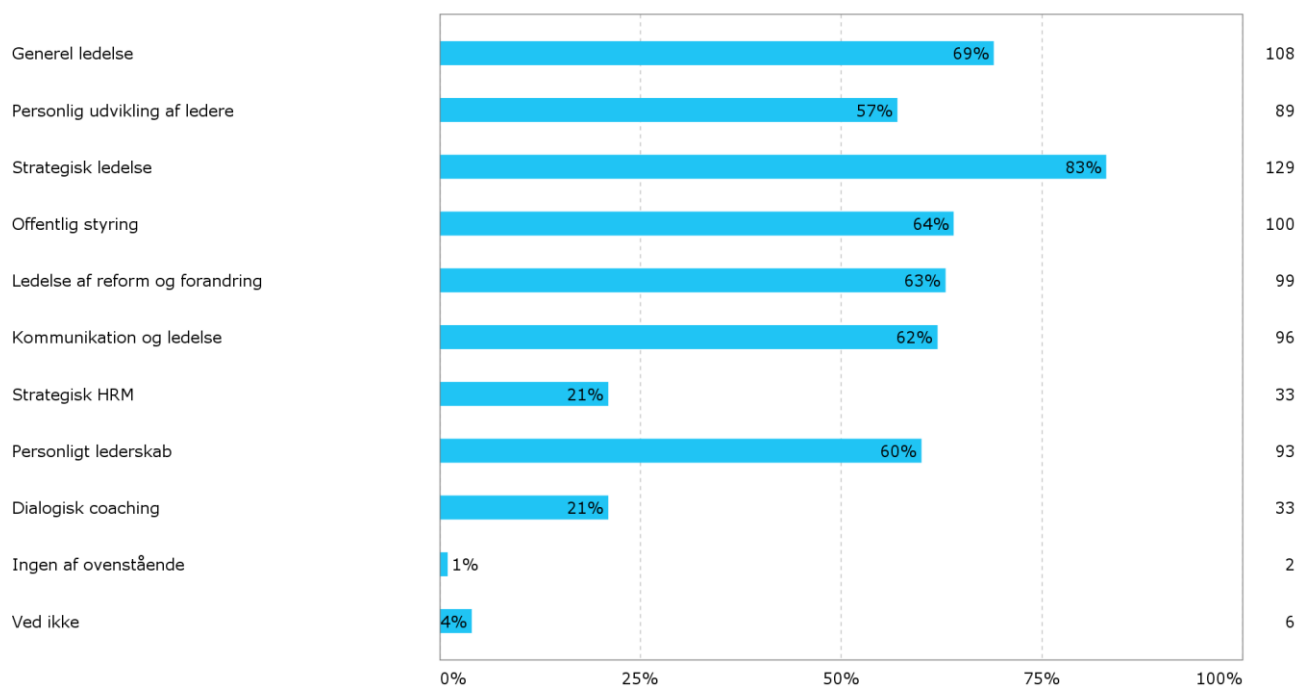
Hvor mange af ovenstående personer vil følge hele MPG-uddannelsen?



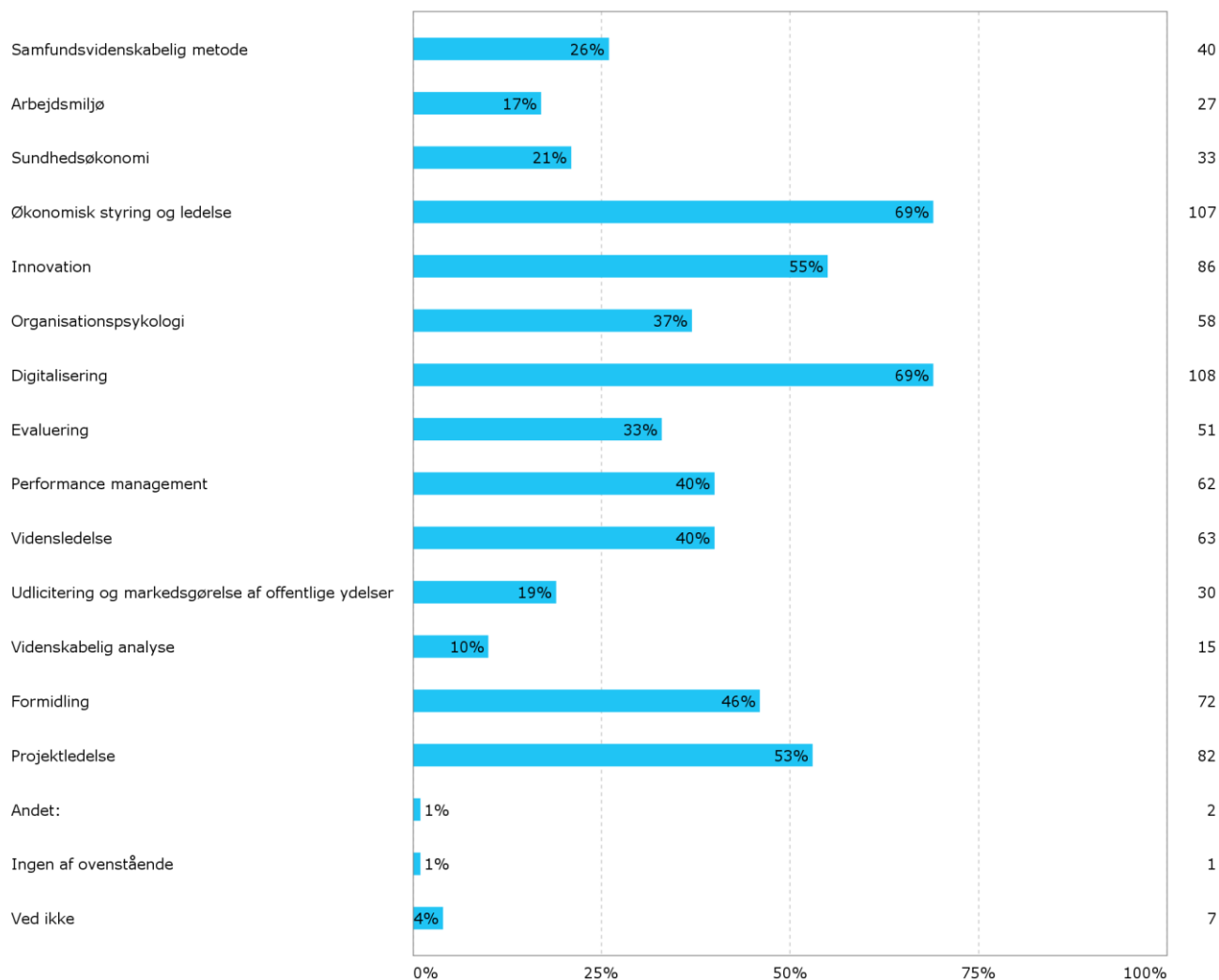
Hvor mange af ovenstående personer vil følge enkelte moduler?



