

## Referat aftagerpanelmøde ved Institut for Mennesker og Teknologi d. 12. marts 2018.

**Tilstede:** Henrik Rasmussen, David Meinke, Dorte Jeppesen, Jens Kjærum, Mette Dahl Jensen, Mikkel Holmbäck, Thomas Hermann, Anders Siig Andersen, Camilla Schmidt, Hermod Ringgaard, Morten Vest Hansen, Niels-Erik Parbst, Alexander Ahrenkiel Bendt Støvelbæk, Mads Rosendahl, Kristian Nagel Delica, Jonas Larsen, Mari Holen, Bente Kjærgård, Katia Dupret, Susanne Haraszuk

**Fraværende:** Henrik Seiding, Lars Paludan Müller, Ulrik Bak Nielsen, Elsebeth Meldgaard, Helle Ørsted, Henriette Moos, Per Bennetsen, Stine Røn Hartmann, Torben Klitgaard, Kirsten Habo, Troels Kure, Casper Vilbech Larsen, Hans H. K. Sønderstrup-Andersen, Sidsel Lond Grosen, Thomas Theis Nielsen, Luise Li Langergaard, Jan Pries-Heje, Anne Liveng, Kevin Mogensen

### Tema: Uddannelsernes svar på aktuelle udfordringer på arbejdsmarkedet

Instituttets uddannelser arbejder løbende med at tilpasse indhold, metoder og bedømmelsesformer til det arbejdsmarked de uddanner til. Derfor har vi stort behov for en vedvarende dialog med medlemmerne af aftagerpanelet om udviklinger og aktuelle udfordringer på arbejdsmarkedet. Ved dette møde stiller vi skarpt på konkrete aftagerfelter og de udfordringer, som aktuelt præger udviklingen her.

Formålet med dette møde med aftagerpanelet er at understøtte studieledernes og studienævnets arbejde med sammenhængen mellem indhold i uddannelsen, kompetencemål og de opgaver, som de færdiguddannede kandidater skal varetage efter endt uddannelse.

Tidspunkt	Programpunkt
16:00-16:20	<b>Velkommen – seneste nyt og opsamling fra sidste møde</b> Ved Institutleder, Anders Siig Andersen og Viceinstitutleder, Camilla Schmidt  Institutleder, Anders Siig Andersen orienterede om: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Konfliktvarsler i den offentlige sektor</li><li>▪ Smiley fra Arbejdstilsynet</li><li>▪ Indsatser vedr. Virtual Reality og Big Data</li><li>▪ Institutionsakkreditering</li><li>▪ Uddannelsesevaluering (intern turnus): Kandidatuddannelse i Social Entrepreneurship and Management og Masteruddannelse i Sundhedsfremme</li><li>▪ Bedre kommunikationen af bacheloruddannelsernes profil</li></ul> Viceinstitutleder, Camilla Schmidt tilbagemelding fra sidst

Udvikling af nye kandidatuddannelser:

- Gode input fra aftagerpanelet til relevante arbejdsområder for kandidater og samarbejder for studerende – indarbejdes i formidling til kommende studerende  
Masteruddannelser
- Skærpe profiler – revision af Studieordninger i 2018 giver mulighed for at beskrive formål med skærpet fokus på arbejdsområder og aftagerfelter
- Fokus på hvordan uddannelsen kvalificerer eksisterende arbejde – beskrivelse af relevans og udvikling af aktiviteter mhp implementering af ny viden på arbejdspladsen
- Kommunikationsstrategi – inddragelse af alumner og benyttelse af 'Universitetet i virkeligheden'-kommunikation med fokus på paradokser/modsætninger

**16:20-16:55 Præsentationer af aftageres konkrete udfordringer og bud på hvad en kandidat skal kunne for at løfte opgaven**

3 aftagere vil tale om en vigtig udfordring i deres arbejde. De vil fortælle hvordan de arbejder med at løse opgaven og hvilke kompetencer det kræver at indgå i arbejdet.

