

Opsamling af RUC VEU-aftagerpanel 27.10.2021

Til stede

Aftagere:

- Linda Olsen, Head of Technology and Services for Personal and Business Customers hos Danske Bank (Masteruddannelsen i Projekt- og Forandringsledelse)
- Astrid Bay, Udviklingssygeplejerske Center For Rusmiddelbehandling København (Masteruddannelsen i Sundhedsfremme)
- Bente Ourø Rørth, Hospitalsdirektør Nordsjællands Hospital (Masteruddannelsen i Organisationspsykologi)
- Niels Christian Larsen, officer, Forsvaret (Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation)
- Tina Thorman, Senior Project manager Nordic Star (Diplomuddannelsen til turistfører)
- Henrik Rasmussen, Borgmester Vallensbæk Kommune
- Torben Klitmøller Hollmann, sektorformand Social- og sundhedssektoren FOA

RUC:

- Jan Pries Heje, studieleder Masteruddannelsen i Projekt- og Forandringsledelse
- Katia Dupret, studieleder Masteruddannelsen i Socialt Entreprenørskab Sundhedsfremme
- Karen Christensen, studieleder Masteruddannelsen i Sundhedsfremme
- Anders Siig Andersen, studieleder Masteruddannelsen i Uddannelse og Læring
- Steen Visholm, studieleder, Masteruddannelsen i Organisationspsykologi
- Birgitte Ravn Olesen, studieleder Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation
- Jane Widtfeldt Meged, studieleder Diplomuddannelsen til turistfører
- Andreas de Neergaard, Dekan IMT
- Camilla Schmidt, Prodekan IMT
- Hermod Ringgaard, Sekretariatsleder IMT Administration/Mastersekretariatet
- Ulla Madsen Topp, uddannelseskoordinator Mastersekretariatet
- Troels Kure, uddannelseskoordinator Mastersekretariatet

Mødetema

Mødetema: Fra teori til praksis

- Hvordan kan videre- efteruddannelse til medarbejdere skabe værdi for virksomheden/organisationen?
- Hvordan kan arbejdspladsen og RUC hjælpe den studerende/medarbejderen med at flytte viden fra teori til praksis?

På det første videre- efteruddannelses (VEU)-aftagerpanelmøde den 30. juni, fik vi en masse gode input. Efterfølgende har vi tematiseret disse, og har fundet frem til, at der især var to temaer, som gik igen og på tværs:

1. Hvordan kan videre- efteruddannelse til medarbejdere skabe værdi for virksomheden/organisationen? Hvordan kan arbejdspladsen og RUC hjælpe den studerende/medarbejderen med at flytte viden fra teori til praksis?
2. Udvikling af videre- efteruddannelse indenfor teknologi, digitalisering og bæredygtighed.

På aftagerpanelmødet den 27. oktober, sættes fokus på det første tema.

Præsentation og velkomst

Ved Dekan IMT Andras de Neergaard

Videre- efteruddannelse er en del af RUC's kerneforretning, og skal fremover fortsat være et vigtigt ben på RUC – men der skal ske en yderligere prioritering af dette område.

Det er Andreas' vurdering, at der kommer til at ske markante ændringer på videre- efter uddannelsesområdet – såvel på RUC som landsdækkende. Der bliver i højere grad brug for VEU end tidligere. Fremover vil der blive flere, som "nøjes" med at tage en bacheloruddannelse, og efter flere års erhvervs erfaring supplerer dette med videre- efteruddannelse. Dette betyder, at universiteterne udover hele VEU-uddannelser også skal udvikle og udbyde korte kurser – også kurser uden ECTS-point (non-degree). Universiteterne er dog udfordrede på, at det er svært at udvikle nye kurser og aktiviteter, da forskere allerede er fyldt op af forsknings- og undervisningsopgaver. Dette skal der findes løsninger på.

Oplæg fra studieleder, Karen Christensen fra Masteruddannelsen i Sundhedsfremme (MSF)

Hvilke fremadrettede muligheder er der forhold til at forbinde uddannelse med arbejdsplads i endnu højere grad? Hvilke udfordringer er der?