Hvilke af følgende kompetenceområder vil være centrale at tilføre din organisation inden for en fem-årig periode?



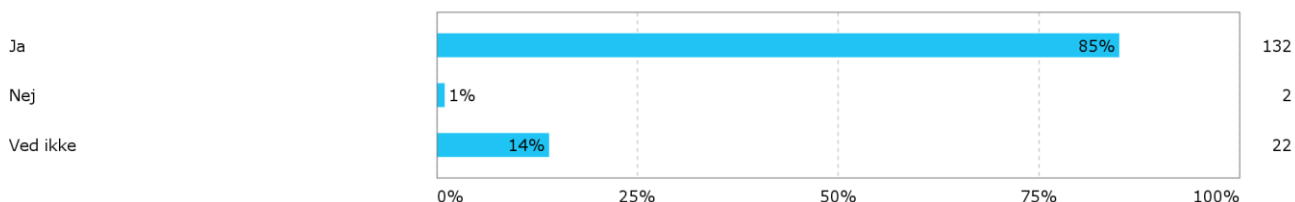
Hvilke af nedenstående kompetenceområder kan derudover være relevante at tilføje din organisation inden for en fem-årig periode?



Hvilke af nedenstående kompetenceområder kan derudover være relevante at tilføje din organisation inden for en fem-årig periode? - Andet:

- procesledelse
- effekt måling og kvalitetssikring

Er det din vurdering, at der er behov for MPG-uddannelsen?



Hvis ja/nej, hvorfor?

- Det er vigtig, at have lokale uddannelsesmuligheder.
- Det er et relevant efter-/videreuddannelses tilbud, som vi skal kunne tilbyde dygtige ledere - ikke mindst til dem, der har en akademisk uddannelse.
- Jeg er i tvivl om hvorvidt Masteruddannelserne generelt trækker for meget på bagudrettede ledelsesparadigmer. Desuden har jeg erfaret, at ledere, som har taget en Master, gradvist er blevet ringere ledere i takt med at deres viden om ledelse stiger. Noget gør man forkert.

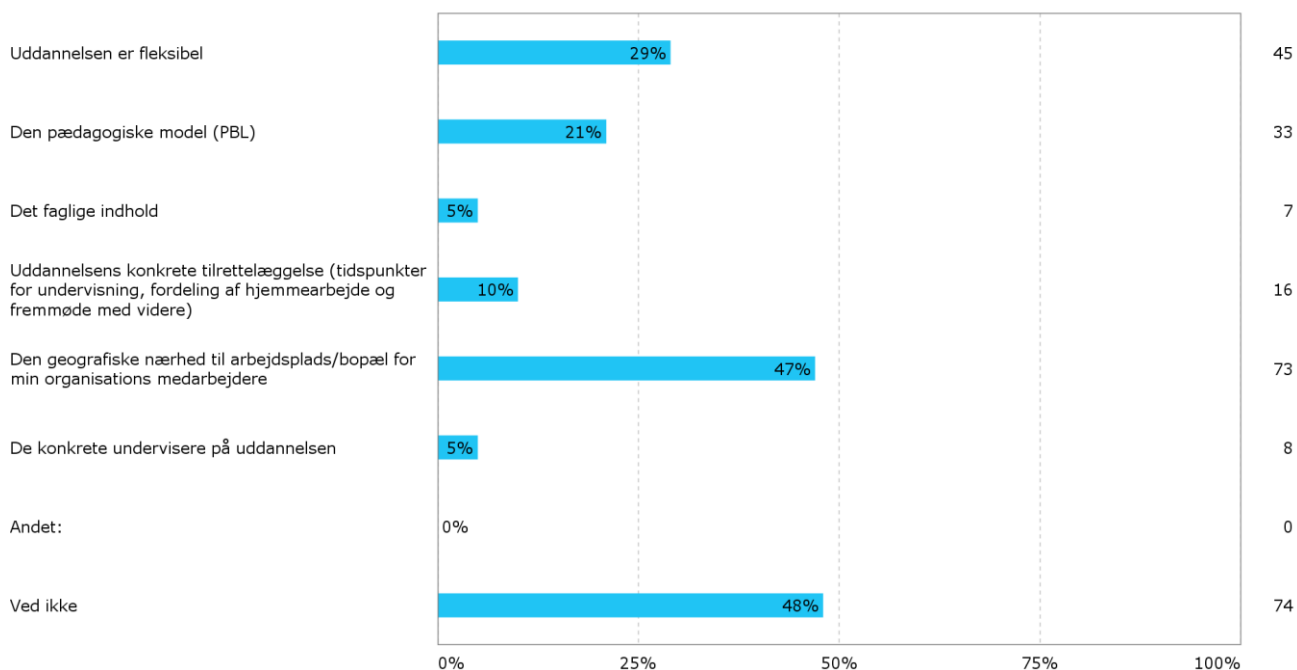
- Ja og nej. Jeg tænker, at der i højere grad er brug for at vælge moduler og sætte ind der hvor den enkelte leder har brug for et egentligt boost. Jeg er i tvivl om en samlet MPG-uddannelsen giver en øget effekt, eller om det samme kan opnås ved, at lederen tager de moduler i forhold til et eller flere områder, hvor lederen har et udviklingspotentialer.

Som direktør har jeg det overordnede ansvar for at sikre de rette lederkompetencer, men det påhviler de enkelte centerchefer at tilrettelægge lederudviklingsforløb og lederuddannelse som matcher de udfordringer, lederne inden for de enkelte fagområder skal håndtere og agere i forhold til.

