

## Referat fra Aftagerdag 10. maj 2019 på Historie og Klassiske studier

Afholdt i Skybar, Campuskollegiet, kl. 12.30 – 17.00

**Fra aftagerpanelet deltog:** Rasmus Stærke (Danske Bank), Thomas Meloni (Forlaget Meloni), Thomas Aagaard Kristensen (Sct. Knuds Gymnasium, Odense), Lennart Secher Madsen (Museum Sønderjylland) og Torben Jakobsen (Mulernes Legatskole, Odense).

**Fra SDU deltog:** Formand for aftalepanelet Jesper Majbom Madsen, studieleder for Oldtidskundskab Jane Hjarl Petersen, faglig vejleder Mads Kjeldgaard Caspersen og Helene Christensen (referent)

Desuden deltog ca. 40 studerende.

### 12.30 – 13.30 Workshop omkring CV/Ansøgning/Kompetenceafklaring v/Mads Kjeldgaard Caspersen

Mads Caspersen indleder med at nævne, at han har flere års joberfaring med kompetenceafklaring, og han introducerer kompetencehjulet, som består af personlige kompetencer, generelle akademiske kompetencer og faglige kompetencer. Herefter arbejdede de studerende sammen to og to med at udfylde deres personlige kompetencehjul, som de fandt var et nyttigt værktøj.

Arbejdsgiverne vægter i prioriteret rækkefølge:

1. Motivation
2. Kompetencer
3. Personlighed

Han oplyser, at en Rekrutteringsanalyse fra 2017 viser, at 80 % af arbejdstagerne kun læser CV'et i første proces og kun bruger mellem 30 og 45 sekunder pr. ansøgning.

Mads Caspersen tager herefter udgangspunkt i en egen aktuel jobansøgning og beder de studerende forholde sig kritisk til den. En studerende kommenterer, at det må være vigtigt at tilpasse og målrette enhver ansøgning og CV.

#### *Generelle anbefalinger:*

Jesper Majbom Madsen: Kritisk sans og formidling er generelle kompetencer, som aftagerne efterspørger.

Rasmus Stærke: Ud over den stærke historiske metodeforankring lad også de personlige kompetencer stå tydeligt frem i din ansøgning, så arbejdsgiverne kan se, hvem præcist du er. Hos os kigger vi på strukturen i ansøgning og CV'et, og om der er overensstemmelse mellem ansøgning og CV. Begge dele er ren kommunikation og formidling, og alt hvad du kommunikerer, bliver læst og vurderet. Se væk fra de specifikke fag og kig på, hvordan de ting, du har lært i løbet af uddannelsen, kan passe ind i et givent job. Der er jobs til både introverte og ekstroverte, og for os er det vigtigt at vide, hvilken kategori en ansøger tilhører. Nævn det i ansøgningen, men ikke i første linje.

Thomas Meloni: Husk at forholde dig direkte til teksten i stillingsannoncerne og reflekter over, hvad du kan og kan bidrage med i forhold til de specifikke krav, og ikke hvad du kunne tænke dig. Som historikere har vi en historisk tilgang og metode- og analysefærdigheder. De personlige kompetencer er også vigtige, for ved jobinterviews bruger vi måske ikke så lang tid på det faglige. Hvad man laver i sin fritid, er også vigtigt for at danne et billede af personen bag det faglige. I mindre virksomheder kan det være et godt tip at aflevere sin ansøgning personligt.

### 13.30 – 13.45 Oplæg omkring skridtet til ph.d. v/Professor Nils Arne Sørensen

Nils Arne Sørensen oplyser, at han har læst så godt som alle ph.d.-ansøgninger til Historie de sidste 10 år, og han gennemgår herefter det, han kalder en "driftssikker" version af en ph.d.-ansøgning, dvs. en ansøgning, der indeholder de elementer, der skal være. Læs opslaget grundigt, for der er typisk en form for, hvor mange sider, de enkelte dele må fylde etc.

