

Strategi for Medie- og sonokommunikation 2021-2024

Fakta om uddannelsen

Medie- og sonokommunikation er en 3½-årig professionsbacheloruddannelse. Den er som en del af UC SYD's udbud geografisk placeret i Haderslev med sin egen bygning – i daglig tale kaldet Sonic College. UC SYD er eneste udbyder af uddannelsen i Danmark.

Medie- og sonokommunikation har eksisteret siden 2010¹ og henvender sig til unge mennesker med ønske om at anvende deres musikalske talent til at skabe sig en professionel karriere som lyddesignere inden for mediekommunikative platforme som:

- Spillefilm, kortfilm, dokumentarfilm og animation
- Computerspil
- Radio, TV og APP's
- Musikproduktion
- Kunst- og kulturlivet, som f.eks. lilyd til koncerter og teatre, interaktivt design og/eller soundscapes til museer og kunstinstitutioner
- Velfærdsteknologi som f.eks. soundscapes til fødestuer
- PR og reklame
- Undervisning
- Industrielt design som f.eks. elbiler.

Uddannelsens kerneopgave (mission) er:

I dialog med branche og aftagere at udvikle professionen og uddanne lyddesignere, der på bachelorniveau kombinerer praktisk-, teoretisk- og forskningsbaseret viden og kompetencer i udøvelse og forankring af professionen.

Uddannelsens vision er at få verden til at lyde bedre, fordi lyd skaber trivsel, fokus & handling.

Lidt om uddannelsen:

Medie- og sonokommunikation er sammensat af tre fagområder, et specialiseringssemester, et halvt års praktik og et BA-projekt.² De tre fagområder er:

- 1) Lyd i digitale produktioner (redskabsfag)
- 2) Lyddesign i kommunikation og markedsføring (kommunikationsfag)
- 3) Tværfaglige fag (ledelsesfag).

Valgfagene varierer fra år til år og tilrettelægges ud fra behovene på arbejdsmarkedet. Det kunne være:

- Lyd til animationsfilm
- Game Audio
- Livelyd
- Interaktionsdesign
- 3D Lyd
- Avanceret medieproduktion
- Avanceret studieproduktion.

¹ BEK nr. 517 af 21/05/2010 (Gældende)

² Gældende studieordninger: <https://www.ucsyd.dk/uddannelse/medie-og-sonokommunikation/regler-og-rammer-lyddesigneruddannelsen>

Der er internationale muligheder på uddannelsens 4. – 5. og 6. semester.³

Uddannelsens grundlag i tal og ord

Sonic College har igennem tiden optaget i alt 397 studerende, hvoraf 189 har gennemført, 50 har afbrudt uddannelsen og 158 er nuværende studerende.⁴ Der optages et hold på 40 studerende om året med studiestart i september.

Uddannelsen er generelt kendetegnet ved en høj grad af specialisering indenfor de forskellige lydige felter, et højt fagligt niveau og et stort engagement, bl.a. koblet op på 6 modulansvarliges stærke og komplementære kompetencer samt de ca. 35-45 specialiserede eksterne gæsteundervisere, der underviser i løbet af et studieår.

Studentermassen er tilsvarende kendetegnet ved at være særligt udvalgte via uddannelsens årlige optagelsesprøve. Generelt er ansøgningstallet ca. tre til fire gange så højt som det antal studerende, der optages. At komme igennem et sådant nåløjje giver underviserne mulighed for at starte relativt højt oppe på læringsstigen.

Samtidig er det studerende, der har truffet et bevidst uddannelsesvalg, hvilket også gør, at de unge mennesker er engagerede i deres læringsforløb. Det viser sig bl.a. ved, at de gør flittigt brug af uddannelsens faciliteter (f.eks. lydstudier) i deres fritid. Et bevidst uddannelsesvalg er dog ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der er truffet tilsvarende bevidste valg om karrieresti under- og efter uddannelsesforløbet. Mere om det i delmål 3C.

Da ansøgerne til Sonic College kommer fra hele landet, flytter de studerende i reglen til Haderslev de første 2 til 2½ år af studietiden. Der er derfor tradition for mange sociale aktiviteter. Det giver et særligt sammenhold, en form for højskolekultur, med et tæt og aktivt studiemiljø, hvor studerende mødes for at se film, spille PC-spil, undervise hinanden, spille musik for hinanden og meget andet. Se showcase for uddybning.

I forbindelse med praktikken å 6. semester flytter dimittenderne typisk tilbage til deres oprindelsessted.⁵

Uddannelsen er primært rettet mod det private arbejdsmarked.⁶ Dog ses der her i de seneste år en tendens til, at også det offentlige arbejdsmarked, som f.eks. hele velfærdsprofessionsfeltet, kan være et potentielt ansættelsesområde. Se evt. delmål 1C for uddybning.

Samlet set er Sonic College et velfungerende, velansat uddannelsessted, hvis brand står stærkt i aftagerfelterne. Uddannelsen er kendt for at dimittere meget dygtige og fagligt kompetente lyddesignere.

Uddannelsens største udfordring

Til gengæld er arbejdsmarkedssituationen for dimittenderne en udfordring. Generelt er lyddesign et nichefelt, hvorfor der kun er relativt få fuldtidsstillinger direkte tilknyttet. Arbejdsmarkedet bærer præg af mange projektansættelser, freelance-opgaver og tidsbegrænsede stillinger. Det såkaldte "prekariat". Aktuell søgning på ordet "lyddesign" giver

³ Øvrig info om uddannelsens form & indhold kan findes på UC SYD's hjemmeside: <https://www.ucsyd.dk/uddannelse/lyddesigner>, på showcasen: <https://soniccollege.org/> og på uddannelsesguiden: <https://www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/sprogogformidlingsuddannelser/medie-og-sonokommunikation>

⁴ Jf. PowerBI, tilgået 14.09.2020 kl. 11.38: <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/98d26755-34a5-4343-950f-6291ddc3ac2a/reports/56c51c00-82b7-4515-a18c-56ce1d46be0a/ReportSectionab6a20e6d43311460c61?ctid=31240c9f-6150-4803-84df-28b22fb965a4&bookmarkGuid=Book-markbde6587f97e6e077562c>

⁵ Se bilag 1: Dimittendundersøgelse UC SYD, maj 2020, side XXX

⁶ Se bilag 1: Dimittendundersøgelse UC SYD, maj 2020, side 11.

således to hits på Jobindex, hvoraf den ene stilling er et job som DPO-kordinator på UC SYD (beskæftiger sig med persondatahåndtering).⁷

Af UC SYDs dimittendundersøgelse (maj 2019) fremgår det, at Medie- og sonokommunikation er den uddannelse på UC SYD med højest ledighedsprocent – 24%.⁸ Samme ledighedsprocent nævnes på uddannelseszoom.dk. Til sammenligning er den gennemsnitlige ledighed i DK pt. 5,2%.⁹

En relevant levevej for dimittenderne kan være at starte egen virksomhed. Men selv med virksomhedsstarter og projektansættelser er det danske marked for lyddesign sandsynligvis snævert. Det understøttes bl.a. af UC SYD's dimittendundersøgelse (maj 2020) hvor der fremgår at Medie- og sonokommunikation med 9% professionsrettethed er den uddannelse på UC SYD med færrest dimittender indenfor professionens fagfelt.¹⁰

Er prekariatet for lyddesignere et fremtidsscenario for alle på det danske arbejdsmarked?