Refleksioner over spørgsmålet

- Har uddannelsen/RUC en forpligtelse ift. arbejdspladsen? Formelt set: *Nej*
- Men jf. formålsbeskrivelsen: Målet er at de studerende tilegner sig:
 - Viden om sammenhænge mellem sundhed, sygdom og sociale vilkår; viden om sundhedsfremme i kontekst ...
 - Færdigheder og kompetencer i at kunne planlægge, forestå, vejlede og evaluere projekter vedr. tværsektoriel og tværfaglig organisering af sundhedsfremme; kritisk analysere sundhedsfremmetiltag ...

Uddannelsen udstyrer de studerende med viden, færdigheder, kompetencer – ikke arbejdspladsen

- Men skal vi have en forpligtelse?
 - når vi har en god del selvbetalende studerende;
 - når det for nogen handler om personlig udvikling ...?

Og hvorfor kan det alligevel være vigtigt?

- VEU har en særlig form; praksisrettet uddannelse; orientering mod praksisfelter
- Mange arbejdspladser/org. i ændring, med øgede krav til fleksibilitet, omstilling, evne til samarbejde på tværs af fag og sektorer

Hvor er arbejdspladsen "til stede" på MSF i dag?

- via ansøgninger (evt. betalende arbejdsgiver – kommuner, hospitaler m.m.)
- viden (usystematisk) om andre arbejdspladser praksisser – via netværket som dannes på hold
- udvikling af valgkursus (Rusmiddelpolicy og skadesreduktion) sammen med praktikere

Teori og praksis:

- praksiserfaringer anvendes ofte som cases og analyseres teoretisk (f.eks. ift. ulighed)
- evalueringer peger på nytten af viden
- projektarbejde henter empiri fra arbejdspladser
- indlæg fra tidligere studerende til debat – MSF debatmøder
- populærvidenskabelig formidling - artikel efter MA-eksamen (et eksempel) – indlæg til Recovery debat

Hvad er udfordringerne?

- der findes ingen kontakt mellem arbejdspladsen og RUC

- arbejdspladsen får ikke indsyn i den nye viden – kun via STO som ikke læses?
- arbejdspladsen kender normalt ikke til spidsbelastningsperioder (opgaveskrivning, læsning m.m.)
- studieleder/studiesekretær (MSF) aldrig i kontakt med ledere på arbejdspladser
- aftalen om evt. nye/andre opgaver efter endt uddannelse er en aftale mellem den enkelte studerende og egen arbejdsplads – RUC er ikke involveret
- RUC har ingen (?) systematisk viden om *hvad* uddannelsen bruges til, selv om vi har en alumneordning

Ideer til udvikling - fremover?

- starte en dialog mellem RUC og arbejdspladsen
 - invitation af arbejdspladsledere til uddannelsen?
 - refleksjonsnotat til arbejdspladsen?
- give 'flytte viden fra uddannelse til praksis' et fagligt indhold på et modul (MSF, modul)
- kan man tænke sig 'praktikforløb' på arbejdspladsen som del af projektarbejde?
- karrierevejledning på 3. modul; med indretning mod aktuel arbejdsplads
- videreudvikle den systematiske kontakt med alumner
- udvikle kurser i samarbejde med aktører fra praksisfeltet

Opsamling fra gruppearbejde

Grupperne formulerer bud på, hvordan uddannelse kan skabe værdi på arbejdspladsen og hvordan såvel arbejdsplads som uddannelse kan understøtte studerende i transfer af viden.

Der formuleres ideer og tiltag for

- 1) Uddannelse
- 2) Arbejdsplads

Gruppe 1

Henrik Rasmussen, Astrid Bay, Tina Thorman, Anders Siig Andersen, Jane Widtfeldt Meged

Idéer og opmærksomhedspunkter:

1. Arbejdsgivers motivation for at sende medarbejdere på VEU
 - Kan være meget forskellig fra medarbejderen og arbejdspladsen
 - Fastholdelse
 - Kompetenceløft
 - Potentiale
 - Belønning til medarbejderen
2. Hvad kan der gøres, når folk sendes afsted?
 - Læringskontrakt (opgaver med fra arbejdspladsen, som kan "løses" på uddannelsen)
 - Karrierekontrakt
 - Strategisk at der er flere medarbejdere fra samme arbejdsplads, for at værdi og udbytte har større samspil
 -
3. Roller
 - Universitetet må være opsøgende i forhold til HR (eller andre nøglepersoner)
 - Gensidig afklaring
4. Vigtigt at en masteruddannelse ikke er en specialistuddannelse. Det man lærer på en masteruddannelse er at tænke nyt, analytisk og bredt. En masteruddannelse vil derfor aldrig blive en specialistuddannelse. Dette er en vigtig pointe.