- Har som anført selv gennemført MPG og har oplevet det som et kæmpeløft i f.t. min praktiske ledelsesopgave.
- Fordi at uddannelsen bidrager til "bedre" ledelse samt et mere professionelt ledelsesgrundlag. At få teorier til at kunne arbejde med dagligdagens udfordringer i et andet perspektiv.
- Når uddannelsen er tilgængelig er den lettere at tage i anvendelse. Når jeg planlægger i forhold til uddannelse af ledere ser jeg samtidig på hvilke muligheder der er for uddannelse.
- Ledelse er en profession. Professionel ledelse og topledelse er nødvendig også i det offentlige.
- Der er behov for kompetencegivende lederuddannelse på højt niveau
- Med de drøftelser der pt pågår om fremtidens ledelse tænker jeg MPG er et godt alternativ til NPM og helt i tråd med en mere netværks baseret og dialogsgørende tilgang
- Da Nordjylland løbende har behov for nye leder med generelle kompetencer på masterniveau, set i lyset at ned udvikling den offentlige sektor skal igennem i forhold til digitalisering, udvikling af nye metoder mv. Alternativet vil være, længere rejsetid og dermed omkostninger (tid) ved at tage uddannelse og at færre har mod på at tage uddannelsen.
- Det er bl.a. en god overbygning til ledere med nogle års erfaring som ledere som har en professionsbacheloruddannelse som uddannelse.
- Det er afgørende med en mulighed i Aalborg, da der ellers bliver meget langt at køre - plus at det giver gode muligheder for netværk
- Ud fra egen erfaring er det en uddannelse som giver offentlige ledere et godt fundament, gode ledelsesværktøjer og kompetencer og ikke mindst givtigt netværk under uddannelsen og for flere også efter.
- Jeg tænker primært på min egen lederrolle, og her vil jeg vurdere at MPG-uddannelsen vil være en meget relevant vej til kompetenceudvikling
- Flere kommuner opererer med MPG som krav i forbindelse med ansættelse i chefstillinger
- Fordi der til stadighed er behov for at udbygge de kvalifikationer organisationen har til rådighed. Vi arbejder i øjeblikket på diplom niveau, men der er ingen tvivl om at master bliver niveauet fremadrettet, for at styrke organisationen yderligere.
- vigtigt med metodisk tilgang og prof. ledelse
- Der er brug for en bred, lokal forankret uddannelse
- Kvaliteten i lederskabet har afgørende betydning i forhold til bundlinjen, omstillingsevne og trivsel på arbejdspladserne.
- Det er helt afgørende at vi i Nordjylland har en uddannelse på masterniveau til vores mange offentlige ledere.
- Generelt behov for mindre teoretisk ledelsesudvikling. Oplever master uddannelser på et strategisk niveau, som ikke passer til de ledelsesniveauer, der tager uddannelsen.
Der kunne fx tages udgangspunkt i Leadership Pipeline for at ramme tættere på behov på specifikke ledelsesniveauer
- Der er behov for videreuddannelse af ledere på et højt niveau.
- Det er en af de få muligheder der er, for udvikling af ledelses kompetencer på højt niveau.
- Mange offentlige ledere på niveau 3 og 4 i Leadership Pipeline har behov for en overbygning på diplomuddannelsen i ledelse. MPG er et godt fundament også såfremt lederne ønsker at komme på niveau 1 og 2 i Pipeline.
- Fordi moderne offentlig forvaltning kræver ledelse af høj klasse
- En super god overbygning til diplom. Jeg læste min MPG ved SDU og lærte meget af ledere/chefer fra private områder, militæret, politiet o.lign.
- Det har givet vores organisation et stort løft at alle vores chefer har gennemgået en Master uddannelse
- Det professionaliserer ledelsen generelt.
- Der er øget behov for professionel ledelse i kommunerne og øget efterspørgsel efter strategisk ledelse. Ledelsesfeltet er blevet bredere og mere komplekst.
- Geografisk tilgang. Aalborg Universitets lidt mere praksisnære tilgang til uddannelse
- Jeg har svært ved at se alternativet

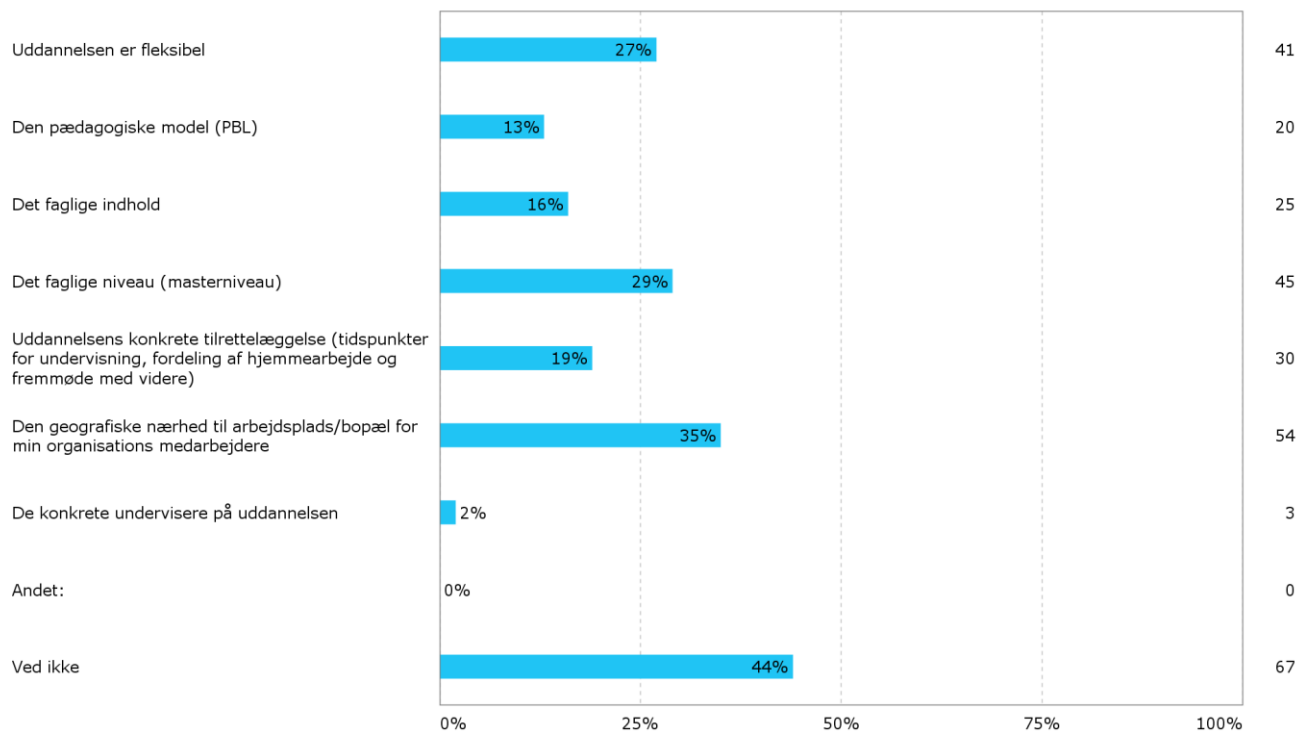
- Vigtigt at ledere er ledelsesteoretisk velfunderede, når de skal udføre ledelsesarbejdets mange facetter.
- For generel.
- Generelt stort behov for at for oprustning af ledelses kvalifikationer da nødvendigt øget fokus på ledelse, økonomi mv. for at den offentlige sektor kan håndtere de udfordringer vi står overfor i de kommende mange år.
- Fortsat professionalisering og udvikling af ledelsesfaget i offentlig forvaltning.
- Region Nordjylland som helhed har haft mange medarbejder på MPG. Udbyttet forekommer godt, og der vil fortsat være behov for tilsvarende kompetencer.
- Kender ikke uddannelsen.
- Centralt for at kunne have et kvalificeret regionalt tilbud til ledere i regionen.
- jeg mener at det er en af grundstene for en dybt professionel drift og ledelse af dagens og fremtidens offentlige virksomheder. I forbindelse med regeringens allerede overståede udflytning af arbejdspladser og planer om samme igen i 2018 er det yderst vigtigt at der også i nærområderne som fx Nordjylland er nem tilgang til uddannelse af ledere på højt niveau som MPG uddannelsen giver. Al erfaring fra de overståede udflytninger viser at det er meget få medarbejdere og ledere der ønsker at flytte med fra typisk hovedstadsområdet og derfor er der på sigt en endnu større efterspørgsel efter MPG.
- Både ledelsesteorier og ledelsesværktøjer af høj standard er nødvendige for at honorere de stadigt stigende og komplekse krav til ledelse i det offentlige.
- Hensigtsmæssigt, at der vælges mellem et antal forskellige masteruddannelser inden for ledelse. MPG har i den forbindelse et godt renommé.
- Det er den eneste uddannelse hvor man ledelsesmæssigt kan sammensætte et forløb der passer til en. På den måde kan man vælge områder hvor man ikke har kompetencerne på forhånd
- Komplexiteten vokser på de offentlige arbejdspladser, og ledelse af dette handler derfor om at reducere denne kompleksitet således, at der kan skabes bæredygtige resultater i de mange forandringsprocesser, som er et vedblivende vilkår for ledelsesfeltet. MPG-uddannelsen skal klæde lederne på til denne opgave.
- Nordjylland er en region i rivende udvikling, hvor flere offentlige og private virksomheder søger hen. Derfor er der behov for et efter- og videreuddannelsesstilbud på Masterniveau, hvilket sikrer kvalitet i uddannelsen samt kan være et parameter i rekruttering af medarbejdere til regionen.
- Vigtigt med fokus på offentlig governance for ansatte i mere politisk styrede organisationer. Gerne modulariseret idet den kan anvendes fleksibelt og som evt. fokuseret efteruddannelse
- Fordi der er mange regler og juridiske finurligheder
- Det er en væsentlig uddannelse inden for ledelsesfeltet.

