

Referat fra aftagerpanelmøde på Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab (IKH)

Tid: Onsdag den 24.8. 2016 kl. 17.00 – 19.00

Sted: Mødelokale 03.2-275

Deltagere: Se bilag

Referent: Kirsten Høffding

Dagsorden:

1. Præsentation af panelets medlemmer
2. Aftagerpanelets rolle
3. Godkendelse af forretningsordenen (bilag 1 – udkast til forretningsordenen)
4. Konstituering af aftagerpanelet herunder udpegning af formand og næstformand for aftagerpanelet
5. Forventningsafstemning fra alle
6. Communication Studies light akkrediteringsrapport til kommentering (bilag 2)
7. Teaser til tema for næste møde: Fremtidens arbejdsmarked og de humanistiske kandidaters jobmuligheder - oplæg ved Jens Friis Jensen.
8. Diskussion af temaer til kommende møder
 - Fremtidens arbejdsmarked og de humanistiske kandidaters jobmuligheder
 - Projektorienterede forløb
 - Projektarbejdet
 - Tværfaglighed
 - Rekruttering af akademikere
 - Instituttets masteruddannelser – retning?
9. Planlægning af 3 møder for 2016/2017.
Forslag til datoer:
 - møde 2 - tirsdag den 29. november 2016
 - møde 3 - onsdag den 22. marts 2017
 - møde 4 - tirsdag den 22. august 2017
10. Evt.

Referat:

Punkt	Indhold	Handling/beslutning
1. Præsentation af panelets medlemmer		
2. Aftagerpanelets rolle	Sune Lægaard redegjorde for panelets rolle.	Præsentationen vedhæftes referatet.
3. Godkendelse af dagsordenen og forretningsordenen (bilag 1 – udkast til forretningsordenen)		Dagsordenen blev godkendt. Forretningsordenen blev godkendt med tilføjelse af, at vice-instituttlederen leder møderne samt at SN-formænd og næstformænd også deltager i møderne. Endelig forretningsorden udsendes, når aftagerpanelet har konstitueret sig.
4. Konstituering af aftagerpanelet herunder udpegning af formand og næstformand for aftagerpanelet		Da der ikke umiddelbart var nogen, der meldte sig, blev punktet udskudt til næste møde.
5. Forventningsafstemning fra alle	<p>De eksterne medlemmer af aftagerpanelet fremkom med forskellige temaer, som de fandt interessante at diskutere:</p> <ul style="list-style-type: none">- At undersøge grænsefladen mellem universitetet og arbejdsmarkedet (hvordan får de studerende job? Hvordan screenes kandidater til jobs? Hvordan får man som arbejdsgiver de bedste kandidater? Hvordan får kandidaterne de mest attraktive jobmuligheder?)- At få diskuteret rundt om employability.	

- Hvordan imødegår man dimittend ledigheden på de humanistiske og kommunikationsuddannelser?
- Det er, hvordan man kombinerer de personlige egenskaber med fagligheden og fordybelsen, der fører til jobbet. Hvordan kombinerer man som universitet dette? Aftagerne er interesseret i at diskutere temaer i mindre fora

Mange af panelets medlemmer var af den opfattelse, at arbejdsmarkedet ændrer sig radikalt i disse år: I fremtiden har man ikke livslange ansættelser, man er nogle få år i en virksomhed og er derefter videre. Der opstår flere og flere enkeltmands virksomheder (de kan ses i Kødbyen, hvor iværksættere lejer sig ind i små "hoteller") og arbejdsmarkedet bliver mere og mere præget af, at man som arbejdsgiveren har få ansatte og køber ydelser ude i byen. Kandidaterne bliver i højere og højere grad ansat på deres produkter og på de kompetencer, de har ud over deres faglighed. Som følge heraf opstår spørgsmålet om, hvad IKH giver de nyuddannede med, når aftagerne ikke regner med at kunne fastansætte dem? Hvad er det for nogle kompetencer, som vores kandidater skal have på et sådant fremtidigt arbejdsmarked?

Panelet mente, at man som studerende skal lære nyt hele tiden ("lær 3 ting mere, end dem du kan i forvejen") og at praktikvejen var den bedste måde at skaffe job på.