Projektbeskrivelsen er selve ansøgningen i et ph.d.-projekt og er egentlig en udbygning af de færdigheder, man opnåede, da man skrev bachelorprojektet og specialet. Den skal indeholde følgende elementer:

- \* præsentation af emne og problemstilling inklusive en begrundelse for, hvorfor projektet er relevant både internt og eksternt
- \* hvordan placeres projektet i forskningstraditionen. Man kommer med ny viden, der kan knyttes til forskningsmiljøer i ind- og udland. Det er vigtigt, at man viser, at ens projekt indikerer samarbejde med andre.
- \* hvad er det teoretiske og metodiske grundlag
- \* hvad er undersøgelsens empiri
- \* hvad er afhandlingens form, tidsplan og plan for miljøskifte. Miljøskifte hvor?

Nils Arne Sørensen nævner, at der på næsten samtlige universiteter i Danmark er nedskæringer på ph.d.-stillingerne. Derfor opfordrer han til at have antennerne ude: Er der nogle af underviserne, der har gang i et projekt, hvor I kan passe ind, og som interesserer jer, og snak specielt med jeres specialevejleder. Herefter nævner han EU-universitetet i Firenze, hvor man har fire år til at skrive et ph.d.-projekt og til og med slipper for undervisningsforpligtelsen. Forskningsmiljøet dernede er stort og spændende, og statistisk er det lettere at få et stipendiat i Firenze end i Danmark. Han nævner også, at specielt i Sverige er der stadig gode muligheder for at få et stipendiat.

En studerendes spørger, om der er andre ting, man kan fremhæve i en ansøgning? Til det svarer Nils Arne Søren, at det er godt at nævne, hvis man har relevante erfaringer fra et fagligt miljø eller har skrevet artikler etc. En anden studerende spørger, hvad specialekarakteren betyder? Han svarer, at hvis man ikke har fået 10 eller 12, vil man sandsynligvis ikke komme i betragtning. Den karakter vægter tungest, og man skal generelt have "gode karakterer", fordi det afspejler et stabilt højt akademisk niveau. Han understreger, at karakteren naturligtvis ikke står alene, idet ansøgningen og projektbeskrivelsen skal matche.

Afslutningsvis nævner han, at man ikke skal skrive i ansøgningen, at man vil "opfylde et hul i forskningen". Eventuelle eksisterende huller i forskningen har ofte en god grund, nemlig at det ikke er interessant! Man skal desuden være varsom, hvis ph.d.-afhandlingen ligner specialet for meget, for der skal være sket en hel masse fra specialets sideomfang til de 250 sider, som en afhandling er.

### 14.00 – 14.30 Ansættelse inden for generalistsektoren v/Sekretariatschef ved Det Humanistiske Fakultet Mads Funding

Mads Funding oplyser indledningsvis, at han har haft forskellige chefstillinger i andre offentlige institutioner og har været med til at ansætte mange generalister. På SDU er der ansat ca. 500 AC'ere inden for sagsbehandling, vejledning, administration, implementering af nye tiltag mv. Som historikere har man den fordel, at ens uddannelse har et vist samfundsfagligt element, og som ansat på SDU har man gode muligheder for udvikling og efteruddannelse og være med til at farve beslutninger.

På Humaniora ansætter de flere og flere humanister, og de får vi cirka 75 – 150 ansøgninger pr. opslået job, og han kommer med følgende gode råd:

*Om ansøgningen:*

- \* Hvis dit CV er tyndt, skal din ansøgning være god. Alle har skullet søge det første job, så det skal man ikke skamme sig over.
- \* Vær modig; hav synspunkter om jobbet, organisationen og universitetet og skriv det i ansøgningen. Nyuddannede er ikke insidere; I kan have synspunkter og refleksioner om det at være studerende, så derfor kan I komme med forslag til forbedringer.
- \* Man må gerne mene noget dumt; men ikke noget ugenemtænkt.
- \* Tænk grundigt over ikke at fylde din ansøgning med uvæsentlige ting, som ingen direkte relevans har.
- \* Tænk lidt nøjere om dine faglige og generiske AC-kompetencer og sæt ord på dem. I skal kunne forholde jer analytisk til omverdenen, og som noget meget vigtigt: I skal kunne skrive godt og velformuleret.
- \* Sæt dit CV op, så det er overskueligt og let at læse. Du skal ikke demonstrere alle dine evner med it-tegneværktøjer.
- \* Profilmfoto er en god idé; men vælg et helt almindeligt foto. Ikke et hvor du ligner en deltager fra Paradise Hotel, en jægersoldat eller er iført festtøj.
- \* Generiske standardansøgninger dur ikke. Vi gennemskuer dem med det samme, og vi bruger ikke et halvt minut på dem.
- \* Jeg får respekt for dit mod, hvis du som nyuddannet ringer og stiller begavede spørgsmål. Omvendt, hvis du ringer og ikke har forberedt dig, spilder du begge parter tid.