Hvordan adskiller MPG-uddannelsen ved Aalborg Universitet sig fra andre MPG-uddannelser i Danmark?



Hvordan adskiller MPG-uddannelsen ved Aalborg Universitet sig fra andre MPG-uddannelser i Danmark? - Andet:

Hvordan adskiller MPG-uddannelsen ved Aalborg Universitet sig fra andre efteruddannelsestilbud?

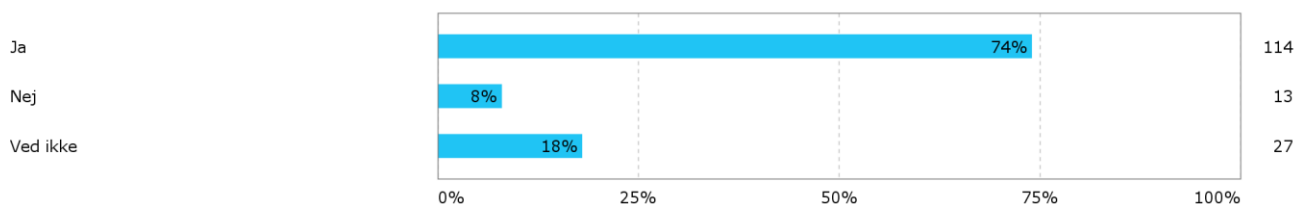


Hvordan adskiller MPG-uddannelsen ved Aalborg Universitet sig fra andre efteruddannelsestilbud? - Andet:

Har du yderligere kommentarer til ovenstående?

- Der mangler svarkategorier i denne undersøgelse.
Jeg påbegyndte uddannelsen selv, da den blev udbudt, men sprang fra pga dårlig tilrettelæggelse af studieforløbet, der gjorde det umuligt at forene studie med arbejdsliv.
Derfor ville jeg have svaret anderledes på nogle spørgsmål, end jeg får mulighed for.
- Mit kendskab til øvrige MPG-uddannelser er beskedent.
- Det er væsentligt for os, at uddannelsen er geografisk beliggende i nærheden. Ellers ville færre vælge at gå i gang med den.
- Jeg er desværre ikke bekendt med forskellene på uddannelserne mellem de enkelte uddannelsesudbydere.
- næ
- Mange af vores ledere synes det kan være svært at tage en masteruddannelse ved siden af sit arbejde pga. det store arbejdspress/ekstraarbejde der ligger i at tage en masteruddannelse.
- Jeg kender ikke så meget til Masteruddannelsen andre steder end i Aalborg, som jeg har kigget på et par gange og her har jeg erfaret at en master fra Aalborg er fleksibel.
Såfremt jeg selv skulle tage en master ville nærheden til Nordjylland være betydelig, da der i forvejen skal anvendes mange timer på uddannelsen, vil der være ret uhensigtsmæssig i forhold til såvel arbejdsplads som familie, såfremt der oveni skal anvendes en del ekstra tid på transport.
- Jeg oplever niveauet lavere end ved AU, Cbs og Ku.
- opmærksomhed på at holde højt niveau på det faglige indhold i sammenligning med andre udbud af uddannelsen.
Ønske om en stærkere toning af innovations- og projektilrettelæggelsen for et særligt nordjysk udbud fremover

Har det stor betydning, at uddannelsen udbydes på Aalborg Universitet?

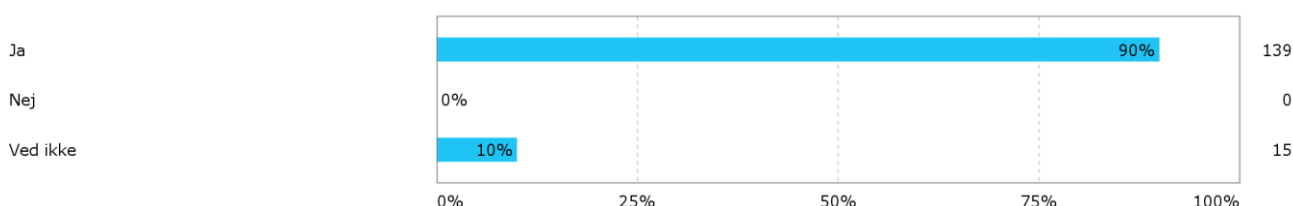


Hvis ja/nej, hvorfor?

