

Projekttitel Implementering af Kandidatreformen
Sidst redigeret af Anne Sofie Bang Lindegaard
Sidst redigeret den 22-10-2025



Implementerings- grundlag – Kandidatreformen

Indhold

1	Baggrund	3
2	Vision og strategisk forankring	3
2.1	Vision	3
2.2	Strategisk forankring	4
3	Økonomi og hovedtidsplan	4
3.1	Økonomi	4
3.2	Hovedtidsplan	4
3.3	Bemærkninger til økonomi og hovedtidsplan	7
4	Interessenter og organisering	7
4.1	Principper for organisering af implementeringsprogrammet	7
4.2	Beskrivelse af spor i Fællesadministrationen	7
4.3	Bemærkninger til sporene	8
4.4	Visuel illustration af organiseringen	8
4.5	Bemærkninger til visuel illustration	9
4.6	Roller og ansvar	9
4.7	Inddragelse af brugere og andre interessenter	12
4.8	Overgang til drift	12
5	Proces og succeskriterier	12
5.1	Implementeringens faser	12
5.2	Implementeringens succeskriterier	13
5.3	Opmærksomheder i implementeringen	13

1 Baggrund

Kandidatreformen udspringer af *Aftale om rammerne for reform af universitetsuddannelserne i Danmark*, som Regeringen indgik sammen med en række forligspartier i juni 2023. De endelige bekendtgørelser for efter- og videreuddannelsesdelen af reformen er d.d. ikke offentliggjort, og det følgende er derfor beskrevet på baggrund af den politiske aftale og de bekendtgørelser, som er offentliggjort. Bekendtgørelserne og den politiske aftale betyder, at SDU skal implementere følgende:

- **Ny type kandidatuddannelse:** En 1-årig kandidatuddannelse på 75 ECTS. Der er tale om en uddannelse på hel tid, med en tydelig faglig profil, og med en afsluttende hovedopgave i stedet for speciale.
- **Nye typer af erhvervskandidatuddannelser:** Erhvervskandidatuddannelser på hhv. 75 og 120 ECTS. Der er mulighed for at lave kombinationsforløb, der indledes med fuldtidsstudie med SU, efterfulgt af en periode med sideløbende arbejde og studium. SDU vælger selv, hvilke af modellerne for erhvervskandidatuddannelser, SDU vil udvikle.
- **Udvikling af nye efter- og videreuddannelsesstilbud:** Uddannelser på 45 ECTS, som særligt dimittender fra 75 ECTS-uddannelserne skal have adgang til. Den politiske ambition er, at der skal udvikles rammer for et *kandidattillægsbevis* på de ekstra 45 ECTS.
- **Dimensionering:** SDU har, som led i institutionsplanen, fået en styringsramme i form af et loft på to uddannelsesstyper: 1) En maksimal tilgang til ordinære 120 ECTS-kandidatuddannelser på 2.596 pladser. 2) En maksimal tilgang til "1+2"-erhvervskandidatuddannelser på 138 pladser. Antallet af 75 ECTS- og erhvervskandidatpladser er kun i beskedent omfang begrænset på optag i Odense og slet ikke begrænset på optag uden for Odense.

2 Vision og strategisk forankring

2.1 Vision

SDU står i en afgørende transformation, hvor arbejdet med kandidatreformen vil forme fremtidens uddannelseslandskab. Reformen er en strukturel ændring, der giver anledning til at gentænke, hvordan vi bedst uddanner fremtidens dimittender til at skabe værdi i et samfund præget af kompleksitet, forandring og globale udfordringer. Implementeringen af kandidatreformen vil på den måde kunne fungere som en katalysator for at realisere SDU's ambitioner.

SDU vil med implementeringen af kandidatreformen udvikle nye typer af uddannelser af høj kvalitet, på linje med SDU's eksisterende kandidatlandskab. De nye kandidatuddannelser er baseret på fremragende forskningsmiljøer og banebrydende forskning, og uddannelsesmiljøerne understøtter stærke faglige fællesskaber med tæt forsknings- og praksisintegration og høj studietrivsel.

