|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | |  |
| Mødereferat | | 28. februar 2024 |
| Forum | Møde med Saxo-instituttets aftagerpanel |  |
| Møde afholdt | 28. februar 2024 kl. 17-19 |  |
| Sted | Saxo-instituttet |  |
| Referent | Sara Holm-Meier |  |

Til stede

Andrea Basse, Andreas Schäfler, Anine Jensen, Anne Birgitte Klange, Bjarne Edelskov Nielsen, Casper Christiansen, Casper Sylvest, David Bloch, Jane Fejfer, Kristina Winther-Jacobsen, Lasse Sonne, Lena Kristina Carlberg, Lisa Marie Andersson, Lise Astrup Frandsen, Mads Breddam, Malthe Grinder Ulrik, Maria Louise Krogh Bank, Marie Melchior, Morten Stenak, Niklas Stentoft Mogensen, Pernille Foss, Rasmus Løvgreen, Rune Iversen, Signe Stegmann, Sofie Lene Bak, Stine Due Hansen

Dagsorden

1. Velkomst ved VILU
2. Oplæg fra studie- og karrierevejledningen ved Stine Due Hansen, leder af Studie- og karrierevejledningen på fakultetet
3. Gruppearbejder om karrierevejledning
4. Pause med forplejning
5. Opsamling i plenum og fælles drøftelse af karrierevejledning

**Ad 5)**

**Hvad er afgørende, når I ansætter kandidater fra Saxo**?

Det er generelt vigtigt for aftagerne, at jobansøgere har sat sig ind i organisationen, de søger job ved. Der lægges generelt ikke vægt på karaktererne, men på erfaring og på om ansøgeren vil passe ind på den pågældende arbejdsplads. Der efterspørges praktisk erfaring, og særligt aftagere af arkæologer efterspørger graveerfaring.

Det er vigtigt, at ansøgere har fornemmelse for den genre af job, de søger, og derfor er studiejobs vigtige. Det er endvidere vigtigt, at kandidaterne er indstillede på, at der vil være en oplæringsperiode. I gymnasiesektoren er det afgørende, at ansøgere har den rigtige fagsammensætning af hensyn til skemalægningen.

**Hvilke kompetencer ud over de fagspecifikke er I jeres optik de vigtigste?**

Der blev lagt vægt på organisationsforståelse og en forståelse for, at visse arbejdsopgaver ikke er fagspecifikke, ligesom der nogle gange skal leveres, uden at der nødvendigvis har været tid til den fordybelse og analyse, som humanister er gode til. Det blev igen påpeget, at graveerfaring for arkæologer er vigtig. Kompetencer inden for offentlig forvaltning, digitale kompetencer, evnen til at arbejde med komplekse problemstillinger og dét at kunne skrive kort og præcist blev fremhævet.

**Er dimittenderne dygtige nok til at sætte deres teoretiske viden i spil i en mere praktisk kontekst?**

Der var en generel opfattelse af, at kandidaterne er fagligt dygtige, men de har svært ved at forklare og sætte ord på, hvad de er gode til, og de mangler praktisk erfaring. Der opfordres til, at kandidaterne via undervisningen øves i at omsætte teori til praktisk kunnen, og at de øves i, fx via praktiske eksempler, at forklare, hvad de er gode til.

**Kan I pege på karriereindsatser/aktiviteter, som vi med fordel kunne fokusere på undervejs i uddannelsen, for at vores dimittender kommer hurtigere i job?**

Store dele af den informationer, som de studerende får i studiestarten om livet efter studierne, herunder fx alumnenetværket, går hen over hovedet på de nye studerende, da studiestarten ikke er det rette tidspunkt at informere om dette. Det blev foreslået, at der i stedet for informeres om karriereindsatser/aktiviteter, når de studerende skal vælge tilvalg. På tilvalgsdagene formodes de studerende at være mere åbne for information om tilvalgets betydning for jobmulighederne, og hvilke karriereveje der er ved de forskellige tilvalgskurser.

Det blev desuden foreslået at kompetenceformuleringen skal være mere tydelig i studieordningen, så det kan overføres direkte til et CV.

Det blev påpeget, at det er vigtigt at tale om arbejdsliv, ikke karriere, da karriere og karrieremuligheder har en negativ klang for mange studerende.

Måske kunne humanister ansat i utraditionelle job inviteres til at fortælle om og inspirere til jobsøgning i andre sektorer end de fagnære sektorer, og dem, der ansætter humanister, kunne tilsvarende inviteres til at fortælle om de opgaver, som humanister ansættes til.

Nogle aftagere oplevede, at det er svært at rekruttere uden for København, så der opfordres til at gøre opmærksom på jobmulighederne i hele Danmark.

**Afsluttende opsummering**

Det blev konkluderet, at det er svært i undervisningen i tilstrækkelig grad at imødekomme aftagernes efterspørgsel på praksiserfaring. Det blev påpeget, at der mangler et informationsled mellem museer og arkæologistuderende i forhold til at gøre opmærksom på studiejob, hvor de studerende kan få graveerfaring.

Kompetenceudvikling af underviserne blev foreslået, så underviserne bliver bevidste om at tydeliggøre og italesætte deres faglige kompetencer i undervisningen og dermed inspirere de studerende til at italesætte egne faglige kompetencer. Der blev også talt om at tænke i overordnede netværk, fx i forbindelse med samarbejde med museer og gymnasier, så det ikke er de samme personer, der trækkes på.

Det er vigtigt, at karrierevejledningen gør opmærksom på de mange jobmuligheder i andre dele af landet. Der blev kort talt om muligheden for, at projektorienterede forløb kunne tages i hele Danmark, hvis Københavns universitet kunne tilbyde rammerne, fx kollegieværelse, og på den måde også gøre opmærksom på jobmuligheder uden for København.

I forhold til studiejobs og den arbejdserfaring, disse giver, kunne det for de studerende være hensigtsmæssigt med én-to skemafrie dage, der kan bruges til studiejobs. Nogle vil gerne planlægge længere ud i fremtiden og ser derfor faste skemaer som en mulig løsning.

Det blev påpeget, at det er svært at navigere i at skulle være meget studieaktiv samtidig med at skulle yde en aktiv indsats på studiejobbet, der kan være medvirkende til job efter endt uddannelse.