*Om samtalen:*

- \* Du indkaldes til samtale om en administrativ stilling. Læs den kulturelle kode, der omgiver en administration. Hav papir og blyant klar, print stillingsopslaget ud, mød op til tiden og påklædt til situationen (ikke badeshorts, bar mave eller lignende)
- \* Forbered faglige spørgsmål.
- \* Du må gerne spørge om løn, selv om det måske kan være svært. I den offentlige sektor kan man ikke selv stille krav om lønnen, idet den forhandles, og jeg forhandler den med de faglige repræsentanter. På universitetet skal vi spørge til folks lønkrav; men vi må ikke forhandle direkte med folk.
- \* Du må gerne spørge til arbejdsmiljø og -kultur, og du må også gerne spørge, hvorfor netop du er valgt ud til samtale.
- \* Lad være med at fortælle om alle dine begrænsninger og alt det, du ikke kan. Du skal være ærlig, lyv ikke; men tal ikke dig selv ned. Tænk som Pippi: "Det har jeg ikke prøvet før, så det kan jeg sikkert godt".
- \* Vi ved godt, at du leder efter dit første job. Og vi ved, at du er nervøs; men vi har ikke indbudt dig til samtale af høflighed eller medlidenhed. Samtale er en genre, som det kan tage lidt tid at få sig skudt ind på.

Mads Funding siger, at han gerne vil forklare, hvis nogen beder om at få at vide, hvad man har gjort forkert, siden man ikke fik jobbet. Husk på, at selv om I ikke har fået det første job, har I ikke nødvendigvis spillet jer selv af banen. Vi hører ofte folk ind i kortere- eller længerevarende vikariater.

En studerende spørger, om man ved en tidsbegrænset stilling må spørge til en eventuel forlængelse under en samtale. Dertil svarer Mads Funding, at ja, det vil være naturligt.

Lennart Madsen kommenterer, at det altid er en gruppe, der ansætter, og dem, der kommer til samtale er de ansøgere, der i de forskellige vurderingskriterier har fået flest "ja'er". Mads Funding tilføjer, at det selvfølgelig også forholder sig sådan på SDU.

Thomas Meloni nævner, at hvad angår løn, så forholder det sig lidt anderledes i en privat virksomhed. Der kan man forhandle sin egen løn, og man skal derfor have gjort sig nogle tanker, før man møder op til samtalen. Han nævner endvidere muligheden for at blive ansat med løntilskud, som specielt for mindre virksomheder kan være en attraktiv løsning. Han understreger også, at et praktikforløb kan være en glimrende indgangsvinkel til en længerevarende, betalt stilling.

#### **14.30 – 15.00 Ansættelse inden for undervisningssektoren v/Rektor for Mulernes Legatskole Torben Jakobsen**

Torben Jakobsen er uddannet fra AU med hovedfag i Historie og bifag i Idræt. Da han dimitterede, var der i 1984 én stilling i hele Danmark at søge med Historie! Han oplyser, at der er og i mange år har været massive nedskæringer på specielt STX; men trods alt er der stadigvæk en naturlig afgang på gymnasierne, så skolerne ansætter stadig. På Mulernes Legatskole har de dog ingen ledige stillinger i 2019.