SDU's strategi sætter retning for implementeringen af kandidatreformen og udviklingen af nye uddannelsesstyper på særligt tre områder:

1. **For og med samfundet:** Med implementering af kandidatreformen styrker SDU sin rolle som videnspartner for samfundet og i særlig grad for Region Syddanmark. De nye uddannelser og forløb fremmer et tættere samspil mellem universitet og erhvervsliv, hvor virksomhederne og offentlige arbejdspladser får bedre adgang til forskning i verdensklasse, og hvor særligt uddannelserne for studerende i beskæftigelse gør det lettere for universitetet at få viden om og imødekomme erhvervslivets behov. Samlet styrkes de studerendes overgang fra uddannelse til beskæftigelse.
2. **Talentfulde studerende:** Med implementering af kandidatreformen får SDU et mere differentieret kandidatlandskab rettet mod et bredere felt af talentfulde og ambitiøse studerende – hvad enten de

søger dyb faglig specialisering, en kort og målrettet uddannelsesvej, eller en dynamisk kombination af beskæftigelse og studie. Samtidig bliver SDU's tilbud til internationale studerende styrket, så vi står stærkere i konkurrencen om at tiltrække de dygtigste internationale studerende.

3. **Livslang læring:** Med implementering af kandidatreformen bidrager SDU til et kandidatlandskab i attraktive rammer for både studerende direkte fra endt bacheloruddannelse og mennesker i beskæftigelse med interesse for nye forskningsbaserede kompetencer. Kandidatreformen vil derfor blive en løftestang til at udfolde SDU's tilbud til mennesker i beskæftigelse.

2.2 Strategisk forankring

Implementeringen af kandidatreformen handler i høj grad om udvikling af nye uddannelses typer i et meget stort antal. Det er en opgave som primært skal drives af de faglige miljøer. Der er dog flere grunde til, at implementeringen skal koordineres centralt og på tværs af SDU:

Implementeringen af reformen er forretningskritisk, idet universitetets økonomi og rammerne for kandidatlandskabet formes af den politiske aftale. Med den bredere vifte af uddannelser følger også et mere komplekst kandidatlandskab, og det er vigtigt at have en opmærksomhed på, hvad der er muligt administrativt at understøtte, hvilket også er et af principperne for udvikling af nye uddannelser.

Dimensioneringen af optag og begrænsningen af 120 ECTS-pladser på den ene side og den politiske ambition om en bestemt procentuel andel af erhvervskandidatuddannelser og heltidsuddannelser på 75 ECTS på den anden betyder, at implementeringen på ét fakultet er nødvendigt forbundet med implementeringen på de fire andre fakulteter.

Kandidatreformen ændrer også grundlæggende på SDU's kandidatlandskab med nye uddannelses typer, som SDU ikke tidligere har arbejdet med. Det kræver en stærk, fælles SDU-profil, som sikrer, at de nye uddannelser har samme høje kvalitet som SDU's øvrige kandidatlandskab, og at SDU tiltrækker studerende og arbejdspladser til de nye uddannelses typer. Det skal være klart for ansøgere, hvad SDU tilbyder med de nye uddannelses typer på tværs af fakulteter. Og det skal være klart for virksomheder og offentlige arbejdspladser, hvilke muligheder, der ligger i en erhvervskandidatuddannelse, og hvilke dimittender, de kan forvente fra de nye uddannelsesformater.

3 Økonomi og hovedtidsplan

3.1 Økonomi

Da kandidatreformen pålægger SDU en stor udviklingsopgave, tilføres SDU ekstra midler: i 2025 modtager SDU 4,8 mio. kr., mens SDU i 2026 og 2027 modtager 3,3 mio. kr. Direktionen har besluttet, at midlerne skal fordeles ligeligt mellem de fem fakulteter, som således modtager følgende midler til uddannelsesudvikling og implementering af nye kandidatuddannelser: 2025: 0,96 mio. kr., 2026 og 2027: 0,66 mio. kr.

