

Mødedato: Onsdag den 5. oktober 2022, kl. 16-19

Mødested: Nobelparken, 1453-415

Mødeemne: Møde i aftagerpanelet for Institut for Kultur og Samfund (IKS)

Deltagere: Theresa Ammann (Head of Diversity & Inclusion, Vestas), Irene Quist Mortensen (Head of Corporate Sustainability, Arla International), Karen Hastrup, (Administrerende direktør for Højgaard), Louise Willie (Strategisk konsulent i Trekantsområdet Danmark), Rune Kier Nielsen (Public Advocacy Lead, Climate Action i United Nations Environment Programme), Lene Høst-Madsen (direktør for Museum Skanderborg), Marie Enemark Olsen (Director, Responsible Child Engagement hos LEGO), Peter Bugge (forperson for Studienævnet på IKS), Liselotte Malmgart (studieleder på IKS), Anca Theodora Mygind (studerende og tidligere næstforperson i Studienævnet for IKS), Asbjørn Steglich-Petersen (afdelingsleder på afdeling for filosofi og idéhistorie, IKS), Andreas Roepstorff (instituttleder på IKS) og Kristine Ørnsholt (uddannelseskonsulent på IKS og referent)

Afbud: Annette Dahl (Managing director C3 Consulting ApS) og Jens Toftgaard (Kulturarschef i Odense kommune)

1. Velkomst og præsentationsrunde

Liselotte Malmgart, studieleder på IKS, bød velkommen til det første møde i det ny-etablerede aftagerpanel på IKS. Hvor det tidligere aftagerpanel var sammensat ud fra et hensyn til fagrepræsentation, er dette aftagerpanel sammensat ud fra et primært hensyn til relevante jobområder. Derfor kommer aftagerpanelet også til at forholde sig til emner af bred relevans for alle uddannelser på instituttet. Mødekadencen er i udgangspunktet årlig, men aftagerne kan evt. blive inddraget i relevante drøftelser ud over det. Liselotte bad alle mødedeltagere præsentere sig kort.

Derefter takkede Andreas Roepstorff, instituttleder på IKS, for aftagernes deltagelse og positive respons på invitationen, hvorpå han introducerede til instituttet og dets profil. Det er IKS' klare mål og ønske at skabe de bedst mulige uddannelser for de studerende på instituttet. Til det arbejde er aftagerpanelets input nødvendige og meget værdifulde.

2. Emne: "Hvad leder jeg efter, når jeg ansætter en (nyuddannet) kandidat?"

Emnet blev indledningsvist drøftet i mindre grupper bestående af aftagere og IKS-repræsentanter. I mødelokalet var en række posters sat op med information om bl.a. instituttet, uddannelserne og eksempler på kompetenceprofiler. De forskellige posters kunne være med til at danne en ramme for drøftelsen af spørgsmålene: "Hvilke stillinger rekrutteres der til hos dig" og "Hvad leder du efter, når du ansætter en (nyuddannet) kandidat?"

Efter de gruppevis drøftelser samlede IKS-repræsentanterne hovedpointerne i plenum. Der var udbredt enighed om et behov for tydelige kompetencebeskrivelser og kompetenceafklaring samt efterspørgsel på gode evner inden for projektledelse, strategisk tænkning og gode samarbejds- og kommunikationsevner.

Derudover pegede aftagerne på det væsentlige i, at de studerende er i stand til at omsætte den viden og de færdigheder, de har tilegnet sig på universitetet, når de kommer ud i job. Det hjælper studiejobs løbende med at gøre, og det er generelt vigtigt, at de studerende får (forskellige) jobmæssige erfaringer i løbet af deres uddannelse. Uddannelsen giver kompetencer, mens studiejobbet giver netværk og evnen til at omsætte de akademiske kompetencer. Derfor pegede aftagerne også på et behov for, at systemet skal være tilstrækkeligt fleksibelt til at løfte dette. Projektorienteret forløb (praktik) og erhvervs-specielle er oplagte muligheder for det. Det blev derudover foreslået at udbyde valgfag eller seminarer, der indholdsmæssigt fokuserer på at klæde de studerende bedre på til den efterfølgende jobvirkelighed; det kunne f.eks. være organisationsforståelse, CSR, etiske dimensioner af det digitale osv.

Der blev desuden udtrykt en klar opfattelse af, at humanister er gode til at sætte sig ind i nye ting, samarbejde, være idérige, skabe netværk og se styrkerne i andres kompetencer og fordelene i forskellige profiler.

3. Emne: Digitalt kompetente kandidater

Liselotte lavede en kort introduktion til emnet, der efterfølgende blev drøftet i to grupper, der hver forholdt sig til de to spørgsmål: "Hvordan forstår I digitale kompetencer?" og "Hvilke digitale kompetencer efterspørger I og hvad ser I for fremtiden?"

Efter drøftelsen i grupper samledes de vigtigste pointer i plenum. Blandt aftagerne er en forventning om, at en nyansat kandidat har grundlæggende digitale færdigheder, men man ansætter ikke en humanist ud fra en forventning om, at vedkommende har specialiserede digitale færdigheder. Det blev påpeget, at det i højere grad er relevant, at de humanistiske kandidater er i stand til at *forholde* sig til brugen af digitale initiativer; det kan f.eks. være de etiske dimensioner af det digitale eller refleksioner og vurderinger af det digitale begrænsninger eller effekter. Der er desuden en generel opfattelse af, at de humanistiske kandidater er gode til at trække den væsentlige essens ud af et materiale og formidle stoffet, ligesom de er gode til at agere bindeled imellem forskellige systemer og funktioner. Det er de kompetencer, der er efterspurgt hos de humanistiske kandidater, og som (evt.) kan opøves yderligere. Aftagerne peger i øvrigt på, at det er væsentligt, at de nyuddannede kandidater er udstyret med en stor 'læringsult', dvs. åbenhed og interesse i nye tiltag og nye systemer.

Liselotte takkede afslutningsvist for et godt og udbytterigt møde med god stemning og gode input.