Vendt på hovedet kan beskæftigelsen for lyddesignere måske anskues som en forsmag på det fremtidige arbejdsmarked, der i stigende grad venter alle? Forskning fra McKinsey Global Institute viser, at 20-30% af befolkningen i den arbejdsdygtige alder i USA og England er beskæftiget som freelancere.¹¹ Samme tendens gør sig gældende i Danmark, om end i noget mindre skala.

Hvis det er tilfældet, bør der måske i højere grad lægges vægt på de fordele, der følger med en beskæftigelse af en sådan karakter. Det kunne være større frihed, øget fleksibilitet, muligheden for at specialisere sig mm.

Kombineret med et skarpt fokus på de kompetencer et prekariat fordrer, vil en beskæftigelsesindsats både handle om at klæde de studerende bedst muligt på, såvel som det kan handle om at finde nye/andre markeder for beskæftigelse.¹²

Med rettidig omhu og et kontinuerligt fokus på at være et mulehår foran udviklingen, kan uddannelsen sikres proaktivt.

Strategiens hovedmål: øget uddannelsesrelevant beskæftigelse

Nærværende strategi har sigte på at øge beskæftigelsesgraden for uddannelsens dimittender. Det engelske begreb "Employability" rammer indsatserne ind:

1. de omstændigheder, der gør sig gældende i beskæftigelsessituationen på arbejdsmarkedet
2. dimittendens arbejdsmarkedsparathed.

Begge parametre er relevante at kigge nærmere på i et 4-årigt perspektiv. Et hovedspørgsmål kunne være:

Hvordan skal uddannelsen PB i Medie- og sonokommunikation se ud i form og indhold, hvis målet er at øge beskæftigelsesgraden på det nuværende og/eller det fremtidige arbejdsmarked?

Sonic College er kendetegnet ved at bevæge sig i spændingsfelterne mellem:

⁷ Jobindex tilgået 201409.

⁸ Se bilag 2: Dimittendundersøgelse UC SYD, maj 2019, side 12.

⁹ Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/arbejdsløshed>

¹⁰ Bilag 1. Dimittendundersøgelse UC SYD, maj 2020, side 12. Det fremgår af rapporten, at tallet er behæftet med nogen usikkerhed, hvilket dog ikke fjerner hovedargumentet – at det er svært at finde ansættelse indenfor sin profession, når man er lyddesigner.

¹¹ McKinsey & Company, 2016: Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy.

¹² Kilde: Analyse fra Institut for fremtidsforskning – DJØF.

- Det kommercielle og det kunstneriske
- Det færdighedsbaserede (hånd) og det akademiske (ånd).¹³

Det er strategiens hypotese, at mere beskæftigelse hænger sammen med et øget fokus på det kommercielle samt en balanceret blanding af de færdighedsbaserede og de akademiske kompetencer.

Af de nedenfor skitserede 4 delmål vurderes særligt:

- Den teknologiske udvikling
 - Trendspotting af nye og/eller uopdyrkede markeder i Danmark
 - Tiltrækning og fastholdelse af de rigtige studenterprofiler
 - Tilpasning af uddannelsen til det eksisterende og fremtidige arbejdsmarked
- ... at være de mest centrale indsatsområder.

Da nuværende undersøgelser af f.eks. beskæftigelsessituationen er behæftet med relativt høje usikkerheder, er der på uddannelsen tilrettelagt en supplerende dimittend- og aftageranalyse.¹⁴ Undersøgelsen afvikles i skrivende stund og frem til ultimo februar 2021.¹⁵

Det vil vise sig i dimittend- og aftageranalysens findings, hvilke indsatsområder der er relevante at fortsætte med i nedenstående form og hvilke, der bør ændres eller evt. helt fjernes.

Denne strategi har derfor to retninger:

- 1) Indsatsområder, der allerede er igangsat eller i støbeskeen med udgangspunkt i en formodning om, at det er beskæftigelsesfremmende initiativer.
- 2) En række indsatsområder, hvor første skridt er en afsøgning af, om det er relevant at fortsætte med delstrategien. Belysningen foregår primært via nævnte dimittend- og aftageranalyse og er markeret med blå i nedenstående oversigt.

Delmål 1: spotte og udvikle nye markeder for beskæftigelse

- A. At være på teknologisk forkant
 - a. Dolby Atmos Mix Bio
 - b. Fire fundraisingprojekter
- B. Det internationale arbejdsmarked – flere partnerskabsaftaler
- C. Trendspotting af nye og/eller uopdyrkede markeder i Danmark
 - a. Industrielt lyddesign
 - b. Velfærdsprofessioner
 - c. Undervisning
 - d. Kommunikation, PR, marketing og branding

Delmål 2: tiltrække og fastholde de rigtige profiler

- A. Tiltrække via studenterinvolvering i uddannelsen (jf. særskilt kommunikations- og brandstrategi)
- B. Fastholdelse via talentudvikling.

Delmål 3: sikre relevant fremtidsorienteret læring

- A. UC SYDs strategi for vidensintegration
- B. Efter-videreuddannelsesinitiativer
- C. Tilpasning af uddannelsen til det eksisterende og fremtidige arbejdsmarked via understøttelse og udvikling af studerendes entreprenante kompetencer

¹³ Det skal her nævnes, at indeværende strategi også omfatter punkter relateret til understøttelse af akademiske kompetencer. Dette skyldes til dels sammenhængen mellem denne og UC SYD's strategi.

¹⁴ Der har hidtil været for få besvarelser på landsdækkende såvel som lokale undersøgelser til, at resultaterne kan betragtes som valide.

¹⁵ Bilag 3 & 4: Undersøgellesdesign for dimittend- og aftageranalyse samt SWOT-analyse på uddannelsens nuværende situation.

- D. Løbende kompetenceudvikling af interne og eksterne undervisere (herunder udveksling med udlandet).