Fællesadministrationen løfter sin del af implementeringsopgaven ved at omprioritere ressourcer inden for den eksisterende budgetramme. Der er dialog mellem programleder og områdeledere ift. opgaveløsningen, og der vil blive redegjort for et nærmere ressourcebehov i beskrivelserne af delopgaverne.

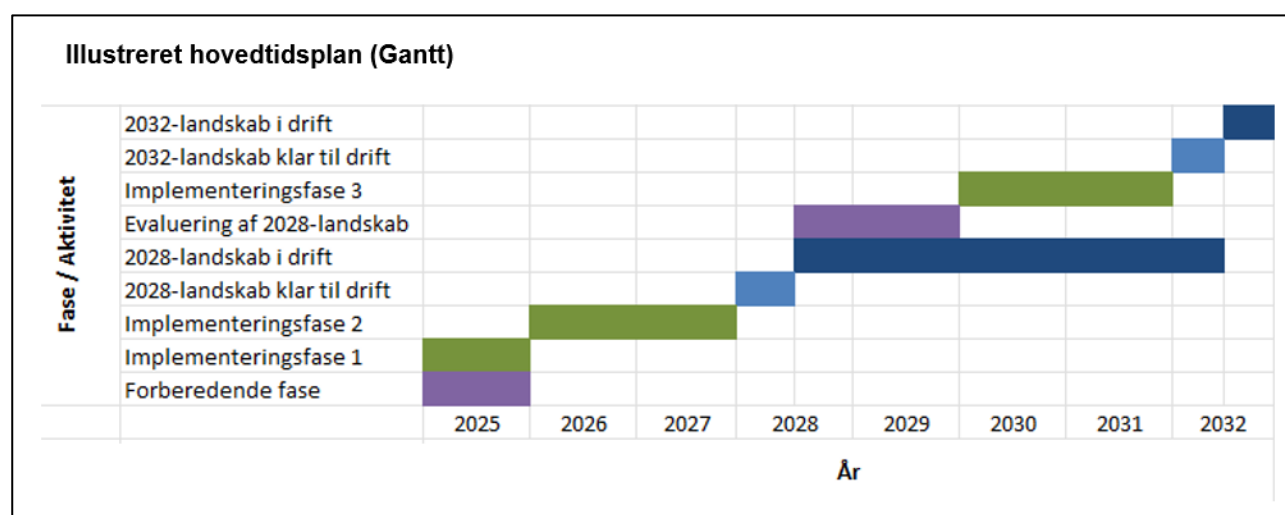
3.2 Hovedtidsplan

Fase/milepæl	Indhold/leverance	Forventet start	Forventet slut
Forberedende fase	Fastlæggelse af grundlag for implementeringsprogrammet	Juni 2025	November 2025
Implementeringsfase 1: Fastlæggelse af fælles	Fællesadministrationen udvikler rammepapirer for de nye	Januar 2025	Januar 2026

Fase/milepæl	Indhold/leverance	Forventet start	Forventet slut
rammer for de nye uddannelsestyper	uddannelsestyper i iterative processer med fakulteterne. Fællesadministrationen foretager tidlige afsøgninger af eksterne kontakter ift. mulige virksomhedssamarbejder. Fakulteterne udvikler pilotuddannelser inden for de nye formater ud fra strategi 2030, kvalitetspolitikken og principper for udvikling af uddannelsesporteføljen herunder: - Fakulteterne udvikler nye uddannelser til start september 2026 - Uddannelser, som er godkendt af rektor, indsendes til UFM med frist 1. oktober Uddannelserne oprettes herefter i en intern proces med udvikling, sparring og godkendelse - Fællesadministrationen understøtter rekruttering af studerende og forbereder til drift af de nye uddannelser, der starter i 2026 - Erfaringerne fra pilottestuddannelser tages med ind i arbejdet med udvikling af nye uddannelser på tværs af SDU.		
Implementeringsfase 2: Udvikling af nye uddannelser og rekruttering af studerende og virksomheder/offentlige arbejdspladser med planlagt optag 2028	Fakulteterne udvikler nye uddannelser med udgangspunkt i fælles rammer, strategi 2030, kvalitetspolitikken og princippapiret, og Fællesadministrationen understøtter. Udvikling af formater for 45 ECTS tillægsbevis Nye og tilpassede uddannelser i godkendelse, eksternt og internt Kommunikation om de nye uddannelser internt og eksternt Rekruttering af studerende og virksomheder Forberede idriftsættelse	Februar 2026	Oktober 2027