- Vi ville ikke bruge uddannelsen i samme omfang, hvis det ikke var beliggende i Nordjylland.
- Sikre geografisk forankring i Region Nordjylland
- Et meget anerkendt uddannelsessted og så er det for os længere mod nord end Aalborg praktisk.
- Den geografiske nærhed på Nordjylland
- Nærhed til arbejdspladsen betyder meget, hvis uddannelsen skal gennemføres i sin helhed. Ikke for gennemførelse af enkeltmoduler
- Det har en betydning i forhold til at reducere transport- og opholdsudgifter. OG en betydning med en forankring af et lokalt forskningsmiljø som adresserer ledelse.
- Afstand, arbejds metode
- Afstand og undervisnings form.
- Vigtigt for at fastholde og udvikle ledelsesarbejdet i Nordjylland.
- At uddannelsen holdes lokalt i Nordjylland er et stort plus.
- Det er tæt på. Det at komme ind i universitetsmiljøet og dermed forskningsmiljøet er spændende at koble sammen med egen hverdagspraksis
- Den geografiske nærhed. AAU har andre fakulteter at trække på.
- Det er vigtigt med et forankret samarbejde mellem virksomheder (også offentlige) og Universitetet som lokalt fyrtårn for forskning og udvikling
- Det er væsentligt at uddannelsen tilbydes forskellige steder i landet, så afstanden er overkommelig.
- Det havde det for mig personligt, da tæt på arbejde og hjem og så er det vigtigt at udbydes i regionen, hvor man kan få et lokalt/regionalt netværk.
- Der er et fagligt højt niveau, og uddannelsen er placeret i mit nærmiljø
- I en travl hverdag skal transport tiden være overkommelig. Har selv 1,5 time hver vej - ville vælge det fra hvis det blev længere væk.
- Er et nødvendigt pædagogisk modstykke til de øvrige MPG uddannelser
- Vigtige med lokale forandrede uddannelser
- De geografiske afstande er afgørende for opstart og gennemførelse af uddannelserne.
- Nærhed til arbejdsplads i Aalborg
- Styrkelse af forbindelse mellem arbejdsplads og universitet.
- nærhed
- Det er godt med lokalt kendskab samt at udgifter til transport (samt transporttid), overnatning m.v. holdes nede.
- Det har betydning at uddannelsen udbydes i Nordjylland.
- Se tidligere svar om nærhed og tid
- Universitets gode omdømme, dygtige undervisere med både teoretisk og praktisk viden fra offentlig virksomhed, gode fysiske rammer.
- Det er væsentligt at nordjyske ledere også kan opkvalificeres - og fastholdes i landsdelen. Ledere har travle hverdage i forvejen og rejsetiden kan have betydning for motivationen og modet til at gennemføre efteruddannelse.
- Den geografiske nærhed
- Det er en fordel at MPG følges sammen med andre ledere fra Nordjylland - et godt netværk at have i ryggen.
- nærhed til arbejdsplads
- Vores geografiske opland ligger mere naturligt for Aarhus Universitet, som sammen med SDU udbyder MPG, og som vi fortrinsvis benytter
- Kvaliteten af tilbuddet er det væsentligste
- Ellers ville flere af vores ledere ikke tilmeldt sig uddannelsen
- Tænker at det er naturligt at have sådan et tilbud i til rådighed i egen region.
- Geografisk nærhed er afgørende både for den enkelte leder og for arbejdspladsen.
- Beliggenhed, beliggenhed, beliggenhed
- I er gode til eftervidereuddannelse og en regional fordeling vil være et plus

- Universitetstilknytning er relevant - fagligt niveau, forskning, en vis volumen
- Nærhed til arbejdspladser og metode der karakteriserer Aalborg Universitet vigtig
- Geografi og partnerskab med AAU.
- Tilsvarende uddannelse udbydes af VIA i herning
- God uddannelse tæt på
- PBL-metoden og sikring af høj kvalitet.
- Det er hensigtsmæssigt, at uddannelsen udbydes i Aalborg m.h.p. at begrænse transporttid.
- jeg har ikke mulighed for at følge moduler eller uddannelse i f.eks. københavn eller længere væk
- Sparringspartnere fra det regionale arbejdsmarked giver et brugbart netværk.
- P.g.a. mulighed for at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv, studieliv og familielivet. samt ikke mindst danne netværk med regionale ledere og organisationer
- Geografi
- Det borger for kvalitet og forskningsbaseret undervisning af meget kompetente undervisere.

Har det stor betydning, at uddannelsen er fleksibelt opbygget? (Uddannelsen kan tages over 2 til 6 år, og der er stor mulighed for valgfag)

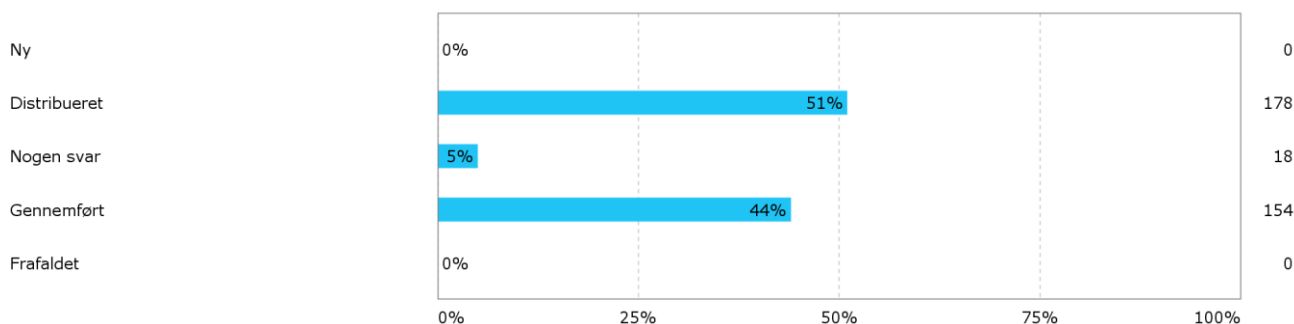


Hvis ja/nej, hvorfor?

- Gør den realistisk at gennemføre for travle ledere
- Bestemt vigtigt for de deltagende ledere, at de har mulighed for at tilrettelægge en uddannelse, der kan tages sideløbende med det daglige arbejde.
- For mig har det været afgørende, at uddannelsen kunne gennemføres med ca et modul pr semester, da det er det, der har været realistisk ved siden af en krævende stilling.
- Men det skal tilrettelægges ordentligt.
Jeg valgte at påbegynde med et enkelt fag, så studiebyrden ikke blev for stor. - Men faget blev så tilrettelagt, så det startede sent på semesteret, i en kompakt kort periode, som gjorde det umuligt at gennemføre.
hvis ikke fleksibiliteten fører til, at man rent faktisk får spredt studiebelastningen ud, duer fleksibiliteten ikke.
- Jeg tænker, at det er afgørende. Ledelsesjobbene i dag er krævende, og uddannelse og det daglige arbejde skal kunne hænge sammen og det giver et flerårigt forløb mulighed for. Det bør overvejes om der skal en tidsgrænse på.
- Kombi med job er det en nødvendighed
- Efteruddannelsen kan tilpasses arbejdspladsen
- Man kan springe et semester over i forbindelse med særligt arbejdspress eller jobskifte, og vælge store eller små og 1 eller 2 moduler efter den samlede planlægning.
- Da jeg understøtter, at flere tager en hel MPG hvis gennemførslen er fleksibel.
- Så det kan hænge sammen med et fuldtid+ lederjob.
- Det er afgørende med fleksibiliteten ift at kunne overskue at tage en master
- Så kan man tilpasse uddannelsen efter både jobmæssige og personlige prioriteringer og udfordringer. Havde betydning for at jeg gennemførte uddannelsen, at den var fleksibel - at tage et modul pr semester kunne passes ind både jobmæssigt og personligt.
- Kan tilpasses arbejdssituation og privatliv
- Er er must for at kunne tilrettelægge det i forhold til arbejde/jobskifte mv.
- Der kan være behov for uddannelsespauser i forbindelse med spidsbelastningsperioder, kommende reformer o.l.
- P.g.a. Arbejdspress er vi nødt til at se på en opdeling. Vi kan ikke rykke medarbejdere ud af dagligdagen i længere tid...
- adapt er vejen frem
- Flexibilitet i uddannelsesforløbet er for nogle en betingelse for at de kan gennemføre hele forløbet.
- Det er vanskeligt at rykke tid ud til et fortløbende forløb.
- Bedre mulighed for at indpasse i familie- og arbejdsliv

