

Mødedato: 20. september 2017, kl. 16.00-19.00
Mødested: Richard Mortensen Stuen og Stakladen
Mødeemne: Møde i Aftagerpanel for IKK og IKS

Program for dagen

- 16.00 Velkomst ved Lars Kiel Bertelsen og Liselotte Malmgart, studieledere ved IKK og IKS**
Hvor bevæger de humanistiske uddannelser på IKK og IKS sig hen? ved Per Stounbjerg og Bjarke Paarup, institutledere ved IKK og IKS
- 16.15 Hvem gider ansætte en humanist? ved Mari-Louise Jonsson, Senior Director, CMA Channels, Design & optimization, LEGO**
- 17.15 Præsentation af AU Karriereklar ved Berit Eika, prorektor ved AU**
- 17.45 Workshop intro ved Mikkel Ask Rasmussen, ekstern lektor ved IKK**
- 18.00-19.00 Workshop**

Referat fra dagen

Velkomst ved Lars Kiel Bertelsen og Liselotte Malmgart, studieledere ved IKK og IKS

Studielederne Lars Kiel Bertelsen og Liselotte Malmgart indledte dagen med at byde velkommen og præsentere dagens program og dagens tema: Karriereklar – kvalificeret arbejdskraft. De takkede aftagerne for at ville deltage og udtrykte et ønske om, at de hellere ville se dem som samarbejdspartnere, og det var deres håb for dagen, at det vil lykkes at lave matchmaking af interessenter, der ønskede at lave noget sammen. De sluttede velkomsten med at takke Kartrine Solvang Larsen og Jeppe Norskov Stokholm for at arrangere dagen.

Hvor bevæger de humanistiske uddannelser på IKK og IKS sig hen? ved Per Stounbjerg og Bjarke Paarup, institutledere ved IKK og IKS

Institutlederne Per Stounbjerg og Bjarke Paarup præsenterede hvilke aktuelle udfordringer uddannelserne står over for, og i hvilken retning uddannelserne bevæger sig.

- Dimensionering og Fremdrift er de nye rammevilkår som uddannelserne er underlagt. For at håndtere disse udfordringer er det nødvendigt med en forenkling af uddannelsesporteføljen. IKS har bl.a. søgt løsninger ved at sammenlægning, samlæsning og samarbejde mellem uddannelser, mens IKK bl.a.



har arbejdet med udnyttelse af synergieffekter ved indlejring af erhvervsprogene. Dimensioneringen har bevirket, at snittet for optagelse er steget, Fremdriftsreformen har gjort, at de studerende følger deres studieprogram og bliver hurtigt færdige. Bagsiden af medaljen er dog, at de studerende har mindre tid til at lave noget ud over studiet, hvilket gør, at der skal tænkes i nye baner i uddannelserne, da der både skal arbejdes med kandidaternes erhvervsrettethed, dannelse og digitale kompetencer.

- Da der i fremtiden skal afsættes markant flere kandidater til det private frem for det offentlige arbejdsmarked, skal der arbejdes med kandidaternes erhvervsrettethed, så de hurtigere kommer ud og får jobs.
- Uddannelserne skal i fremtiden sikre, at kandidaterne får en stærkere dannelse, så der bliver en god balance mellem faglighed, kompetencer og dannelse. Disse elementer skal derfor tænkes som en integreret enhed, hvorfor det bliver én af udfordringerne de kommende år at sikre denne sammenhæng.
- Styrkelse af kandidaternes digitale kompetencer er allerede en vigtig del af mange uddannelser, hvor der undervises i relevante digitale værktøjer, og under institutterne er der flere fagligheder, der forsker i dette. Der vil i de kommende år også blive en stadig større brug af digitale værktøjer til didaktiske formål. Der vil derfor kun blive en stadig større brug af digitalisering i både forskning og undervisning.

Hvem gider ansætte en humanist? ved Mari-Louise Jonsson, Senior Director, CMA Channels, Design & optimization, LEGO

Mari-Louise Jonsson gav en kort præsentation af sig selv og sin baggrund, som kandidat fra Æstetik og Kultur. Hun læste af lyst og havde ingen tanke for, hvad det skulle føre til. Hun kom ind på arbejdsmarkedet via relevant studiejob og sin kandidatgrad, mere end på uddannelsens indhold. Hun er i dag Senior Director ved LEGO, hvor hun har 100 medarbejdere under sig. Hun understregede, at oplægget ville være 100 % subjektivt i forhold til hendes erfaringer gennem karrieren. Hun havde dog spurgt 10 erhvervsledere om deres holdninger til humanister. Hun præsenterede herefter en række udsagn, som florerer om humanister, men som hun gerne ville komme med modsvar til.

- "Humanister er et no go – nærmest et skældsord"
Mari-Louises holdning var, at det er vigtigere end nogensinde at ansætte humanister, da der er brug for deres kompetencer. Hun værdsætter humanistiske ansøgere, men ved jo også hvad de kan, og at de sagtens kan være supermænd M/K for enhver virksomhed.
- "Humanister er langsomme"
Holdningen er at de ikke kan præstere lige så godt som f.eks. jurister og medicinere, og at de ikke kan overholde deadlines.
Mari-Louises holdning var at være for hurtig også er skidt, da man kan tage forhastede beslutninger på et for løst grundlag
- "Humanister er ikke målrettede"
På arbejdsmarkedet er det nødvendigt at være målrettet, så det er vigtigt at italesætte dette. For meget målrettethed dræber dog også kreativiteten, da for

lineært tænkende personer ikke tør udfordre. Det er derfor vigtigt, at humanisterne bidrager med dette.