Fase/milepæl	Indhold/leverance	Forventet start	Forventet slut
Det nye 2028-kandidatlandskab klar til drift	Alle relevante funktioner i Fællesadministrationen og på fakulteterne er klar til at drifte det nye kandidatlandskab	November 2027	August 2028
Det nye 2028-kandidatlandskab i drift	Omlægningen til 2028 er i drift	September 2028	August 2032
Evaluering af optag i det nye kandidatlandskab og evt. tilpasning	Optag og aftaler med virksomheder evalueres ift. dimensionering og måltal, og der tilpasses evt. i uddannelser og måltal	September 2028	November 2028
Implementeringsfase 3 Udvikling af nye uddannelser og rekruttering af studerende og virksomheder med planlagt optag i 2032	De sidste uddannelser skal udvikles med udgangspunkt i læring fra optag i 2028 og 2029	December 2030	Januar 2032
Det nye 2032-kandidatlandskab klar til drift	Alle relevante funktioner i Fællesadministrationen og på fakulteterne er klar til at drifte det nye kandidatlandskab	Februar 2032	August 2032
Det nye 2032-landskab i drift	Den endelige omlægning er i drift	September 2032	

Tabel 1: Implementeringens hovedtidsplan



Figur 1: Simpel illustration af hovedtidsplan

3.3 Bemærkninger til økonomi og hovedtidsplan

Vi har endnu ikke de endelige rammer for implementeringsprogrammet, idet vi mangler at se udkast til lovgivning for efter- og videreuddannelsesdelen af reformen. Derfor må tidsplanen tilpasses løbende, ligesom ressourceforbruget i de forskellige dele af implementeringsprogrammet må tilpasses til opgaven, når vi kender rammerne og kan estimere behovet.

4 Interessenter og organisering

4.1 Principper for organisering af implementeringsprogrammet

Direktionen har vedtaget følgende principper for organiseringen af implementeringsarbejdet:

- **Forankring i eksisterende opgavefelter:** Arbejdet med kandidatreformen integreres i eksisterende faglige enheder / fora / opgavefelter.
- **Fakulteterne udvikler og Fællesadministrationen understøtter:** Opgaver defineres ud fra dialog med fakulteterne om deres behov for understøttelse.
- **Fælles løsninger og mindsket kompleksitet:** Arbejdet med struktur og rammer skal tage udgangspunkt i tværgående videndeling og en bestræbelse på fælles løsninger og at mindske kompleksitet på tværs af universitetet.
- **Koordination og overblik:** Der skal være samlet koordination af og overblik over de aktiviteter, der løses i relation til implementeringen af kandidatreformen.

4.2 Beskrivelse af spor i Fællesadministrationen

For at operationalisere principperne har direktionen vedtaget en organisering af implementeringsprogrammet i en sporstruktur, hvor tovholderne for de enkelte spor er Fællesadministrationens specialister på området. En programleder varetager den overordnede koordinering. Sporene i implementeringsprogrammet er følgende:

Spor	Tovholder/ ressourceperson (fagområde)	Øvrige involverede
Spor 1: Love og regler Sporet understøtter omsætning af lovgrundlag til SDU-regler. Det gøres ved at afholde informationsmøder og være til rådighed for løbende sparring og rådgivning.	Jesper Vesterbæk (Uddannelsesjura)	SAK ADM, SDU Uddannelse
Spor 2: Kommunikation til studerende Sporet understøtter kommunikation til studerende. Det gøres ved at omsætte de vedtagne rammebeskrivelser til let forståelig kommunikation, udarbejde en kommunikationsstrategi, samt ved at samarbejde med relevante spor og alle fakulteter.	Nina Bjørnskov og Anne Marie Ladehoff Andreassen (Optag)	FAK kommunikationsenhed SDU Kommunikation SDU Uddannelse
Spor 3: Design af rammer for nye uddannelsestyper (75 + EKA + 45) Sporet udvikler ressourcer for understøttelse af fakulteternes udviklingsopgave. Første leverance er en fælles rammebeskrivelse, som udarbejdes i en iterativ proces med de øvrige sportovholdere og fakulteterne.	Lea Stær Eskesen (Universitets- pædagogik)	FAK-repræsentanter SDU UP SDU RIO SDU Uddannelse SAK ADM (kriterier for adm. understøttelse)

Spor 4: Virksomhedssamarbejde Sporet skaber virksomhedssamarbejder og –aftaler samt bidrager med aftagerperspektiv til hele implementeringsarbejdet. Ifm. implementeringen oprettes en arbejdsgruppe på tværs af SDU med deltagelse fra alle fakulteter.	Henrik Brændstrup og Anja Soto (SDU RIO)	FAK-repræsentanter SDU RIO SDU Kommunikation
Spor 5: Godkendelse af nye uddannelser Sporet udarbejder processer for godkendelsen af nye uddannelser samt sikrer kommunikation om godkendelsesprocedurer og deadlines.	Vikki Thygesen (Den særlige godkendelses-procedure)	FAK ansøgningsansvarlig SAK KVAL SDU Uddannelse
Spor 6: Måltal Sporet sikrer overensstemmelse mellem optag, dimensionering og lokale måltal.	Felix Vølund (Kapacitetsstyring)	SDU Uddannelse SDU Analytics SDU Økonomiservice
Spor 7: Økonomi Sporet bidrager med overblik over kandidatreformens økonomi ift. det planlagte optag, dimensionering og lokale måltal.	Klaus Thomsen Linda DaCosta (Budget)	SDU Uddannelse
Spor 8: Uddannelsesportefølje Sporet sikrer løbende fokus på den samlede uddannelsesportefølje i arbejdet med implementering af kandidatreformen.	Thomas Rasmussen (Uddannelses-portefølje)	FAK-repræsentanter
Spor 9: Administration Sporet sikrer, at uddannelserne i det nye kandidatlandskab er mulige at administrere og at de kan administreres inden for de processer, rammer og ressourcer, der er til rådighed på tværs af SDU.	Rikke Tolstrup	SDU Uddannelse FAK-repræsentanter SDU UP SAK ADM
Spor 10: Analyser Sporet sikrer et kvalificeret analytisk grundlag for arbejdet med kandidatreformen	Louise Dupont Heidemann	SDU Uddannelse SDU Analytics SDU Økonomiservice