- Af hensyn til såvel arbejdsplads som familie, da der skal investeres meget tid i uddannelsen er det vigtigt at have mulighed for at sprede det ud over mere end 2 år.
Jeg tror det indebærer, at flere vil styrke deres ledelsesmæssige kompetencer via en Master eller enkelte fag.
- Mange ledere har ikke mulighed for at kunne overskue at tage 2 fag pr. Semester foruden at passe et krævende lederjob. Mange har haft det godt med at tage 1-2 fag pr. Semester, det vigtigste er at der er flow i uddannelsesforløbet, så der ikke går 1-2 år før man kommer i gang igen.
- Fleksibilitet er nødvendigt i kombination med et travlt arbejdsliv
- Fordi særligt ledere har brug for stor fleksibilitet.
- Uddannelsen kan tilpasses den enkeltes behov
- Valgmulighed og fleksibilitet er altid en fordel - uddannelsen kan tage 2 år, men hvis forhold nødvendiggør at uddannelsen skal strækkes over en længere periode, så er det muligt.
- Stor betydning for den enkeltes studerendes mulighed for (sammen med arbejdspladsen) planlægning og prioritering
- Kræver ofte et overskud at klare ved siden af det faste job hvor der også kræves meget.
Fleksibilitet er nøglen til at tilrettelægge tingene så man også kan komme til at gennemføre uddannelsen
- Ikke alle har arbejdsmæssige eller private muligheder for at gennemføre et koncentreret forløb.
Et længere forløb holder indlæringsvnen bedre ved lige.
- Tilpasses dagligdagen med karriere og familie
- Ekstremt vigtigt. skal kunne kombineres med en travl hverdag og varierende arbejdsmængde.
- skal passe sammen med et arbejdsliv
- stor fordel både af hensyn til økonomi fordelt over flere år, men for de studerende også af betydning i forhold til at magte studiet sammen med en fuldtids-plus arbejde
- Individuelle tilpasningsmuligheder afhængig af jobsituation
- Den enkelte leders behov for at tilpasse sin uddannelse, både mht. tid og indhold.
- Svært for de fleste at overskue og planlægge med en hel uddannelse
- Fleksibilitet i forhold til arbejde.
- Vanskeligt at have flere ledere på uddannelse som er for rigid planlagt.
- Ja da hverdagen er presset for mange er det yderst vigtigt at den kan tages over flere år. Og fleksibiliteten mht. valgfag giver mulighed for at målrette den efter de aktuelle/kommende behov.
Jeg mener at I bør skele meget til udflytningen af arbejdspladser der gør at behovet kun bliver større for uddannelsen ikke mindst i Nordjylland.
- man kan via valgfag tage de emner som man ikke har dækket ind på andre måder. Det betyder at man slipper for at læse noget man har dækket ind ad f.eks. anden uddannelse. Man slipper også for forløb der er irrelevante for sit ledelsesforløb eller ansættelse
- sammensættes relativt fleksibelt i forhold til opgave og funktion for den enkelte leder.
Godt med længde-fleksibilitet - skaber en højere grad af sammenhæng mellem studie-, arbejds- og familieliv
- Flere medarbejdere kan overskue at gå igang hermed.
-

Samlet status



Bilag 2: Interview-undersøgelse

Behov for efter- og videreuddannelse i Region Nordjylland med særligt fokus på Master i Offentlig Ledelse (Master of Public Governance) MPG

Interview med Gurli Lauridsen, Uddannelseschef, Region Nordjylland.

Interviewer: professor MSO Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet

Referent: AC-fuldmægtig Christina Lykke Jakobsen, Aalborg Universitet

Region Nordjylland den 23. maj 2017.

Behov for MPG-uddannelsen

Region Nordjylland har haft mere end 60 studerende på uddannelsen siden 2009 og er således en betydelig leverandør af studerende. Der vil også fremadrettet være et behov for uddannelsen – både som enkeltstående moduler men også som hele forløb. Særligt inden for sundhedsvæsenet er der ønske om hele kompetencegivende uddannelsesforløb på universitetsniveau.

De enkelte enheder i regionen bevilliger selv uddannelser. Regionen har et kompetenceforum, hvor der lægges en fælles linje i forhold til efter- og videreuddannelse. Det er afgørende, at der er et relevant tilbud om kompetencegivende lederuddannelse på universitetsniveau i regionen. Erfaringen viser, at motivationen til efter- og videreuddannelse falder, når tilbuddet ligger udenfor regionen. Rekrutteringsmæssigt er tilbuddet om kompetencegivende lederuddannelse ligeledes en motivationsfaktor.

Udbytte

Regionen har gode erfaringer med uddannelsen, og det er opfattelsen, at MPG-uddannelsen tilfører en ekstra analytisk tilgang til ledelsesopgaven, som er berigende både i forhold til den konkrete opgaveløsning og til den enkeltes erfaring med at være leder. Den problembaserede tilgang, som anvendes på Aalborg Universitet, gør undervisningen meget praksisnær, og det er af stor betydning for udbyttet af uddannelsen på organisations- og individniveau.

Behov for efter- og videreuddannelse på Aalborg Universitetshospital med særligt fokus på Master i Public Governance på Aalborg Universitet

Interview med Dorthe Pedersen, Kontorchef Strategi & HR, Aalborg Universitetshospital.

Interviewer: professor MSO Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet

Referent: AC-fuldmægtig Christina Lykke Jakobsen, Aalborg Universitet

Aalborg Universitetshospital den 16. maj 2017.

Behov for MPG-uddannelsen

Der er afsat kr. 2,5 millioner årligt i en central hospitalspulje, som bruges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse for hele personalegruppen. Puljen kan søges to gange årligt, og midlerne uddeles efter en strategisk prioritering.