Delmål 4: styrke strategiske samarbejder og relationer til aftagerfelterne

- A. Styrket relation til uddannelsens nuværende influencers (indirekte strategi)
- B. Ændring af navnet Medie- og sonokommunikation (indirekte strategi)
- C. Udvikling af projekter i regi af partnerskaber (direkte strategi)
- D. Udlejning af Dolby Atmos Mix Bio (direkte strategi).

På tværs af ovenstående delmål er der udarbejdet en særskilt kommunikations- og brandstrategi for Sonic College.¹⁶ Relevansen i forhold til de enkelte delmål fremgår af de respektive beskrivelser.

Derudover spiller uddannelsens flytning til campus Kolding i sommeren 2022 en afgørende rolle i de konkrete delmål. Dette adresseres som et særskilt punkt sidst i strategien.

Delmål 1: spotte og udvikle nye markeder for beskæftigelse

Som det fremgår af ovenstående præsentation, er arbejdsmarkedet for lyddesignere præget af stor usikkerhed og en kompleks vej til det første job. Det er derfor nødvendigt at afsøge, hvordan uddannelsen kan bidrage til:

- at give dimittenderne en konkurrencemæssig fordel
- at finde nye og/eller andre markeder for beskæftigelse.

Delmål 1A: at være på teknologisk forkant

At være på forkant med den seneste teknologiske udvikling indenfor lyddesign er det væsentligste satsningsområde relateret til uddannelsens beskæftigelsesstrategi.

Det giver de fremtidige dimittender en edge at være first-movers på den nyeste teknologi, der ydermere ikke modsvarer af andre uddannelser eller efteruddannelses tilbud indenfor lyddesign i Europa.

Delmål 1Aa: Dolby Atmos mix bio

UC SYD's seneste store satsning i den forbindelse er etablering af en Dolby Atmos Mix Bio i et af undervisningslokalerne på Sonic College. Atmos lyd er et next generation surround-system, udviklet videre fra 5.1. og 7.1 multikanalsystem til 64 kanaler samt øvrige features, der giver en særdeles potent lydoplevelse (f.eks. fuldfrekvente surroundhøjttalere).

Det er planlagt, at Atmos bliver en central del af uddannelsens teknologi på det fremtidige campus Kolding. Byggeriet vil indeholde et certificeret biograflokale til 80 personer, en certificeret Dolby Atmos Mastering Suite, samt både et indspilningsstudie og et foyleystudie med atmos monitorering.

De to certificerede lokaler giver øget mulighed for udlejning og, derigennem ikke mindst, involvering af branchen til gavn for de studerende. Faciliteterne muliggør ligeledes, at der kan afholdes forskellige Atmos relaterede events.

Udover en kompetitiv edge via det at være på teknologisk forkant, giver Atmos bioen således også de studerende lettere adgang til et netværke med branchens centrale aktører. Mere om dette under delmål 4.

Der er 3 mix-biograf-lokaler med Atmos lyd i Danmark. Der er ingen uddannelser i DK, der pt. udbyder uddannelse i systemet.

Forudsætninger for delmålet:

- Muligheden for løbende teknisk support og vedligehold på systemet.
- Ressourcer til certificering af systemet på campus Kolding.

¹⁶ Se bilag 7: Kommunikations- og brandstrategi for Sonic College.

- Løbende opgradering. Hvis systemet ikke følger med den teknologiske udvikling, mister det efterhånden sin position som kompetencemæssig edge. Derudover kan en certificering ikke opretholdes, hvis systemet "ikke følger med".
- Implementering på uddannelsen. Systemet anvendes allerede i diverse moduler som f.eks. Avanceret Medieproduktion og 3D Lyd.

Tidshorisont: nu – sommeren 2023 og fortløbende mht. vedligehold og fremtidige certificeringer.

Delmål 1Ab: fundraisingprojekter

Der er pt. fire fundraisingprojekter i støbeskeen relateret primært til campus Kolding, men også delvist på det nuværende Sonic College i tiden op til udflytningen sommeren 2022. Formålet med fundraising er at skaffe midler til supplement /opgradering af uddannelsens nuværende gear samt installation af et Space Map Go system på campus Kolding.

Fundraisingen skal dække selve ansøgningsprocessen og den efterfølgende projektering samt implementering. Det drejer sig om flg. projekter:

Projekt 1:

Der ansøges om timedækning relateret til implementering af et Space Map Go system i hele det nye campus Kolding.

Space Map Go er et interaktivt multifunktionelt lydsystem, der gør det muligt at styre lyd centralt og decentralt. Det kan f.eks. anvendes til kunstinstallationer, koncerter, oplæg for hele campus mm.

Medie- og sonokommunikation kan anvende systemet direkte ind i curriculum samt i relation til forskningssporet "Atmosfæreforskning".¹⁷

Fonde, der skal søges: A P Møller Fonden

Timer, der ansøges om: 100 timer.

Projekt 2, 3 & 4: uddannelsesrettede projekter; supplerings/opgradering af gear:

Der søges om timer til fundraising og projektering af flg. tre uddannelsesrettede projekter:

- 1) Constellation – et multifunktions-lydsystem til Dolby Atmos Mix Bio. Systemet indgår som en del af det biografrelaterede udstyr, der i forvejen er budgetteret med til det nye campus Kolding. Tilsvarende system findes i Mærsk Tower og på Arkitektskolen, Aarhus.
Fonde, der skal søges: A P Møller Fonden
Timer, der ansøges om: 100 timer
- 2) Instrumenter til indspilning. Studiet på campus Kolding bliver lydteknisk et af de bedste i Danmark. Umiddelbart rækker midlerne ikke til tilsvarende instrumenter. Der arbejdes på et kombineret projekt med inddragelse af en instrumentproducent og et fond således, at UC Syd kan få udstyret studiet med instrumenter, der matcher det teknologiske niveau.
Fonde, der skal søges: Tuborg Fondet & Danske Spil
Timer, der ansøges om: 50 timer
- 3) Synthesizers til Synthlab. Opgradering af uddannelsens synthesizer-laboratorium til en version 2.0.
Fonde, der skal søges: Tuborg Fondet & Danske Spil
Timer, der ansøges om: 30 timer.

Forudsætninger for delmålet:

- Timer allokeret til fundraising, projektering og implementering.

¹⁷ Se bilag 13 for projektansøgning.

- Etablering af funktion til varetagelse af løbende teknisk support og vedligehold af Constellation.
- Håndtering af gearudlån og sikring af instrumenters kvalitet. Funktionen er pt. placeret ved studentermedhjælpere.