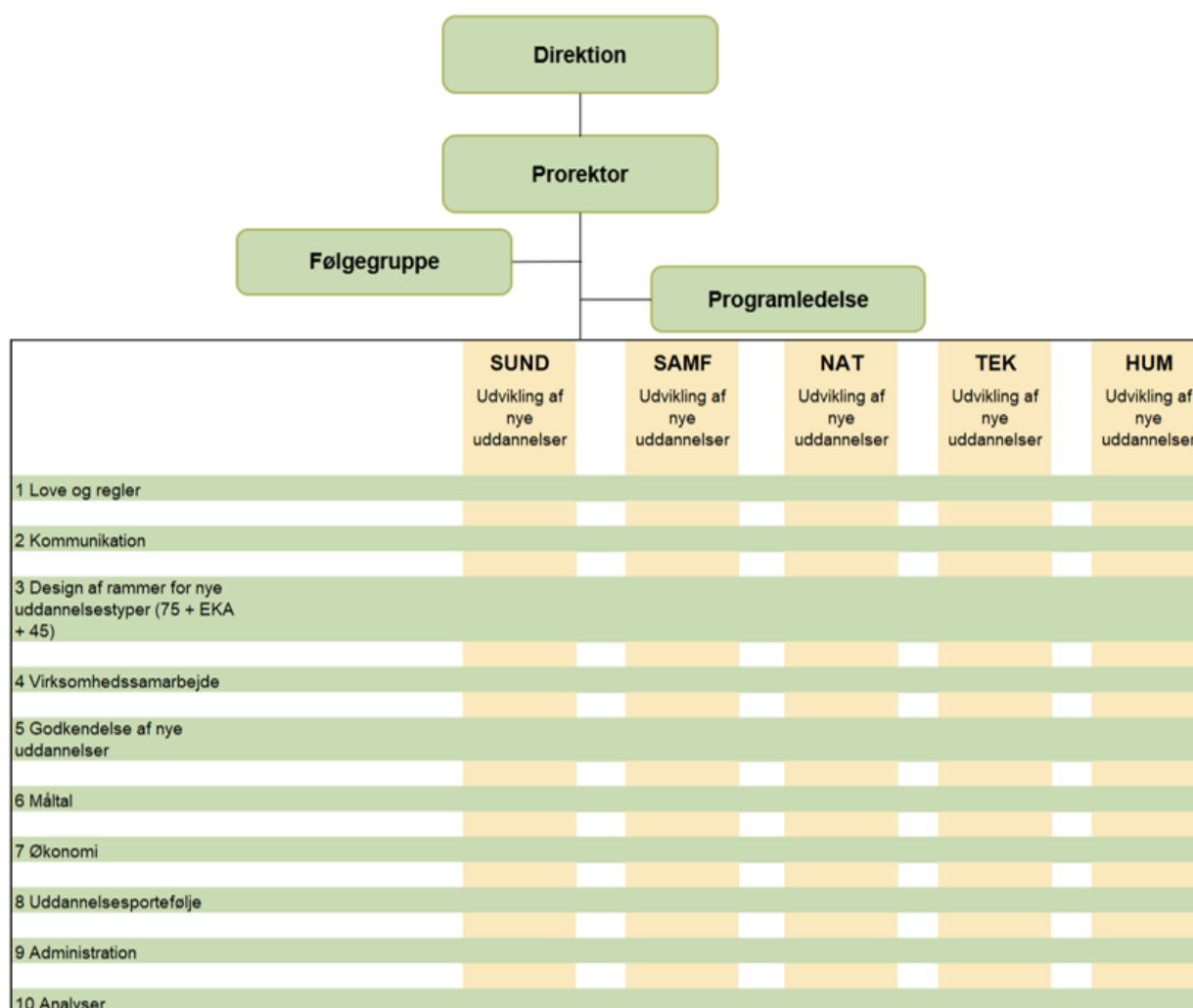
Tabel 2: Sporstruktur

4.3 Bemærkninger til sporene

De organisatoriske rammer skal løbende tilpasses behovene i implementeringsfaserne, hvorfor der må forventes ændringer af antal af spor samt indhold i sporene undervejs i implementeringsperioden.

4.4 Visuel illustration af organiseringen

For at sikre den nødvendige tværgående koordinering og strategisk bevågenhed på alle ledelsesniveauer, er implementeringsopgaven forankret hos prorektor som programejer, og den samlede direktion skal forholde sig til alle konstituerende dokumenter og aftaler. Implementeringsopgaven organiseres med høj grad af ansvar decentralt og i de enkelte spor. Sportovholderne er ansvarlige for det enkelte spor og programlederen er ansvarlig for den overordnede koordinering og fremdrift. Idet udviklingsopgaven ligger på fakulteterne, kan organiseringen illustreres i en matrix på følgende måde:



Figur 2: Organisering

4.5 Bemærkninger til visuel illustration

Hvert spor har en eller to tovholdere. For at sikre koordinering på tværs indgår programledelsen og alle tovholdere i en implementeringsgruppe, og programledelsen koordinerer implementeringen med fakulteterne gennem løbende dialog med en fakultetsrepræsentant for hvert fakultet. Uddannelsesrådet er følgegruppe.