Gruppe 2

Bente Ourø Rørht, Niels Christian Larsen, Birgitte Ravn Olesen, Karen Christensen

Idéer:

1. Professionelt brev til arbejdsgiver før/efter optagelse ift. værdi og udbytte til arbejdsgiver/arbejdsplads. Et brev som byder deres medarbejder og arbejdsgiveren velkommen.
2. Eventuelt tilbud til arbejdsgiver om fællesmøde efter optagelse ved studiestart.
3. På MPK afholdes der obligatoriske sparringssamtaler på 1. og 2. år mellem studieleder og den studerende. Samtalen handler bl.a. om hvor den studerende ser uddannelsen kan benyttes i virksomheden.
4. En facilitering (i relation til uddannelsens faglighed) i egen organisation som kursuselement. Eller grupper på 4, dog kun besøg på 1 virksomhed.
5. Mere modulopdeling og fleksibilitet for at få arbejds- og privatliv til at hænge sammen. Kunne det være en idé at lave en samlet start for flere masteruddannelser med samme kurser, og herefter lave en specialisering?

Gruppe 3

Torben Klitmøller, Linda Olsen, Steen Visholm, Jan Pries Heje

Idéer og opmærksomhedspunkter:

1. Betalingsspørgsmålet handler om målgruppen og branchespecifik ift. (nogle uddannelser har flere selvbetalere end andre).
2. Man må erkende, at nogle gange er der for den enkelte behov for at skifte arbejdsplads – og dette kan VEU være en øjenåbner for.
3. På MPO og MPF er der en god involvering af arbejdspladsen på uddannelse, da en stor del af uddannelsen tager udgangspunkt i ens arbejdsplads.
4. Nogle uddannelser opfordrer studerende til at skrive projekt i egen organisation, andre modsat at "prøve noget nyt". Det sidste kan være modstridende i forhold til de forventninger der er fra en arbejdsplads.
 - Svar fra studieleder: Det at studerendes rådes til at skrive projekter om/i andre organisationer end ens egen organisation handler om, at studerende kan have bias hvis de skriver projekter i/om egen organisation.
5. Det positive ved fleksible og korte kurser er, at det er mindre tungt og mere målrettet 'den virkelige verden' (incitament-struktur) for deltageren.
6. Udfordringerne ved korte kurser er omvendt, at de er tunge at planlægge (tjemæssigt, økonomisk og planlægningsmæssigt) i forhold til hvor små kurserne er.

Opsummering fra mødet

Mødets tema var:

Hvordan kan videre- efteruddannelse til medarbejdere skabe værdi for virksomheden/organisationen? Hvordan kan arbejdspladsen og RUC hjælpe den studerende/medarbejderen med at flytte viden fra teori til praksis?

Med udgangspunkt i dette spørgsmål, var mødets gennemgående emne:

Der er ønske fra både aftagere og RUC om, at der etableres der bedre kontakt mellem RUC og arbejdspladsen.

Konkrete forslag:

- At arbejdsgivere/relevante kontaktpersoner fra arbejdspladsen inviteres til informationsmøde på uddannelsen i starten af semestret.
- At der etableres "karrierevejledning"/individuelle sparringssamtaler med den studerende om hvordan uddannelsen konkret kan bringes i spil i ens arbejdsliv (MPF gør allerede dette).
- Systematisk kontakt med alumner – og at disse bruges som oplægsholdere på uddannelsen.
- Udvikle kurser i samarbejde med aktører fra praksisfeltet.

- Udarbejdelse af en "læringskontrakt" mellem medarbejderen/studerende, arbejdsplads og RUC. Hvilke opgaver fra arbejdspladsen kan "løses" på uddannelsen?
- Virksomhedsbesøg – og inddragelse af dette på et kursus.