Tidshorisont: fundraising nu – forår 2021. Projektering forår 2021 – forår 2022. Implementering: løbende hen over efterår 2021 og forår 2022. Drift/vedligehold sommer 2022 og fremadrettet.

Delmål 1B: det internationale arbejdsmarked – flere partnerskabsaftaler

Da lyddesign relativt set er en nichebranche i DK, kan der være potentiale i at udvide beskæftigelsesfeltet geografisk til også at omfatte udlandet. Særligt London, Berlin, Island, Finland og USA (primært filmindustrien i LA) er hotspots for lyd.

En måde at bidrage fra uddannelsens side er at få flere studerende i udveksling og udlandspraktik under studieforløbet. Udvekslingssemestrene på Sonic College er 4. – 5- og 6. semester.¹⁸

Udveksling på 4. og 5. semester bygger typisk på partnerskabsaftaler med udenlandske university colleges. Sonic College har pt. tre partnerskabsaftaler:

- 1) University of the Arts, The Hague Royal Conservatoire. Institute of Sonology
- 2) University College Utrecht
- 3) Stockholm Kungliga Högskola, Film och Media.

Derudover vælger studerende også fra tid til anden freemover-modellen, hvor de selv finder en egnet uddannelse samt evt. betaler et tuition-fee for semestrets undervisning.

Der er ikke Erasmus+ udveksling på uddannelsen i og med undervisningen på Sonic College ikke udbydes på engelsk. Dette vanskeliggør også andre internationale initiativer, da potentielle partnerskaber bygger på gensidighed – dvs. både outgoing og ingoing mobilitet.

Ved etablering af flere partnerskabsaftaler åbnes der implicit op for, at de studerende kan skabe sig et større og internationalt netværk. Bl.a. fordi et udlandssemester ofte efterfølges af en udlandspraktik på 6. semester.

Forudsætninger for delmålet:

- Det skal først og fremmest undersøges, om det reelt er en beskæftigelsesfremmende indsats at åbne mere op for det internationale marked eller om det blot er endnu et red ocean med samme konkurrenceprægede tilstande på arbejdsmarkedet som i DK.
- Hvis det internationale arbejdsmarked viser sig at være et blue ocean, skal der udbydes et eller flere semestre på engelsk. Et oplagt bud kunne være valgfagssemestret, 4. semester. Valgfagssemestret er kendetegnet ved en række specialiserings-retninger og har dermed potentiale for at interesse mange udenlandske studerende.
- At omlægge et helt 4. semester (her 90 ECTS) til undervisning på engelsk er ressourcetungt. Det kan derfor ikke gennemføres uden tilførsel af ekstra ressourcer.

Tidshorisont: dimittend- og aftageranalyse afsluttes ultimo februar 2021. Undersøgelsens resultater forelægges uddannelsesudvalget og øvre ledelseslag ultimo april 2021. Hvis der skal iværksættes internationale initiativer på uddannelsen, kan disse være implementeret primo 2024.

Delmål 1C: nye og/eller uopdyrkede markeder i Danmark

¹⁸ Bilag 5: statistik over outgoing udlandsaktiviteter de seneste 3 år.

Som et supplement til delmål 1A og 1B er det relevant at kortlægge, hvilke nye og/eller uopdyrkede markeder i Danmark, der har potentiale for at beskæftige lyddesignere. En hypotese kunne være, at nye/uopdyrkede markeder for beskæftigelse kunne være:

- a. Industrielt lyddesign
- b. Velfærdsprofessioner
- c. Undervisningssektoren
- d. Kommunikation, PR, marketing og branding.

En efterprøvning af hypotesen tager afsæt i en brancheanalyse med fokus på både State of the Art såvel som trendspotting af potentielt nye markeder.

Som en del af en brancheanalyse er det relevant at kortlægge, om der er en mulig sammenhæng mellem de studerendes praktiksteder og efterfølgende tilbud om freelanceopgaver/projektansættelser/fuldtidsansættelser efter endt uddannelse.

Af UC SYD's praktikportal fremgår det, hvilke dele af lyddesigner-feltet, der er efterspurgt blandt de studerende og om der evt. er nye brancheområder fra år til år.¹⁹

Hvorvidt praktikken på 6. semester medfører ansættelse i en eller anden form efterprøves via en survey blandt dimittender fra Sonic College.

Udover analyser blandt dimittenderne er det relevant at trendspotte blandt de eksterne samarbejdspartnere, Sonic College har. De eksterne modulansvarliges og gæsteundervisernes viden om deres specifikke niche-områder er her værdifuld.²⁰

Forudsætninger for delmålet:

Hvis det viser sig, at en eller flere af ovenstående potentielle markeder for øget beskæftigelse har relevans, er det et næste skridt at kigge på uddannelsens indholdselementer for at mappe, hvad der understøtter et nyt marked og hvad der evt. skal ændres. Det sker i samarbejde med de modulansvarlige på Sonic College samt evt. andre centrale eksterne aktører knyttet til nichen.

Uddannelsens nuværende budgetmodel kan være et potentielt benspænd i en evt. omlægning.²¹

Tidshorisont: dimittend- og aftageranalyse, se under delmål 1B.

Mapping af uddannelsens indhold samt evt. omlægning af dele af uddannelsen: fortløbende.

Delmål 2: tiltrække og fastholde de rigtige studenterprofiler

I de allerede afviklede interviews af dimittender fra Sonic College fremgår det, at arbejdsmarkedet for lyddesignere er "survival of the fittest". Kun de dygtigste kommer i arbejde, og mange frister en tilværelse som enten deltids-lyddesignere og/eller med beskæftigelse indenfor enten relaterede brancher eller helt andre brancher. Det er derfor en central strategi af tiltrække og fastholde de rigtige studenterprofiler.

Delmål 2A: tiltrække via studenterinvolvering i uddannelsen

I forhold til at tiltrække de rigtige profiler på Sonic College er optagelsesprøven en helt central aktivitet. Screeningsprocessen frem mod de 40 studerende, der optages hvert år, foregår i to tempi med hhv.:

- a. Indsending af en motiveret ansøgning og 3 lydprodukter
- b. Udvælgelse af 60 ansøgninger til en optagelsesprøvedag med en gruppeøvelse, en færdighedstest og en individuel samtale. Se i øvrigt <https://www.ucsyd.dk/uddannelse/lyddesigner> for uddybning.

¹⁹ Se bilag 17: lagkagediagrammer over praktik-brancher 2014-2017

²⁰ Se undersøgelsesdesign i bilag 3.

²¹ Se SWOT-analyse i bilag 4.