4.6 Roller og ansvar

Rolle	Ansvar	Person/organ
Øverste besluttende organ	Understøtter løbende implementeringen ved at forholde sig til alle grundlæggende dokumenter og beslutninger Sikrer løbende bevågenhed om og prioritering af implementeringsopgaven	Direktionen

	Understøtter samarbejdet med virksomheder gennem eksisterende fora og aftaler	
Programejer	Har overordnet ansvar for implementeringen og rammesætning af implementeringsprocessen	Prorektor Helle Waagepetersen
Programledelse	Består af programleder og programteam Programleder: Refererer til programejer. Er en del af implementeringsgruppen. Udarbejder implementeringsgrundlag. Har den daglige koordinering i implementeringsprogrammet Indkalder til og afholder møder i implementeringsgruppen. Udarbejder indstillinger til UR og direktion på programledelsesniveau. Koordinerer den interne kommunikation på SDU, fx på SDUnet, om kandidatreformen og de nye uddannelses typer. Programteam: Understøtter programlederens opgaver ift. indhold og processer. Programledelse: Holder sig opdateret ift. styrelse og ministerium på programledelsesniveau. Sikrer den samlede fremdrift i implementeringsprogrammet Sikrer overblik og sammenhæng i det samlede implementeringsprogram	Programleder: Anne Sofie Bang Lindegaard Programteam: Pia Kjær og Caroline Schaffalitzky
Fakultetsrepræsentanter	Har overblik over udviklingen af de nye uddannelser på fakultetet Sikrer at programlederen løbende er orienteret om status og eventuelle udfordringer i udviklingen af de nye uddannelser på fakultetet.	Hvert fakultet har udnævnt en repræsentant

	Holder sig ajour med fælles løsninger og rammer og koordinerer den lokale udvikling ift. de fælles rammer og løsninger. Bidrager til den fælles koordinering på tværs af SDU, herunder også ud mod de andre fakulteter.	
Fakulteterne	Tilpasser uddannelsesporteføljen og udvikler de nye uddannelser ud fra de fælles rammer, kvalitetspolitikken, strategi 2030 og principper for udvikling af uddannelsesporteføljen Indgår i den tværgående koordinering. Følger de interne tidsplaner og processer for godkendelse af de nye uddannelser. Involverer relevante fagmiljøer i udviklingsopgaven.	Prodekaner, fagmiljøer, studienævn, uddannelsesudviklere, uddannelsesadministrative og sekretariatsledere
Implementeringsgruppe	Faciliterer og understøtter implementeringen på fakulteterne Afklarer spørgsmål om rammer og retning for implementeringen. Videndeler og koordinerer på tværs af arbejdsgrupperne	Alle sportovholdere samt programledelse
Tovholder af spor	Beskriver elementerne i sporets ansvarsområde ifm. den indledende formulering af implementeringsarbejdet Udarbejder projekt- og leveranceplan indenfor eget ansvarsområde og sikrer leverancer til tiden Sikrer fremdrift og koordinering på tværs af universitetet indenfor eget ansvarsområde, fx gennem arbejdsgrupper Sikrer videndeling og koordinering med de administrative enheder i Fællesadministrationen og på fakulteterne ift. nye administrative processer, fx i optag. Bringer spørgsmål ind i tovholdergruppen til yderligere afklaring samt gør opmærksom på eventuelle problemer, der kan udfordre implementeringen. Bidrager til videndeling på tværs af spor.	Fremgår af spororganiseringen

	Er ressourceperson på sit område for hele universitetet. Udarbejder plan for overgang til drift Er medlem af implementeringsgruppen. Tovholderne vil løse opgaven forskelligt ud fra, hvordan den enkelte tovholder bedst kan understøtte udviklingen på fakulteterne indenfor sit område. Det betyder også, at tovholderne har forskellige opgaver, hvor nogle er mere styrende/koordinerende, mens andre er mere understøttende.	
Følgegruppe	Leverer løbende input og sparring til programejer Medlemmerne af uddannelsesrådet følger implementeringen på eget fakultet eller område tæt. Uddannelsesrådet leverer løbende input til programejer samt tager stilling til sager ifm. implementeringen.	Uddannelsesrådet

Tabel 3: Roller og ansvar

4.7 Inddragelse af brugere og andre interessenter

Sportovholderne inddrager fakulteterne løbende og grundigt, og al udvikling af de nye uddannelser sker med betydelig involvering af studerende samt eksterne samarbejdspartnere. Programejer sikrer en løbende dialog med TR for VIP og TAP om tilrettelæggelsen af kandidatuddannelserne og placeringen af arbejdsopgaverne for både 75 ECTS, 120 ECTS og EKA.

