

Saxo-Instituttets aftagerpanel



MØDEREFERAT

22. JANUAR 2025

Forum Møde med Saxos aftagerpanel

SAXO STUDIENÆVNET

Møde afholdt Onsdag den 22. januar 2025

KAREN BLIXENS PLADS 8
KØBENHAVN S

Sted 12.3.39

Referent Sara Holm-Meier

DIR 35 33 57 78
MOB 35 33 57 78

Til stede

Anne Birgitte Klange, Caspar Christiansen, Anne la Cour Vågen, Ulla Schaltz, Lise Astrup Frandsen, Lena Kristina Carlberg, Me Sophie Christensen, Anders Holm Rasmussen, Andreas Schäfler, Avner Shamir, David Bloch, Elisabeth Amstrup, Katrine Skov Petersen, Kristina Winther-Jacobsen, Lasse Sonne, Mikkel Bille, Mogens Pelt, Natacha Bodil Ægidius Bengtson, Pernille Foss, Rasmus Peter Ambrosius Løvgreen, Rune Iversen, Tilde Yding Abrahamsen, Valentin Adam Wollmer Nielsen.

nxp344@hum.ku.dk

REF: SHM

Dagsorden

1. Velkomst ved VILU
2. Gruppedrøftelser
3. Pause med forplejning
4. Opsamling i plenum og fælles drøftelse af arbejdsmarkedsparathed og organisationsforståelse

Ad 4)

Forud for gruppedrøftelserne fik mødedeltagerne følgende spørgsmål:

- Nævn fem centrale færdigheder/kompetencer inden for organisationsforståelse og arbejdsmarkedsparathed, som nye dimittender bør beherske.

- I hvor høj grad understøtter KU p.t. tilegnelsen af disse færdigheder/kompetencer?
- Hvor ligger det overordnede ansvar for tillæringen af disse færdigheder/kompetencer: Er det hos de studerende selv, hos studie- og karrierevejledningen, hos underviserne eller...?
- Afhængigt af svaret på det forrige spørgsmål: Hvordan kan KU bedre understøtte tilegnelsen af disse færdigheder/kompetencer, og hvilke tiltag kan KU iværksætte for at understøtte tilegnelsen?

Alle grupper henviste til, at praktik er aldeles vigtigt, da det giver en tilknytning til arbejdsmarkedet, og den studerende dels oplever at være en del af en arbejdsplads og dels kan tilegne sig og socialisere i den kultur, der er på arbejdspladsen. Det blev påpeget, at der for langt de fleste sidefagsstuderende ikke er mulighed for at komme i praktik på gymnasierne, og det blev foreslået at undersøge, om dette kunne blive en mulighed.

Det blev nævnt, at tilegnelsen af en specifik arbejdspladskultur foregår ude på den enkelte arbejdsplads – det kan KU ikke undervise i/facilitere. Det er derimod vigtigt, at KU bruger undervisningstiden på at opbygge den faglige viden, som skal bruges ude på arbejdspladsen. KU kan dog øve de studerende i at opnå organisationsforståelse ved at de studerende, udover at skulle skrive en opgave, skal se sammenhængen med, hvordan den opgave, de løser, passer ind i en større helhed.

Der var enighed om, at ansvaret for tillæringen af kompetencerne ikke ligger ét sted – det er arbejdspladsernes ansvar at ”onboarde” kandidaterne og hjælpe dem med at tilegne sig arbejdspladskulturen. Det er kandidaternes ansvar at indgå som en del af arbejdspladsen og aktivt at tilegne sig den enkelte arbejdspladskultur. Det er KUs ansvar at facilitere den fortsatte mulighed for praktik og også gerne lidt mere fleksible rammer for studiejob under uddannelsen.

En gruppe havde talt om muligheden for mentorordninger på arbejdspladserne, der kunne hjælpe med at afkode den lingo, der er på den enkelte arbejdsplads og hjælpe med at forventningsafstemme – fx hvordan løses en opgave, god forvaltningsskik og hvordan man drøfter rettigheder, løn, barsel osv.

Fælles drøftelse

Det kan blive et problem med praktik på de kommende 75 ECTS KA-studieordninger, ligesom de nye BA-tilvalgspakker også gør det svært at tage praktik. Der var en kritik af, at de nye BA-tilvalgspakker medfører, at de studerende fagligt kommer til at ligne hinanden for meget, fordi de ikke

selv kan sammensætte et BA-tilvalg - det stiller dem dårligere i forhold til fremtidige job.

SIDE 3 AF 4

Udover praktikken er studiejob en væsentlig faktor for at få job som færdiguddannet kandidat. Der vil næsten altid blive lagt vægt på studiejob ved ansættelse af færdiguddannede kandidater – også studiejob, der ikke er studierelevante, da det afspejler, at kandidaten har været en del af en arbejdsplads og har tilegnet sig arbejdspladsens kultur.

Det blev foreslået, at KU kunne understøtte flere relevante studiejob ved at lægge krav om, at forskningsprojekter skal have minimum to studerende ansat.

Flere nævnte, at det kunne være svært at have tid til både studiejob og til at fordybe sig i sin uddannelse. Det ledte frem til en drøftelse af at kunne prioritere sin tid – både som studerende og som nyuddannet kandidat.

Det blev foreslået, at alle studerende skulle have mulighed for coaching/et mentorforløb for at hjælpe med at strukturere tiden – det er muligt nu, hvis man er SPS-studerende. Hvis man ikke kan dokumentere en diagnose, kan man ikke få et sådant forløb, så KU kunne arbejde på at åbne for en sådan mulighed for alle studerende.

Det blev påpeget, at det også er svært at prioritere sin tid ude på arbejdspladserne – for alle. Nyuddannede kandidater er engagerede og skal sætte sig ind i mange ting, så det er vigtigt, at arbejdspladserne hjælper de nyuddannede med at prioritere opgaver og indsatser. Det er ikke KUs eller den studerendes ansvar – det er lige så meget de kommende arbejdspladsers ansvar.

Der var en oplevelse blandt aftagerne, at de nyuddannede kandidater, der hurtigt tilegner sig arbejdspladsens kultur og oparbejder en forståelse for organisationen og sammenhængene på arbejdspladsen, er mere attraktive medarbejdere end kandidater, der prioriterer at fordybe sig i én opgave og vil udføre den perfekt uden at have blik for hvordan opgaven hænger sammen med resten af porteføljen og arbejdspladsen.

En væsentlig ting, som både aftagere og nyuddannede kandidater skal være opmærksomme på, er, at langt de fleste nyuddannede kandidater er generation Z, og generation Z har en anderledes tilgang end tidligere generationer. Det kan således være hensigtsmæssigt med en bevidstgørelse af, hvordan Z-generationerne agerer/føler/handler.

Lasse Sonne rundede den fælles drøftelse af og orienterede om, at dette er sidste møde med det nuværende aftagerpanel, da aftagerpanelets periode udløber til sommer 2025. Han oplyste, at Fakultetet vil invitere det

nuværende aftagerpanel til et møde med samtlige aftagerpaneler på Humaniora – mødet afholdes den 24. april.

SIDE 4 AF 4

Institutledelsen udpeger et nyt aftagerpanel i løbet af foråret og sommeren.

Hvis man er interesseret i at være i aftagerpanelet endnu en periode, kan man kontakte institutledelsen.

Mødet sluttede af med applaus til det afgangende aftagerpanel.