Udviklingen i antal ansøgere har i perioden 2016 – 2019 været stabilt højt med ca. 160 ansøgere på 1. prioritet. I 2020 har 124 søgt ind på 1. prioritet, hvilket er et bekymrende fald.²²

Årsagen er uvis, men vigtigt er det, at der i et så konkurrencepræget arbejdsmarked som lyddesignerfeltet, hele tiden screenes for de potentielt dygtigste studerende.

Der er flere veje til at (gen)forøge rekrutteringsgrundlaget. Alle initiativer er nærmere beskrevet i en separat kommunikations- og brandstrategi.²³ Her kan fremhæves:

- A. Etablering af Instagramprofil
- B. Boosting af Sonic Colleges FB-profil
- C. Etablering af tættere samarbejder med feederskoler, filmskoler og MGK'er
- D. Øget fokus på formidling om faciliteter og de rammer, uddannelsen tilbyder de studerende.²⁴

Alle tre initiativer er tilrettelagt med udgangspunkt i en peer-to-peer strategi. Dvs. det er de studerende, der formidler og fortæller om Sonic College til andre unge.

Forudsætninger for delmålet:

Det er en udfordring, at UC SYD har en række obligatoriske studenter-ambassadøraktiviteter i regi af UC SYD branding. På Sonic College er studentermassen pt. på 158 studerende. Heraf er 37 rejst tilbage til deres oprindelsessted i forbindelse med færdiggørelsen af deres BA-projekt. Det betyder, at der potentielt er 129 studerende at "plukke fra" til ambassadør-opgaver for både UC SYD og Sonic College. Til sammenligning har Læreruddannelsen 864 studerende.²⁵ Det er derfor et urealistisk hårdt ressourcetræk på uddannelsen, hvis der skal trækkes studerende ud til begge typer af ambassadøraktiviteter.

Derudover er der på en så lille uddannelse som Sonic College også relativt få midler til at gennemføre egne rekrutteringsindsatser.

Forudsætningerne for at gennemføre ovenstående indsatser er derfor:

- E. At der gives dispensation til at etablere uddannelsens eget ambassadørkorps.
- F. At midlerne til aflønning af ambassadørkorpset enten rammeflyttes eller afsættes i budget 2021 og fremefter.

Tidshorisont: hvis ovenstående forudsætninger accepteres, kan et ambassadørkorps etableres hen over foråret 2021 med opstart efterår 2021.

Delmål 2B: fastholdelse via talentudvikling

Sonic College har et generelt frafald på 12,5% under hele uddannelsesforløbet. Til sammenligning er frafaldet i Institut for Samfundsfag & Kommunikation på 25%. Der er derfor ikke noget, der tyder på, at uddannelsen er udfordret i relation til fastholdelse.²⁶ Den gode fastholdelse er et resultat af flere faktorer:

- Selektion ved optagelsesprøven og den deraf udledte studenterprofil med et generelt stort engagement og en vis målrettethed i forhold til at gennemføre uddannelsen.
- En højskolekultur, der generer sammenhold og dermed trivsel.
- Et stærkt netværk af tilbud til udfordrede studerende. Herunder særligt ansættelse af uddannelsens egen studievejleder pr. 1. februar 2020.
- Et højt fagligt niveau blandt interne og eksterne undervisere.

²² Se bilag 6, ansøgstal 2016-2019 samt ansøgstal 2020.

²³ Se bilag 7 for separat kommunikations- og brandstrategi

²⁴ Se bilag 8 for liste over feederskoler, filmskoler og MGK'er

²⁵ Power BI tilgået den 15/10 2020 kl. 10.50

²⁶ Jf. Power BI tilgået den 15/10 2020 kl. 11.20

Som det implicit fremgår, er der gode rammer og vilkår mht. den svageste del af studentermassen samt mellemgruppen. Der er endnu ikke etableret noget specifikt for de stærkeste studerende – talenterne.²⁷

Det er pt. muligt at få et såkaldt "Diploma Supplement" for de særlige ekstracurriculære uddannelsesaktiviteter, man deltager i som studerende. Men som det fremgår af UC SYD's strategiske rammekontrakt 2018-2021, strategisk mål 1 "UC SYD dækker aftagerfeltets behov for kompetente dimittender"²⁸ og Talentbekendtgørelsen²⁹ er curriculum talentudvikling et særskilt indsatsområde. Indsatsområdet relaterer sig primært til deltagelse i forskningsprojekter, gennemførelse af ekstra fag og specificerede talentforløb (ECTS-belagt).³⁰

Et sted at starte med talentudvikling på Sonic College kunne derfor være at knytte talenter op på de forskningsaktiviteter, der allerede er på uddannelsen.

Det kan også være relevant at etablere særlige samarbejder på tværs af andre kreative uddannelser i DK. Evt. faciliteret af de partnerskaber, Sonic College pt. har indgået eller er i færd med at indgå. Se delmål 4B for uddybning.

Uanset strategiske indsatsområder mangler talentudviklingssporet en nærmere afsøgning af muligheder og udfordringer.

Tidshorisont: afsøgning af muligheder og udfordringer relateret til talentudvikling i 2021. Deraf udviklede projekter: 2022 – 2024.

Delmål 3: sikre relevant fremtidsorienteret læring

Som beskrevet i indledningen er Sonic College kendetegnet ved, at undervisningen varetages af mange specialister – ca. 35-45 gæsteundervisere i løbet af et studieår. Specialisterne sikrer i høj grad de studerendes mulighed for at netværke i uddannelsesforløbet samtidig med, at særligt de aktuelle færdighedsbaserede kompetencer styrkes. De færdighedsbaserede kompetencer er relevante i forhold til et bachelor-arbejdsmarked.

For de dimittender, der ønsker at læse videre på en kandidatuddannelse, kan de akademiske kompetencer i uddannelsesforløbet styrkes via inddragelse i de forskningsprojekter, der er en del af UC SYD's strategi for vidensintegration.³¹

Delmål 3A: sikre relevant fremtidsorienteret læring via UC Syd's strategi for vidensintegration

På Sonic College er der i samarbejde med Grafisk Kommunikation etableret et vidensmiljø relateret til "Atmosfæreforskning". Der er ligeledes siden august 2020 allokeret en understøttelse af forskningssporet via en 30% forskningslederstilling. Det første projekt i atmosfæreforskningssporet – Garderobens lydunivers - er under afvikling i foråret 2021. Her inddrages studerende fra årgang 2019 i undersøgelsesfasen.

Som nævnt under delmål 2B er det en mulighed at udvikle et særligt talentspor i regi af forskningssporet. Dette skal afsøges nærmere med de relevante involverede og har ligeledes samme tidshorisont som delmål 2B.