4.8 Overgang til drift

De respektive sportovholdere lægger en plan for overgangen til drift.

5 Proces og succeskriterier

5.1 Implementeringens faser

I den forberedende fase udarbejder programleder de grundlæggende dokumenter for implementeringsprogrammet. Fasen afsluttes med godkendelse af et implementeringsgrundlag, som fastlægger rammer for opgaver, processer og ansvarsområder.

I implementeringsfase 1 skal de fælles rammer for de nye uddannelsestyper fastlægges på tværs af fakulteterne og Fællesadministrationen, og de indledende drøftelser med virksomheder og offentlige arbejdspladser skal afholdes. Samtidig rummer fase 1 uddannelsesudvikling, idet nogle fakulteter ønsker at pilotteste de nye uddannelsestyper i mindre skala fra september 2026. Disse pilottests vil SDU samlet set drage nytte af, når resten af porteføljen af nye uddannelsestyper skal udvikles.

I implementeringsfase 2 skal den samlede portefølje af nye uddannelsestyper udvikles på tværs af fakulteter, samtidig med at der bliver en væsentlig kommunikationsopgave om de nye formater til rekruttering af studerende og aftaler med virksomheder og offentlige arbejdspladser. Implementeringsfase 2 rummer også

en forberedelse til idriftsættelse, hvilket implicerer samarbejde med den samlede studieadministration på tværs af SDU om de nye uddannelsesformater og understøttelsen af dem.

Fra 2028 skal det samlede nye 2028-kandidatlandskab i drift, og alle relevante funktioner i Fællesadministrationen og på fakulteterne skal være klar til at arbejde i det nye kandidatlandskab. Efter optag i 2028 skal optag og aftaler med virksomheder og offentlige arbejdspladser evalueres ift. dimensionering og måltal, og uddannelser og måltal skal evt. tilpasses.

I implementeringsfase 3 fra 2030 skal de sidste uddannelser udvikles, så de er klar til 2032.

5.2 Implementeringens succeskriterier

Effekt:

- SDU udbyder kandidatuddannelser, der
 - lever op til SDU's kvalitetspolitik, strategi 2030 og principper for udvikling af uddannelsesporteføljen
 - er inden for rammerne af SDU's fælles beskrivelser af de nye uddannelsestyper
 - er funderet i forskning på højeste internationale niveau
 - tiltrækker og fastholder excellente studerende
 - samarbejder med en bred vifte af sektorer og brancher om erhvervskandidatuddannelser
 - sikrer dimittender beskæftigelse på attraktive arbejdspladser

Proces:

- SDU sikrer i implementeringsprocessen, at
 - kommunikation om reformen sker rettidigt og til rette modtagere
 - fælles rammer og støtte er til rådighed for fakulteterne ift. fakulteternes udviklingsopgave
 - fakulteterne løbende tænker på tværs af SDU, både i processen og i produkterne
 - fakulteterne løbende tager udgangspunkt i fælles rammer
 - fakulteterne løbende orienterer sig om centrale godkendelsesprocedurer og frister
 - styrelse og ministerium løbende modtager den viden, de efterspørger
 - reformen er færdigimplementeret rettidigt

5.3 Opmærksomheder i implementeringen

Implementeringen af kandidatreformen rummer nogle eksterne risici, idet reformens endelige succes er afhængig af de studerendes søgemønstre og samarbejde med virksomheder og offentlige arbejdspladser, samt udviklingstendenser i arbejdsmarkedet. Disse risici bliver adresseret og håndteret i de enkelte spor i implementeringsprogrammet.