For at blive gymnasielærer skal man have en reel interesse i de unge og i at samarbejde om deres dannelse og uddannelse (i en selfiegeneration). I gymnasiet oplever mange unge, at der for første gang stilles krav til dem. Som lærer er man rollemodel og skal have autoritet i et klasserum, og signalerer man slaphed, breder det sig i lokalet. På Mulernes Legatskole skal man aflevere alle opgaver, og der er nul-tolerance.

*Torben Jakobsen har følgende generelle råd til dem, der søger job i gymnasiet:*

- \* Man skal have en reel interesse i at arbejde i det moderne gymnasium
- \* Ledige jobs findes på gymnasiejob.dk, hos fagforeningen Gymnasieskolen – GL, skolernes hjemmesider og diverse sociale medier
- \* Det kan være en fordel at benytte sig af personlige kontakter på skolerne og ens personlige netværk
- \* Mød ikke op personligt for at aflevere din ansøgning
- \* Uopfordrede ansøgninger sendes elektronisk – gerne til rektor eller vicerektor, hvis e-mailadresser normalt er let at finde. Husk at vedlægge beviser, og hvis du ikke har afsluttet uddannelsen så skriv det i ansøgningen. Problemer med ikke-færdiggjorte uddannelser og forvirring om "sidefag" skal være i orden, ellers bliver man vikar og kan ikke komme i pædagogikum. Har man ikke pædagogikum, kan man få det.
- \* Du skal kunne skrive præcist og korrekt
- \* Søg gerne selvom fagene ikke er nævnt og husk at angive, om vikariat har interesse
- \* Vær mobil og vis det! Hvis man er seriøs med ansøgningen, så vis det og hvis du ikke er mobil og derfor vil pendle så vær ærlig og forklar det.

\* Vis ærlig interesse for skolen. Undersøg sagen, før ansøgningen sendes.

Herefter gennemgår Torben Jakobsen det seneste jobopslag fra Mulernes Legatskole fra 2018, som han kommenterer og uddyber.

\* Vi er interesseret i at høre, hvad folk kan bidrage med til at udvikle skolen. Hvordan kan du bidrage på skolen, idéer, forslag?

\* Det formelle skal være i orden, og fagene skal passe

\* Dine menneskelige egenskaber. Hvad kan du bidrage med andet end "blot" at være lønmodtager?

\* Ved en personlig samtale: Gentag de vigtigste punkter fra din ansøgning og uddyb. Man skal ikke tro, at alle tilstedeværende ved samtalen husker alt det, der er skrevet i ansøgningen

\* Hvis du ikke får jobbet, er det helt i orden efterfølgende at ringe og bede om en uddybning og gode råd

### **15.00 – 15.30 Ansættelse inden for kultursektoren v/Direktør Steen Ousager, Jernbanemuseet**

Steen Ousager oplyser, at han tidligere været ansat i Rigsarkivet i mange år, og han fortæller om, hvordan man arbejder i et arkiv, specielt med digital registrering. Man skal gerne vide noget om digitalisering, når man skal ud i job, og digital grundforståelse og formidlingsevne er vigtige kompetencer.

Museerne skal vise, at de er nyttige for samfundet, og at de tager et samfundsansvar, så inden for den statsfinansierede museumsverden arbejder man med de 5 museumssøjler:

*Indsamling*

*Bevaring*

*Registrering/tilgængeliggørelse*

*Forskning*

*Formidling* (herunder undervisning. Jernbanemuseet har udviklet undervisningsprogrammer til stort set alle skoletrin fra førskole til gymnasier).

*Steen Ousagers kommentarer dertil:*

Man kan ikke drive museum uden at kunne forske og har et fagligt grundlag for at gøre det. Derudover skal man have lyst til at fordybe sig i et emne.

Jernbanemuseet bruger langt de fleste kræfter og penge på formidling. Hvad skal der være på "krogen" for at få folk ind i museet. Alt handler om, hvilken strategi vi ønsker at lægge og hvilke historier, vi ønsker at formidle. Her kommer specielt dimittender inden for Historie ind med viden og kundskaber.