²⁷ Nærmere definition af talent kan findes her: <https://www.ucviden.dk/da/publications/professionstalent-p%C3%A5-jorde-moderuddannelsen-forskningsrapport-form>

²⁸ Bilag 9: Strategisk rammekontrakt 2018-2021.

²⁹ Talentbekendtgørelsen: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2015/597> og <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/892>

³⁰ Se bilag 10 for grafisk fremstilling af Talentbekendtgørelsen.

³¹ Udmøntning af mål 3 i UC SYD's strategiske rammekontrakt "Stærkt vidgrundlag i UC SYD's uddannelser". Se i øvrigt bilag 11 – Grundmodel for forskningsintegration i uddannelse og undervisning"

En del af strategien for vidensintegration handler om systematisk arbejde med valg af litteratur. Her udarbejdes løbende en kommenteret litteraturliste sideløbende med, at de studerende minimum en gang i uddannelsesforløbet arbejder med forskningsartiklen som genre.³²

Forudsætninger for delmålet:

Der er pt. en ujævn fordeling af litteratur på uddannelsens moduler. Det er en første forudsætning for vidensintegration på Sonic College, at der minimum er én forskningsbaseret artikel tilknyttet hvert modul. Artiklen skal være obligatorisk pensum og skal indgå som en aktiv del af undervisningen på modulet.

Da de faste undervisere og modulansvarlige repræsenterer forskelligartede kompetencer, skal der etableres et organisatorisk setup omkring udviklingen af en kommenteret litteraturliste samt implementering af litteratur i modulerne. Her indgår uddannelsens nye forskningsleder som en central aktør.

Tidshorisont: arbejdet med kommenteret litteraturliste starter op primo 2021. Det er målet, at der ved udgangen af 2021 er én forskningsbaseret artikel knyttet op på hvert modul.

Delmål 3B: sikre relevant fremtidsorienteret læring via efter-videreuddannelsesinitiativer

Da lyddesigner-uddannelsen har eksisteret i relativt kort tid – siden 2010, er der til dato ikke udviklet efter-videreuddannelsesstilbud til understøttelse af dimittendernes kompetencer, når de er kommet ind eller skal ind på arbejdsmarkedet.

Der mangler fortsat afklaring af behovet. En hypotese kunne være, at bl.a. efteruddannelse i Atmos-lyd er relevant.

Forudsætning for delmålet:

I forbindelse med den planlagte dimittend- og aftageranalyse skal efter-videreuddannelsesbehovet undersøges nærmere.

En stor andel af de nuværende 189 dimittender er bosat i hovedstadsområdet. Det er derfor centralt at afsøge mulighederne for at placere evt. efter-videreuddannelsesforløb i København og omegn.

Muligheder i forbindelse med flytning af Sonic College til Kolding er også relevante at kigge nærmere på.

Samarbejdet med UC Syd's egen efteruddannelse skal kortlægges og aftales.

Tidshorisont: løbende frem mod ultimo 2024.

Delmål 3C: tilpasning til det eksisterende og fremtidige arbejdsmarked via understøttelse af studerende entreprenante kompetencer

Det er en nærliggende antagelse, at studerende, der så målrettet søger en niche-uddannelse som PB i lyddesign, samtidig er lige så målrettede i deres udvikling af en specifik kompetenceprofil i uddannelsesforløbet.

Umiddelbart peger de indledende findings i dimittendundersøgelsen på, at det er en fejlslutning.

For ganske få – og sandsynligvis de meste ressourcestærke – studerende, gælder det, at de allerede ved studiestart har formuleret en karriesti og ved, hvad de vil med uddannelsen. For de fleste studerendes vedkommende er det enten noget, de udvikler undervejs, eller – alternativt - ikke når at få helt fod på, inden "praksischocket" rammer dem efter dimissionen. På et så konkurrencepræget arbejdsmarked som lyddesigner-feltet, er det essentielt, at de studerende i uddannelsesforløbet understøttes i at afklare deres kompetencer og de ønsker, de har til et fremtidigt arbejdsliv.

³² Se gældende kriterier i bilag 11, side 2 punkt 2 & 3.

Som det ser ud nu, tilbyder uddannelsen flere moduler og andre læringsaktiviteter, hvor en sådan afklaring kan finde sted. Udfordringen er, at det er placeret relativt sent i forløbet – dvs. først fra starten af 3. studieår.

Da 4. semester (slutningen af 2. studieår) er et valgfagssemester, hvor de studerende specialiserer sig, er det betydningsfuldt, at de studerende inden da har fået gjort sig det klart, hvilken fagspecialiseret vej, de ønsker at gå.

Samtidig ligger der et stykke personligt udviklingsarbejde i at styrke sine mere generelle arbejdsmarkedsrettede kompetencer så tidligt i uddannelsesforløbet, at det er muligt at træffe bevidste fremtidsorienterede valg. Særligt det, der betegnes som "entreprenante" kompetencer har relevans i forhold til et fremtidigt arbejdsliv som fri agent, projektansat, iværksætter eller tilsvarende.

Der er derfor tegnet de første indledende streger på et kompetenceforløb for Sonic-studerende på 1. til 3. semester. Konceptet er pt. under udvikling og forventes implementeret til første gennemløb med den nye årgang 2021. Ansvarlige for projektet er studieledere og studievejledere.³³

Forudsætninger for delmålet:

Et væsentligt succeskriterie for projektet er at få skabt en så tydelig og tæt sammenhæng som muligt med uddannelsens øvrige elementer. Der skal også være en klar progression i forhold til de moduler på uddannelsen, der pt. indeholder elementer af kompetenceafklaring.

Tidshorisont: udvikling af koncept hen over efterår 2020 og forår 2021. Første gennemløb fra studiestart 2021.

Delmål 3D: løbende kompetenceudvikling af interne og eksterne undervisere

I og med branchens tætte tilknytning til digitale teknologier er lyddesign et dynamisk felt i konstant udvikling. Relevant læring forudsætter således løbende kompetenceudvikling af interne såvel som eksterne undervisere på Sonic College.

Fastansattes kompetencebehov drøftes løbende via UC SYD's MUS-system. Derudover gennemgår alle adjunkter en 4-årig lektorkvalificering. For færdiguddannede lektorer er der tilrettelagt et nyt efteruddannelses tilbud, som går på tværs af alle uddannelser på UC SYD.³⁴

Specifikt for Sonic College er der pt. indsendt en ansøgning til medfinansiering af et PhD-forløb for en af uddannelsens lektorer.³⁵ PhD-forløbet knytter generelt an til UC SYD's strategi for vidensintegration. Specifikt for Sonic College er det en del af satsningsområdet med atmosfæreforskning.