**Thomas Hermann, Arbejdsmiljøchef, COOP** gennemgik de forskellige opgaver/funktioner som løses i arbejdsmiljøafdelingen; jura, drift, projekt, strategi og politik samt med hvilket fokus opgaverne skal løses; lager, butik og hovedkontor. Se vedhæftet matrice.

Matricen afspejler behov for forskellige faglige og personlige kompetencer og et behov på forskellige niveauer – fra nyuddannet til ekspert.

Kendskabet til jura er grundlæggende og kendskab hertil forventes af alle, mens kendskab til og beherskelse af det strategiske og politiske er på ledelsesniveau.

I de forskellige opgaver/funktioner vægtes personlige kvalifikationer:

- Grundighed /disciplin / Have en mental ro i at lære og udforske en ukendt opgave
- Almene faglige kvalifikationer: Projekt/ IT / læse skrive kommunikere (oversætte kancellisprog) / bygge data / se værdi for "kunder"
- Specifikke faglige kvalifikationer: Kende AT systemer og Arbejdsgange / Kende AES Systemer og Arbejdsgange

Almene kvalifikationer kan man tage med fra job til job. Det kan man ikke med specifikke faglige/virksomhedsnære kvalifikationer.

**Mikkel Holmbäck, Administrerende direktør, Glad Fonden** tog udgangspunkt i projektet "Uddannelse til de u-underviselige".

Han redegjorde for de samfundsmæssige forandringer og forskellige politiske dagsordener, fra en inkluderende til en arbejdsmarkedspolitisk dagsorden. Samfundsmæssige forandringer, som har betydning for projektet "Uddannelse til de u-underviselige".

Der er i dag en arbejdsmarkedspolitisk dagsorden der tager udgangspunkt i efterspørgslen af ufaglært arbejdskraft og brancher som har svært ved at rekruttere nye medarbejdere. Det betyder, at projektet retter sig mod den nye generation af unge over 18 år, som forventes at skulle bidrage på arbejdsmarkedet. Unge med:

- Et kognitivt handicap, for hvem ordinær uddannelse ikke er en mulighed
- Der har afsluttet en STU eller lignende

- Der er motiveret til at påbegynde et uddannelsesforløb indenfor de brancher, der udbydes

Det som er formålet med projektet, er at udvikle nye modeller for, at gøre de deltagende arbejdsmarkedsparete gennem uddannelse med fokus på kompetenceudvikling. Dette sker bl.a. gennem et samarbejde med arbejdsformidlingerne og erhvervsuddannelserne. De deltagende unge skal opnå et niveau 3 i den danske kvalifikationsramme for livslang læring.

Der savnes langsigtet politiske og strategiske løsninger for arbejdet med, at gøre "den nye generation af unge over 18 år" arbejdsmarkedsparete.

**Jens Kjærum, CEO Dictus APS** tog udgangspunkt i sin egen virksomhed som beskæftiger sig med taleteknologiske løsninger – IT løsninger. Virksomheden har fokus på kompetencer inden for Datalogi, Software og lingvistik. Produktionen er meget omskiftelig hvilket gør, at der er et ønske om at den enkelte medarbejder besidder forskellige personlige og faglige kompetencer samt er fleksibel i forhold til arbejdstilrettelæggelse.

Virksomheden har ingen investor og den enkelte medarbejder skal som udgangspunkt kunne skabe værdi svarende til mindst sin egen løn.

Virksomheden har fortrinsvis ansat dataloger, men efterspørger i stigende omfang personer med andre typer af kvalifikationer f.eks. inden for linkvister. For personer med ikke datalogiske forudsætninger forudsætter kendskab til IT på et vidst niveau.

Ansætter sker ikke gennem et traditionelt opslag. Ansættelser sker typisk gennem personlige anbefalinger, kendskab til den enkeltes kompetencer via praktik eller ansættelse som studentermedhjælp.