- Det er vigtigt, at RUC samarbejder med erhvervslivet om at få de studerende i praktik.
- RUCs omdømme er vigtigt. Aftagerpanelet kan være med til at præge holdningen til RUC og kandidaterne.
- RUC kandidater mangler generelt selvtillid. Hvordan giver vi de studerende et boost i selvtilliden, som aftagerne f.eks. oplever, at kandidater fra CBS har?

	<ul style="list-style-type: none"> - De studerende har mange af de kompetencer, som efterspørges, men RUC har svært ved at konceptualisere de studerendes kompetencer - Det er vigtigt, at aftagerne kan sige det, de oplever: RUC skal få mere styr på tingene. Som eksempel nævntes, at da RUC innovation havde praktikordning, blev praktikvejledningen udskiftet hvert år, og der var ingen overlevering fra person til person og ingen havde kendskab til ordningen. RUC er under et voldsomt pres, og derfor skal man være helt fremme i skoen. - Der var generel enighed om, de fleste medarbejdere i aftagerpanelets virksomheder ansættes, fordi de har været igennem en praktikordning. 	
<p>6. Communication Studies light akkrediteringsrapport til kommentering (bilag 2)</p>	<p>Sune Lægaard forklarede kort om baggrunden for ønsket om at høre aftagerpanelet om akkrediteringsrapporten og studielederen for kombi-Komm. Pernille E. uddybede. Blandt andet fortalte Pernille Eisenhardt, at faget var engelsksproget og uddannede kandidater til at gå på to ben ved både at uddanne inden for strategisk kommunikation (der rettede sig mod større virksomheder) samt det kulturelle møde, HR, psykologi samt processer, der mere var rettet mod ansættelse i kommuner. Et aftagermedlem sagde, at de "to ben" smeltede mere og mere sammen på arbejdsmarkedet, og at faget derfor skulle fremhæve dette plus i rapporten. Videre blev faget opfordret til at, i stedet for at være international i Roskilde, at komme ud over grænsen og få kontakt til og samarbejde med internationale virksomheder med henblik på oprettelse af praktikpladser, da praktikpladser af aftagerpanelet blev opfattet som vejen til ansættelse for kandidaterne. Faget opfordredes ligeledes til at lære af DTU, der formaliseret indgår aftaler med internationale virksomheder i</p>	<p>Kommunikation ønsker at arbejde videre med idéen om praktikpladser i udlandet og mener, det kan foregå på 7. semester efter at fremdriftsreformen er ændret.</p>

udlandet og i Danmark om praktikanter, hvor virksomhederne har mulighed for at vælge, hvilke fag de gerne vil have arbejdskraft fra. Det vil løfte fagenes profilering. En anden mulighed er at få venskabsinstitutter i udlandet. Faget skal huske at skrive de gode historier på hjemmesiden.

Der var generel enighed om, at ved udvælgelse af kandidater til et job, skelner arbejdsgiver primært til produkt og pris. Ansøgere med et interessant produkt, kommer forrest i jobkøen. Hvis de studerende har lavet et produkt, skal de opfordres til at vedlægge det/puste det op/sælge det. Kommunikationsrepræsentanterne sagde, at netop fordi de studerende ikke var bevidste om deres egne kompetencer, havde faget tilbudt et to-dages workshop i pitching. Flere aftagere gav udtryk for, at det var en god idé og opfordrede fagene til at gøre mere ud af sådanne sessioner.

Journalistrepræsentanten sagde, at de havde 14 dages praktik som en del af uddannelsen, hvilket gav de studerende mulighed for at få værdifulde virksomhedskontakter. En repræsentant for karrierevejledningen fortalte, at RUC har flere muligheder for at tilbyde de studerende kontakt til arbejdsmarkedet under deres uddannelse: karrieremesse, studiejobs, praktikforløb samt samarbejde med erhvervslivet om projekter, hvilket var en unik mulighed for at omsætte akademiske metoder til hands on.

Studielederne fra Kommunikation takkede aftagerpanelet for gode input og var enige om at arbejde mere med virksomhedskontakter som en måde at få de studerende introduceret til erhvervslivet på, både ved at knytte virksomheder til gruppeprojekter samt ved at arbejde på at få etableret jobpraktik.