I relation til uddannelsens egne nyanskaffelser indenfor det teknologiske felt, sikres en løbende kompetenceudvikling via:

- A. Etablering af et vidennetværk af leverandører, eksterne brugere og andre samarbejdspartnere relateret til uddannelsens teknologier i almindelighed og Dolby Atmos-teknologien i særdeleshed.³⁶ Vidennetværk har også relevans i forhold til delmål 4 – at styrke de strategiske samarbejder og relationer til aftagerfelterne.
- B. Messedeltagelse og andre videns/netværksinitiativer i DK eller udlandet.

³³ Se bilag 12 for uddybning: Koncept for projekt Employability.

³⁴ Se bilag 14: kompetenceudvikling for lektorer.

³⁵ Se bilag 15 for ansøgning til Innovationsfonden.

³⁶ En nærmere beskrivelse af vidennetværket findes i den særskilte Kommunikations- og brandstrategi for SC, bilag 7.

Eksterne modulansvarlige på Sonic College tilbydes løbende deltagelse i diverse seminarer og temadage, enten i uddannelsesregi eller i Institut for Samfundsfag og kommunikation.

Forudsætning og tidshorisont for delmålet:

Særligt PhD-forløbet mangler en afklaring mht. både finansiering og organisering af den pågældende lektors nuværende opgaver. Der forventes en afklaring i løbet af foråret 2021. Gerne så tidligt som muligt. Hvis PhD-ansøgningen går igennem, er det et 3-årigt forløb med opstart september 2021.

Etablering af et vidennetværk blandt leverandører uddybes under delmål 4A.

Delmål 4: styrke strategiske samarbejder og relationer til aftagerfelterne

En vigtig forudsætning for at opdyrke og/eller etablere flere nye markeder for lyddesignere er styrkelsen af strategiske samarbejder og relationer til centrale eksterne aktører, organisationer og virksomheder i aftagerfelterne.

Styrkede relationer til influencers kan forløbe direkte såvel som indirekte.

Delmål 4A: Styrket relation til uddannelsens nuværende influencers (indirekte)

En indirekte styrket indsats kan etableres via øget fokus på kommunikation, formidling og dialog med uddannelsens nuværende influencers. Det drejer sig primært om praktikvirksomheder, eksterne gæsteundervisere og leverandører tilknyttet uddannelsens teknologi.

Praktik:

På Sonic College er det en del af de studerendes læring, at de selv finder deres praktiksted. Det betyder også, at en relativt stor del af dialogen mellem Sonic College og praktikvirksomheden helt naturligt forløber mellem de to primære parter. Sonic College involveres i princippet kun i forbindelse med etablering af praktikkontrakten og ved eventuelle konflikter/uoverensstemmelser mellem praktikant og virksomhed under praktikken.

Da et relativt stort antal praktikvirksomheder efterhånden er tilbagevendende, er der her et potentiale for at styrke relationen mellem praktikvirksomhederne ved at øge kommunikationsindsatsen via et nyhedsbrev 2-4 gange årligt.³⁷ Nyhedsbrevets primære formål er at kommunikere de studerendes kompetencer gennem formidling af deres mange spændende og velgennemførte lyddesigns løbende i uddannelsen.

Der er også potentiale i at gennemføre midtvejssamtaler mellem praktikant, praktikvirksomhed og Sonic College.

Gæsteundervisere:

Samme setup med nyhedsbreve gør sig for så vidt gældende for de ca. 35-45 eksterne gæsteundervisere, der er forbi uddannelsen i et studieår. Gæsteundviserne er de studerendes direkte adgang til en lang række af branche-aktører og dermed deres mulighed for at netværke. Dette kan understøttes fra uddannelsens side via nyhedsbreve. Derudover kan et nyhedsbrev bidrage med en oplevelse af et øget serviceniveau fra uddannelsens side.

Leverandørnetværk:

Som et særligt indsatsområde ønskes der et styrket samarbejde og en øget tilknytning til uddannelsens netværk af leverandører. Da en tungvejende del af uddannelsens fremtidige beskæftigelsessituation er knyttet op på first-mover-tankegangen indenfor det teknologiske felt (delmål 1A) er et styrket samarbejde med leverandører centralt.

Netværksdannelse- og vedligeholdelse bidrager til at sikre uddannelsen – og dermed de studerende – en lang række fordele som f.eks.:

- vidensformidling mellem relevante aktører og dermed muligheden for at være proaktiv adgang til ekstra ressourcer i form af f.eks. gearudlån

³⁷ Se bilag 16: udtæk fra Praktikportalen – praktiksteder 2014-2017.

- co-branding-muligheder mellem uddannelsen og globale leverandører
- mulighed for direkte netværksdannelse mellem studerende og leverandører.

Forudsætning for at gennemføre delmålet med dertil hørende tidsperspektiv: Modtagere af nyhedsmail skal acceptere modtagelsen. Dette afklares nærmere med involvering af studiekoordinator som driver på godkendelserne. Første nyhedsbrev i foråret 2021.

Det skal undersøges, om det er ønskeligt at afsætte ressourcer til midtvejssamtaler mellem praktikant, praktiksted og Sonic College. En cost-benefit-analyse skal udarbejdes i samarbejde med de modulansvarlige i foråret 2022.

Ressourcer til etablering og pleje af leverandørnetværk skal sikres, også på sigt. De første indledende streger på et leverandørnetværk kan tegnes i foråret 2021. Driver er adjunkt Lars Tirsbæk.

Delmål 4B: Ændring af navnet Medie- og sonokommunikation (indirekte)

Særligt i relation til etablering af flere/andre/nye beskæftigelsesmarkeder for lyddesignere er det centralt, at uddannelsens navn afspejler professionen. Uddannelsen er kendt "blandt sine egne" under bygningens navn Sonic College. I brancherne i øvrigt er det lyddesignere, der efterspørges. F.eks. er "lyddesign" et almindeligt anvendt begreb i filmbranchen.

Medie- og sonokommunikation er et kunstord, der ikke afspejler uddannelsens fagfelt på samme måde, som det f.eks. gør sig gældende for læreruddannelsen eller pædagoguddannelsen. Det er vanskeligt at kommunikere/brande en lyddesigneruddannelse til relativt ukendte brancher og niche-beskæftigelsesfelter under navnet Medie- og sonokommunikation.