Ved studenterjobs og praktik får virksomheden indsigt i den enkeltes faglige og personlige kompetencer samt om de har evner til, at arbejde med formidling og opsøge relevante informationer.

Ønskes ansættelse og er man ikke kendt af virksomheden sker dette ved personlig henvendelse. Dette gælder både for ordinære jobs, studenterjobs og praktik.

**16:55-17:10** PAUSE

**17:10-17:45** **Dialog om hvordan uddannelsernes indhold og tilrettelæggelse ruster kandidaterne til opgaverne - workshop**

Spørgsmål som drøftes:

- Er indholdet det rette?
- Træner vi de studerende i relevante metoder?
- Understøtter prøveformerne udviklingen af de kompetencer, som der er behov for?

Workshoppen opsamles med bud på hvad studielederne vil arbejde videre med

Oplæggene havde forskellige udgangspunkter, men havde alle fokus på krav til kvalifikationer og kompetencer. Oplæggene affødte diskussioner om:

- Formålet med employability; hvornår er dette arbejde motiverende og hvornår er det demotiverende for studielyst, akademisk fordybelse og faglig arrangement?
- Hvordan sikres det, at arbejdet med employability ikke bliver en modsætning til fagligdannelse?
- Hvordan sikres det, at dannelse ikke kun bliver fagligdannelse men også digitaldannelse?
- Optaget af studerende med en professionsbacheloruddannelse på ikke medvirke til, at uddannelserne bliver professionsrettet?

- Hvordan fastholder vi evnen og lysten til; at være nysgerrig, finde nye løsninger og, at sætte løsningerne sammen på nye måder?
- Hvordan kan RUC styrke tværfaglighed og strukturelle barrierer herfor?
- Vigtigt, at vi i arbejdet med udvikling af uddannelse og nye kurser medtænker anvendelighed og afprøvning af egen opnået viden?
- Vigtigt, at være selvkritisk; RUC har mange svar, men skal også være selvkritisk. RUC's parole kunne være intet er helligt f.eks. hvordan vi forstår og anvender projektarbejdet i de studerendes læring?

Aftagerpanelets diskussioner vil blive medtaget i Instituttets og de enkelte uddannelsers arbejde med løbende at tilpasse indhold, metoder og bedømmelsesformer til det arbejdsmarked vi uddanner til samt i at understøtte studieledernes og studienævnets arbejde med sammenhængen mellem indhold i uddannelsen, kompetencemål og de opgaver, som de færdiguddannede kandidater skal varetage efter endt uddannelse.

**17:45-18:00** Fælles diskussion og opsamling

**18:00 -** Fælles middag og tak for denne gang



**Arbejdsmiljøafdeling; Opgaver – kvalifikationskrav.**

	<b>Butik</b>	<b>Hovedkontor</b>	<b>Lager</b>	<b>ACR</b>
<b>Politisk</b>	HAMU B	AMU HK	HAMU LK	
<b>Strategisk</b>	2011-2015/2016-2020	2011-2015/2016-2020	2011-2015/2016-2020	Højeste niveau DK og KE
<b>Projekt</b>	Coop Ung app	Beredskabsplan	Sikkerhedskultur	50KG kaffesække
<b>Drift</b>	200 butikbesøg	Kontor ergonomi	Løfteteknik	Årligt tilsyn
<b>Jura</b>	AT /AES	AT /AES	AT /AES	Lovpligtigt kursus

Senior



Junior

Kvalkrav – **eksempler (!)**

Personlige kvalifikationer: Grundighed /disciplin / Have en mental ro i at lære og udforske en ukendt opgave

Almene faglige kvalifikationer: Projekt/ IT / læse skrive kommunikere (oversætte kancelisprog) / bygge data / se værdi for ”kunder”

Specifikke faglige kvalifikationer: Kende AT systemer og Arbejdsgange / Kende AES Systemer og Arbejdsgange