Det er ofte vores ledere, der kommer i betragtning til MPG-uddannelsen, men medarbejdere med ledertalent kan også komme i betragtning. I løbet af de seneste fire år, har vi haft 21 medarbejdere/ledere på MPG-uddannelsen, og der er fortsat stor efterspørgsel efter uddannelsen. Økonomien tillader, at vi fra

centralt hold kan bevillige uddannelsen til max. 4-5 medarbejdere/ledere årligt. Der er mange, der søger MPG-uddannelsen hvert år, og vi har et fortsat behov for uddannelsen.

Uddannelsens placering på Aalborg Universitet er et enormt plus. Vi skal betale ophold og transport for de ledere/medarbejdere, som vi bevilliger uddannelsen, så det giver et stort ressourcetræk, hvis de eksempelvis skal til Århus eller længere væk.

Udbytte

Vi oplever et enormt stort udbytte af MPG-uddannelsen. Den enkelte ansøger til en MPG-uddannelse skal sammen med sin leder udarbejde en plan for, hvordan de nye kompetencer skal anvendes i dagligdagen. Planen skal indsendes sammen med ansøgningen. Den studerende forpligtiger sig til at formidle den viden, som vedkommende tilegner sig i løbet af uddannelsen. Det kan f.eks. være i form af fyraftensmøder eller tema-eftermiddage på baggrund af masterafhandlingen. Det foregår i praksis sådan, at jeg får afhandlingen tilsendt, og så vurderer jeg sammen med den studerende, hvem indholdet er relevant for, og hvordan det skal formidles. Masterafhandlingen giver på den måde organisationen stor værdi. Aalborg Universitets model for problembaseret læring er værdifuld for os i forhold til, at den studerende arbejder med en problemstilling fra praksis, som tages ud af kontekst, analyseres og problematiseres og efterfølgende bringes tilbage til praksis.

Samtidig virker MPG-uddannelsen netværksskabende i forhold til andre kommunale og regionale samarbejdspartnere. Det er yderst værdifuldt for os, da vi har en bred berøringsflade.

Behov for efter- og videreuddannelse i Aalborg Kommune med særligt fokus på Master i Public Governance (MPG-uddannelsen) ved Aalborg Universitet.

Interview med direktør Arne Lund Kristensen og kontorchef Birgitte Welling, Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen, Aalborg Kommune

Interviewer: professor MSO Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet

Referent: AC-fuldmægtig Christina Lykke Jakobsen, Aalborg Universitet

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen den 18. maj 2017.

Behov for MPG-uddannelsen

I Aalborg Kommune indgår MPG-uddannelsen, som en del af det samlede efter- og videreuddannelsesstilbud til kommunens medarbejdere. Siden 2009 har kommunen således bevilliget uddannelsen til ca. 35 medarbejdere, og det er primært i Ældre- og Handicapforvaltningen, at man har gjort brug af denne uddannelsesmulighed. Det er primært ledere på niveau 3 og herover, som får uddannelsen bevilliget. I Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen forventer man fortsat at bevillige uddannelsen til 1-2 medarbejdere årligt, og på kommuneniveau vil det årligt være omkring 5-6 ledere, der får uddannelsen bevilliget.

Aalborg Kommune indgår fra foråret 2017 i et nyt nordjysk ledertalentprogram "Talent Nord" i samarbejde med ni nordjyske kommuner og regionen, og man kan forestille sig, at MPG-uddannelsen vil være en mulig efter- og videreuddannelse for ledertalenter, der har gennemført det nye ledertalentprogram.

Udbytte af MPG-uddannelsen

Det anses for væsentligt, at MPG-uddannelsen udbydes af Aalborg Universitet i Aalborg af både faglige og praktiske årsager. Universitetets læringsmodel for problembaseret læring betyder, at de medarbejdere, der læser på uddannelsen, arbejder med problemstillinger fra egen praksis/forvaltning, og kommunen vægter

læringen i forbindelse hermed højt. Samtidig er det opfattelsen, at der i løbet af uddannelsen skabes et netværk mellem de studerende på MPG-uddannelsen på tværs af kommunegrænserne i regionen, hvilket opfattes som meget positivt.

Det er ressourcekrævende at gennemføre MPG-uddannelsen samtidig med at skulle bestride et lederjob, og kommunen vurderer derfor den geografiske nærhed meget væsentlig, da større afstand vil øge det samlede tidsforbrug. Man har desuden erfaring for, at efter- og videreuddannelsesstilbud bliver fravalgt, hvis afstanden til uddannelsesstedet er for stor.

Aalborg Kommune

I Aalborg Kommune sorterer bevilligelse af MPG-uddannelsen blandt andet under forvaltningsdirektørerne. Nærværende skrivelse har således været drøftet i direktørgruppen på møde den 23. maj 2017, hvor de alle erklærede sig enige i vurderingen af behovet for og udbyttet af MPG-uddannelsen på Aalborg Universitet.

Borgmesterens Forvaltning

Kommunaldirektør Christian Roslev



Underskrift

By- og Landskabsforvaltningen

Direktør Christian Bjerg



Underskrift

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen

Direktør Arne Lund Kristensen



Underskrift

Skoleforvaltningen

Direktør Martin Østergaard Christensen



Underskrift

Ældre- og Handicapforvaltningen

Direktør Jan Nielsen

Underskrift

Miljø- og Energiforvaltningen

Direktør Søren Gais Kjeldsen

Underskrift

Sundheds- og Kulturchef

Direktør Bente Graversen

Underskrift

: Referat fra selvevalueringsmøde for MPG-uddannelsen

Uddrag fra referat Selvevalueringsmøde for Master i Public Governance (MPG), Skolen for Statskundskab, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, AAU. (NB! Bemærkninger ift. rekrutteringsgrundlag og behov for uddannelsen er markeret med gult)

Selvevalueringsmøde den 23. juni kl. 13.30-15.00 i Fibigerstræde 1, lokale 37

	Redegørelse/vurdering	Evt. opfølgning
1. Oplæg om og vurdering fra faglig ekspert og aftagerrepræsentant	Aftagerrepræsentant kommunaldirektør Christian Roslev, Aalborg Kommune: • Meget positiv deltagersammensætning fra stat, region og kommune. • Det er vigtigt at kunne fravælge moduler. • Forandringsledelse fylder meget – måske lidt større fokus på implementering og eksekvering. • Engelsk kommer nogle gange til at udgøre en barriere. Hvis der findes tilsvarende dansk litteratur er anbefalingen at bruge denne. • Niveau-bevidsthed ift. deltagernes ledelsesniveau • Netværksgrupper er ikke så vigtige for deltagerne ift. hvor de er i deres karriere. De dyrker andre netværk. Det kan måske differentiere ift. hvilket ledelsesniveau, deltagerne er på. Uddannelsen er vigtig for de offentlige arbejdspladser i Nordjylland. Bring jer i spil i de forskellige fora således, at I øger kendskabsgraden til uddannelsen.	
2. Opsamling og konklusion	Studieleder Sanne Lund Clement, Skolen for Statskundskab: Som jeg hører jer, har det en betydning, at uddannelsen er lokalt forankret? Kommunaldirektør Christian Roslev, Aalborg Kommune: Det er meget vigtigt. Det er en konstatering. Det betyder, at flere kan overskue at tage et forløb. Professor Carsten Greve, CBS: Det er store regionale og kommunale aftagere. Geografisk betinget. CR: Statens administration, geo- og datastyrelsen, er meget udfordret, og ankestyrelsen og nu skat er oplagte muligheder. I skal være der som et attraktivt uddannelsesstilbud. MPG-Studerende Maja Torp: Et super godt produkt, der er værd at bruge sin tid på. Det er væsentligt i en travl hverdag. I skal bare markedsføre det noget mere.	