UC SYD's rektorat har derfor godkendt ansøgning om bekendtgørelsesændring således, at navnet PB i Medie- og sonokommunikation udskiftes med PB i Lyddesign.³⁸

Forudsætning for delmålet og tidshorisont:

Uddannelsens bekendtgørelse har ikke været ændret siden den oprindeligt blev udarbejdet tilbage i 2010. Der er derfor den usikkerhed behæftet med en ansøgning, at ministeriet vælger at ændre andre dele af bekendtgørelsen samtidig. Det afstedkommer i så fald flere ændringer i uddannelsens form og indhold. Udover et øget ressourcetræk til eventuelle ændringer, er der altid en vis bekymring for, hvad sådanne ministerielt besluttede ændringer kan betyde for en uddannelse.

Ministeriet kan også vælge at ændre navnet til noget helt tredje. Tidligere uformelle forespørgsler har tilsyneladende været udfordring pga. betegnelsen "design".

Endelig skal det nævnes, at tidshorizonten for ministerielle ansøgninger er relativt lange. Det må derfor forventes, at en navneændring først træder i kraft i forbindelse med flytningen til Kolding, sommeren 2022.

Delmål 4C: Udvikling af projekter i regi af partnerskaber (direkte)

Udvikling af relevante projekter i regi af partnerskaber med udvalgte centrale aktører i uddannelsens netværk er en vigtig delstrategi til understøttelse af den overordnede beskæftigelsesstrategi for Sonic College.

Formålene med samarbejderne kan anskues både i det "store" og det "lille" perspektiv.

- Stort perspektiv: I stigende grad at sætte kreative uddannelser på det strategiske landkort i en politisk kontekst. Det kunne være:
 - o Etablering og facilitering af netværk på tværs af kreative uddannelser i DK

³⁸ Se bilag 18: Ansøgning om bekendtgørelsesændring af navnet Medie- og sonokommunikation.

- Etablering og facilitering af netværk på tværs af kreative brancher, uddannelser og øvrige netværk i DK.
- Lille perspektiv: At skabe projekter med direkte relation til beskæftigelsesfremmende indsatser. Det kunne være:
 - Curriculære eller ekstracurriculære projekter, der understøtter et nyt/andet/upcoming marked for beskæftigelse af lyddesignere.
 - Efter/videreuddannelsesinitiativer.
 - Curriculære eller ekstracurriculære uddannelsesforløb i samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner. F.eks. et talentforløb.

I skrivende stund er Sonic College primært i samarbejde med:

- STRØM. En paraplyorganisation for den elektroniske musikscene i Danmark. Der er indgået partnerskabsaftale.³⁹
- Danish Sound Network (klyngeudvikling). Der er indgået partnerskabsaftale.⁴⁰
- Lydens Hus. IværksætterHUB for lydkunst, lyddesign og andre lydrelaterede brancher.

Partnerskabsaftalen med STRØM kan udmøntes i flg. konkrete samarbejder:

- Etablering og facilitering af et aftagerpanel. Der har siden 2018 været tilknyttet et advisory board til Sonic College.⁴¹ Med udgangspunkt i det nuværende board ønsker uddannelsen at genetablere et aftagerpanel med bred repræsentation af nuværende og fremtidige branche-aktører. Formålet med aftagerpanelet er en kontinuerlig sparring om uddannelsens beskæftigelsessituation nu og i fremtiden med henblik på at kunne agere proaktivt direkte ind i uddannelsen på indholdssiden.
- Etablering og facilitering af et tværgående netværk bestående af aktører indenfor lyd, musik, kommunikation, design mm. Netværkets medlemmer kunne være: 1) kreative uddannelser beskæftiget med lyd, kommunikation og design, 2) relevante paraplyorganisationer indenfor samme, f.eks. STRØM, Lydens Hus og Danish Sound Network, 3) relevante brancheorganisationer som f.eks. DMF og lign, 4) danske brancherepræsentanter. Formålet med netværket er både at bidrage til at sætte en (anden) politisk dagsorden for kreative uddannelser såvel som mere pragmatisk at skabe aktiviteter og events, der giver de fremtidige dimittender øget mulighed for beskæftigelse. Det kan f.eks. være via afholdelse af en årlig conference, hvor de studerendes produkter præsenteres.

Forudsætning for delmålet med dertil hørende tidshorisonter:

Etablering og facilitering af et aftagerpanel i samarbejde med STRØM: etablering i foråret 2021. Første møde i panelet efterår 2021.

Partnerskabsaftalen med Danish Sound Network skal præciseres nærmere henover foråret 2021.

Det samme gør sig gældende for samarbejdet med Lydens Hus.

Delmål 4D: Udlejning af Dolby Atmos Mix Bio

Som beskrevet under delmål 1Aa er udlejningen af dolby atmos mix bio tæt knyttet til uddannelsens flytning til campus Kolding sommeren 2022.⁴²

Mix bioen er en gylden mulighed for uddannelsen til at bringe branchen ind på campus – og dermed i direkte kontakt med de studerende.

Ved at tilbyde udlejning til fornuftige priser (ikke konkurrenceforvridende) kan spin-off effekter og konkrete initiativer være:

³⁹ Se bilag 19: Partnerskabsaftale STRØM

⁴⁰ Se bilag 20: Partnerskabsaftale DSN

⁴¹ Bilag 21: kommissorium for Advisory Board på Sonic College

⁴² Bilag 22: Indledende økonomiske beregninger udlejning Dolby Atmos mix bio.

- Tilknytning af studerende til projekter udefra
- Mulighed for afholdelse af masterclasses/workshops til studerende i forbindelse med eksternt tilstedeværelse i mix-bioen. Enten i form af, at studerende får lov til at observere eller ved særligt tilrettelagte masterclasses/workshops
- Mulighed for afholdelse af masterclasses/workshops for ansatte og/eller samarbejdspartnere (danske eller internationale)
- Tilbud til nyuddannede dimittender om at leje mix bioen til en fornuftig pris, der er afstemt efter de ressourcer, der typisk er i mindre produktioner. Da det sædvanligvis er ressourcetungt at producere egne produkter, kan mix bioen indirekte bidrage til, at ny-dimmitterede får en lettere vej ind i lydbrancher relateret til film, spil og lign.

Forudsætning for delmålet: Der skal udvikles en klar businesscase. Det skal være muligt at sætte ressourcer af til at etablere og sidenhen drifte en udlejning. Som under delmål 1Aa er et væsentligt grundlag også, at mix bioens teknologi opdateres løbende.

Tidshorisont: oprindeligt var det planen at starte en udlejning i mindre skala på det nuværende Sonic College. Grundet den nuværende corona-situation er det ikke realistisk at forestille sig en udlejningsfunktion før udflytningen til campus Kolding sommeren 2022. Hvis der ligeledes indregnes en vis opstarts-margin, kan første udlejning ske primo 2023.

Afrundende bemærkninger: udflytning til Kolding