- "Humanister lever i deres egen boble"
Mari-Louises holdning var, at oplæring i boblen gør humanister i stand til at undre sig. De bliver åben overfor at se på verden, undre sig, stille spørgsmål og være videbegærlige. Det er meget vigtigt.
- "Intet er simpelt for en humanist"
Holdningen er, at alt skal vendes og drejes og at de taler for meget.
Mari-Louises holdning var, at der skal være balance mellem det simple og komplekse, da der er brug for begge dele.
- "Jo mere snævert jo bedre"
Holdningen er, at humanister er en lukket klub, hvor det eksklusive dyrkes, mens det populære ikke kan bruges.
Mari-Louises holdning var igen, at der skal være en balance, da løsninger kan findes begge steder.
- "De tror, at de ved alt"
For Mari-Louises var det igen vigtigt at understrege, at balancen er vigtig. Det nytter ikke at tro man ved alt, men det er også vigtigt at vide noget, så man kan bekæmpe idiotien.
- "De kan ikke tænke kommercielt og de kan ikke regne"
Mari-Louises holdning var, at det er også vigtigt at ikke alt kan måles og vejes. Humanister er bedre til at forstå relationer, medmennesker, samspil og andre kulturer, hvilket kan være meget afgørende.
- "De tør ikke vælge fra"
Humanister er gode til at samle ind, men ikke gode til at koge ind og vælge fra. Deres analytiske tilgange og metoder skal oparbejdes.
Mari-Louises holdning var, at humanister til gengæld har stor konceptforståelse og er gode til at se sammenhænge, afkode mønstre og se det store billede eller den røde tråd. Det kan give en gode synergieffekter.

Mari-Louise afsluttede med at opsummere fordelene ved humanister:

- Har mod til at gå mod det populære
- Har en kreativ tilgang
- Koncepttænkende
- Kan gå i dybden
- Har videbegær
- Bekæmper idioti
- Forstår mennesker og kulturer

Præsentation af AU Karriereklar ved Berit Eika, prorektor ved AU

Prorektor Berit Eika indledte med at takke aftagerne for at ville deltage og give input til forbedring af uddannelserne. Herefter præsenterede hun, hvad AU arbejder med for at gøre kandidaterne mere karriereklar.

AU har tre indsatsområder, nemlig en ændring af dimittendprofilen, studenteriværksætter og sikring af en bedre overgang fra uddannelse til job kaldet Karriereklar.

- Ændringen af dimittendprofilen sker bl.a. ved, at der vil ske en fordobling i antallet af uddannede ingeniører, mens der vil være nedgang og en ændring på andre områder bl.a. for humanister med dimensionering og en større tilegnelse af digitale kompetencer.
- Øget studenteriværksætteri understøttes af initiativet Studentervæksthuset, som er inspireret af AU Elitesport.
- For at sikre en bedre overgang fra uddannelse til job, har man iværksat karriereklarer, som skal synliggøre og stimulere sammenhænge mellem uddannelse og arbejdsliv.

Baggrunden for initiativerne er, at humanistiske kandidater er lidt længere om at komme i job, hvilket udløste dimensioneringen, og fremdriftsreformen har gjort, at der er behov for større arbejdsrettethed i uddannelserne. Det vil bl.a. ske ved en række konkrete tiltag:

- Tydeliggørelse af karriereperspektiv allerede i rekrutteringen og ved studie-start
- I kvalitetsarbejdet med udviklingen af uddannelserne. Her har Aftagerpanelet en lovfæstet rolle, hvilket kunne udvikles med mere uddannelsesnære aftagerfora. I kvalitetsarbejde indgår også de 5-årige uddannelsesevalueringer, hvor det hele ses i et samfundsperspektiv.
- Øget samarbejde med arbejdsmarkedet om bestemte uddannelseselementer, som f.eks. projektorienteret forløb, tværdisciplinære case competitions, forskellige modeller for specialeskrivning i samarbejde med arbejdsmarkedet. Det kunne også være bedre mulighed for studierelevant arbejde, som kunne sikre ved mere forpligtende samarbejder. Alt sammen for at sikre, at de studerende får en øget fornemmelse for, hvad det vil sige at være i en virksomhed.
- Forbedring af de studerendes indsigt i opnåede kompetencer. Dette sker bl.a. ved at der skal ske en opjustering af karriereaktiviteter, ved karrieredage og et bedre overblik over, hvordan studerende og arbejdsgivere kan mødes.

Berit Eika afsluttede med at understrege, at AU har udviklet sig og åbnet sig mere mod omverden. Liselotte Malmagart understregede denne pointe ved at henvise til, hvor naturligt det nu er for humanister at tale om og benytte Karrierecenteret.

Workshop intro ved Mikkel Ask Rasmussen, ekstern lektor ved IKK

Mikkel Ask Rasmussen introducerede kort til arbejdet i workshops. Deltagerne trak derefter ind i Stakladen og fordelte sig i de tildelte grupper. Hver gruppe bestod af en række aftagere, ansatte og studerende. Grupperne gik herefter i gang med at identificere udfordringer og komme med løsningsforslag til disse. Efter et intenst arbejde præsenterede hver gruppe kort deres forslag.