Bilag 4: Sammenhæng med eksisterende masteruddannelser i ledelse

I bilaget redegøres detaljeret for, hvordan masteruddannelsen i offentlig ledelse supplerer det nuværende uddannelsesudbud. Der gives i det følgende en samlet oversigt over danske universiteters udbud af lederuddannelser på masterniveau, som i et vist omfang deler elementer med masteruddannelsen i offentlig ledelse.

Fokus Masteruddannelse	Strategi i en offentlig, politisk kontekst	Styring i en offentlig kontekst	Ledelse	Kommunikation	HRM	Personligt lederskab	Organisation & forvaltning	Økonomistyring	Fleksibilitet
Offentlig ledelse (Public Governance) AAU, SDU, KU, CBS, AU	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Public Administration, AAU, CBS	X	X	X	X	X	X	X	-	-
Public Management, SDU	X	X	X	X	-	X	X	(X)	-
Leadership and Innovation in Complex Systems, AU	-	-	X	X	-	X	-	-	X
Ledelse af Uddannelsesinstitutioner, AU	(X)	(X)	(X)	-	-	-	-	-	X
Business Administration, CBS, AU, SDU, AAU	(X)	(X)	X	(X)	X	(X)	(X)	X	-
Management of Technology, DTU, AAU	-	-	X	-	-	-	(X)	-	-
Offentlig kvalitet og ledelse, SDU	(X)	(X)	(X)	(X)	-	-	-	(X)	X
Projekt- og innovationsledelse, SDU	-	-	(X)	(X)	(X)	-	(X)	-	X
Management Development, CBS	(X)	(X)	X	-	-	X	(X)	-	-

Tabellen lister masteruddannelser i ledelse, som udbydes af danske universiteter, og som deler faglige elementer med masteruddannelsen i offentlig ledelse.

Signaturforklaring: X indikerer masteruddannelsens hovedfokus, og (X) indikerer, at fagområdet behandles på uddannelsen – enten med andet fokus eller som en valgmulighed. Fx behandles strategi på MBA og MPG, dog er fokus forskelligt hhv. privat og offentlig sektor.

Kilde: De udbydende universiteters hjemmesider.

MPG-uddannelsen har fokus på at kvalificere og udvikle den offentlige leders evne til at udføre professionel ledelse i en politisk styret, offentlig sammenhæng med henblik på at styrke lederens kompetence til at reflektere over og videreudvikle egen ledelsespraksis. Som det ses af ovenstående tabel, har vi identificeret 10 masteruddannelser, der i et vist omfang indeholder samfundsvidenskabelige og ledelsesfaglige elementer sammenlignelige med elementer fra MPG-uddannelsen.

MPG-uddannelsen udbydes, som det fremgår af tabellen, både i Øst- og Vestdanmark, og de obligatoriske elementer i uddannelserne er stort set identiske på tværs af de udbydende universiteter. Det samme gør sig gældende for masteruddannelserne i public administration/public management, og uddannelserne behandles derfor særskilt i det efterfølgende.

Fælles for hovedparten (seks) af de øvrige masteruddannelser i ledelse, som fremgår af tabellen, er, at de enten er specialiserede med en faglig profil, der fokuserer på et afgrænset emne som fx projektledelse, kvalitet, innovation, teknologi eller en bestemt sektor som uddannelsesinstitutioner. De har således et fagligt afgrænset fokus, som er forskelligt fra masteruddannelsen i public governance. Master of Business Administration adskiller sig dog ved at være bredere i sit fagudbud og deler på den måde i højere grad elementer med MPG-uddannelsen. Dog er fokus på MBA-uddannelserne primært den private sektor og management, hvor det på MPG-uddannelsen er den offentlige sektor og det personlige lederskab (leadership). MPG-uddannelsen adskiller sig ydermere fra MBA-uddannelserne samt de øvrige masteruddannelser ved at kræve, at ansøgere har relevant ledelseserfaring.

Master of Public Governance

MPG-uddannelsen blev oprindeligt udviklet og udbudt af to konsortier: et Øst- og et Vestkonsortie. Vestkonsortiet består af Aarhus Universitet og Syddansk Universitet, og det nuværende Østkonsortium består af Copenhagen Business School, Københavns Universitet og Aalborg Universitet. De obligatoriske moduler i MPG-uddannelserne er stort set identiske i de to konsortieudbud, og det samme gælder fleksibiliteten. Det er således i forhold til de valgfrie moduler, at uddannelserne primært adskiller sig. Valgfrie moduler udgør samlet 18 ECTS i Østkonsortiets udbud og 15 ECTS i Vestkonsortiets udbud. Det er således en relativt stor del af uddannelsen, som den studerende har valgfrihed til selv at sammensætte. Valgfagsudbuddet varierer på de forskellige universiteter, og her har Aalborg Universitet to moduler som adskiller sig fra udbuddet på de øvrige universiteter: et meget efterspurgt udbud i "Sundhedsøkonomi, sundhedspolitik og ledelse" og som naturlig følge heraf også en pæn andel studerende fra denne sektor samt et modul i "Evaluerende, performance og offentlig ledelse". Aftagerundersøgelsen viser ligeledes, at der inden for en femårig periode vil være efterspørgsel efter disse moduler, jf. bilag 1 (aftagerundersøgelse)

Master of Public Administration/Public Management

Som tabellen viser, er der ligeledes en høj grad af indholdsmæssigt sammenfald med masteruddannelserne i Public Administration (MPA) (CBS, AAU)/Public Management (MPM) (SDU). Den afgørende forskel her er formen, som for MPA/MPM er et fast toårigt forløb. Fleksibiliteten har stor betydning for valget af masteruddannelse, hvilket dokumenteres i aftagerundersøgelsen, hvor 90% af respondenterne bekræfter, at fleksibiliteten er afgørende for deres valg af masteruddannelse. Det samme billede bekræftes af interviews med MPG-uddannelsens centrale aftagere, jf. bilag 2.