Der udspandt sig en diskussion om, hvorvidt de studerende er mere interesseret i sager, de brændte for, end for faglighed. Der var en generel opfattelse af, at der ikke var tale om modsætninger, men at

	<p>de studerende på RUC både tænker i projekter, som de brænder for, og faglighed og karakterer. Det er primært projektkompetencer man som virksomhed ser, når man samarbejder med en RUCer, man ser ikke fagligheden.</p> <p>En repræsentant for karrierevejledningen oplyste, at RUCere adskiller sig markant i forhold til andre universiteter i nationale og internationale undersøgelser ved at de går efter værdier mere end løn i en ansættelsessituation.</p> <p>Sune takkede for de gode kommentarer. De vil blive skrevet ind i rapporten.</p>	
<p>7. Teaser til tema for næste møde: Fremtidens arbejdsmarked og de humanistiske kandidaters jobmuligheder - oplæg ved Jens Friis Jensen.</p>	<p>Jens Friis Jensen introducerede kort temaet for næste møde. Jens Friis Jensen sagde bl.a., at for humanister har der været en forbedret tilknytning til arbejdsmarkedet og at fremtidens kompetenceprofiler måske mere og mere passer til, hvad vi kan på RUC. RUC vil udvikle sammen med aftagerne omkring, hvordan man kommer i arbejde og opretholder sig selv på arbejdsmarkedet. Endvidere sagde Jens Friis Jensen, at IKHs målsætning er at være dem, der har den bedste beskæftigelsesgrad for dimittender.</p>	
<p>8. Diskussion af temaer til kommende møder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fremtidens arbejdsmarked og de humanistiske kandidaters jobmuligheder • Projektorienterede forløb • Projektarbejdet • Tværfaglighed • Rekruttering af akademikere • Instituttets masteruddannelser – retning? 	<p>Sune Lægaard uddybede de punkter, som IKH ønsker at diskutere med aftagerpanelet på de kommende møder.</p> <p>Aftagerpanelet ønskede, at relationen ml. arbejdsmarkedet og de studerende skal diskuteres snarest. Praktiksituationen skal ligeledes prioriteres højt, da det tager tid at etablere en sådan ordning. Nogle mente, at det kan kombineres med det oprindelige forslag om, at fremtidens arbejdsmarked og de humanistiske kandidaters jobmuligheder.</p> <p>Hvem er de 5 største virksomheder, der tager praktikanter. Det blev nævnt, at RUC måles på dimittendledighed, og det rammer hårdt for humanister, men den relativt høje ledighed</p>	<p>Det blev besluttet, at praktik skal være temaet for næste møde i aftagerpanelet. Aftagerpanelet ønsker materiale om praktiktal samt fordeling på virksomheder samt et oplæg om diskussionspunkter udsendt sammen med dagsordenen.</p>

	udlignes mere og mere over 3 år. Derfor er det vigtigt at få de studerende hurtigt i arbejde. I forlængelse af dette mente aftagerne, at det kunne være interessant med en diskussion om, hvad vi tror, fremtidens arbejdsmarked har brug for, og hvad vores studerende kan/skal kunne i relation til dette? Diskussionen er vigtig, da IKHs uddannelser har mulighed for at præge fremtidens arbejdsmarked, også inden for humaniora.	
9. Planlægning af 3 møder for 2016/2017. Forslag til datoer: <ul style="list-style-type: none"> • møde 2 - tirsdag den 29. november 2016 • møde 3 - onsdag den 22. marts 2017 • møde 4 - tirsdag den 22. august 2017 	Mødedatoerne blev taget til efterretning og Sune Lægaard nævnte, at ledelsen gerne modtager input fra medlemmerne af aftagerpanelet, hvis de har dagsordenspunkter eller emner, de mener bør tages op på møderne.	
10. Evt.	<p>Sune Lægaard nævnte, at de eksterne medlemmer af aftagerpanelet har fået tilsendt en invitation til RUCs årsfest og håber, at de har lyst til at deltage i festivitassen.</p> <p>Sune Lægaard sluttede med at takke aftagerpanel for deres mange gode og konstruktive indslag.</p>	