På museet er der mange forskellige typer af jobs: Digitalisering, formidling og ind over det hele, forskning. Steen Ousager viser et jobopslag fra Jernbanemuseet, som han kommenterer. Det er et krav, at I skal kunne stave og skrive og gøre jer forståelige, og man skal øve sig i at kunne spidse sine formuleringer helt til.

I nogle stillinger skal man også have lyst til at tage sig af børn i alle aldre, der myldrer og vælter rundt. Man skal have interesse i og være engageret i jobbet og indstillet på at gøre en ekstra indsats og være fleksibel. Vi prøver så også at være fleksible den anden vej.

Praktik og studiejobs er vigtige og rigtig gode at have som indgang til et job på et museum f.eks., og han nævner, at på museet forventer de snart at slå flere projektstillinger op.

### 15.30 – 16.00 Kaffe/kage og mulighed for snak med aftagere

Mange af de fremmødte studerende benyttede sig af anledningen til at snakke med aftagerne.

### 16.00 – 16.30 Alsidige jobmuligheder v/Head of Collections and Fraud Strategy ved Danske Bank Rasmus Stærke

Rasmus Stærke sagde indledningsvis, at han har en BA i Historie fra SDU og en KA i IT-organisation og kommunikation, også fra SDU, og at han var meget glad for begge studier. Specielt var han interesseret i historiografi og arbejdede nogle år i Stadsarkivet i Odense. Derefter tilbragte han nogle år i udlandet, og han minder om at huske at få udlandserfaringer med i et CV.

Hans egen vej ud i arbejde har været kringlet, så han opfordrer de studerende til at begynde at kigge på og orientere sig om mulighederne, hvis I ikke ved helt præcist, hvad I vil.

Han blev først ansat som konsulent og skulle hjælpe andre firmaer med alt muligt, som han ikke vidste noget om; men han bragte det, han lærte på universitetet i spil, nemlig evnen til hurtigt at sætte sig ind i ny viden og systematisere det.

Herefter nævner han et konkret eksempel på, hvordan han og hans team arbejdede: Kunden sagde, at "Vores salg er gået ned, hvad skal vi gøre ved det". De kiggede på en masse data og stillede de rigtige spørgsmål til kunderne, og de forsøgte at gøre kundens problemstilling overskuelig og uddrage mønstre fra data fra fortiden. Han arbejder således med brugen af data som forståelse af fortiden og forudsigelse af fremtiden, og det handler om at kigge på data fra alle vinkler.

Hans ansvarsområde er i dag strategisk ledelse. Han lægger de globale strategier for henholdsvis Collections (inkasso) and Fraud (ansøgelsesbedrageri) og sørger for, at de bliver implementeret.

Rasmus Stærke nævner, at han ikke i nogle af sine jobs direkte har kunnet bruge Historie til noget; men at han altid har brugt de generelle kompetencer, man lærer på uddannelsen:

- \* at kunne sætte sig ind i nye områder
- \* at kunne overskue store mængder information og identificere essensen
- \* metodetilgang
- \* kildekritik og vurdering af belæg
- \* bruge historiske erfaringer i en nutidig kontekst
- \* at stille de rigtige spørgsmål.

Han siger, at hans karriere har været helt tilfældig; men da han fandt ud af, hvad der var sjovt, gik det lidt stærkere. Når man synes, at noget er sjovt, bliver man god til det.

Spørgsmål fra en studerende: Vil en humanist overhovedet komme i betragtning til et job som dit? Du har jo også en IT-baggrund. Til det svarer Rasmus Stærke, at der er mange humanister i hans branche, og at mange topchefer har læst historie. Det er naturligt, at tunge matematikere hyrer tunge matematikere, mens sådan en som ham holder øje med humanister. Udfordringen er at få foden indenfor, for når du først er inde, får du kurser og sidemandsoplæring og kan bytte rundt. Vi ansætter jer for jeres råstof, og så skal vi nok bygge på.

Hans sidste råd til de studerende er: Hold jer ikke tilbage og fokusér ikke på, at du skal have drømmejobbet i første omgang.

*Afrunding ved Jesper Majbom Madsen:*

Han fortæller om, hvordan han fik sit første job som danskunderviser ved Dansk Flygtningehjælps Sprogskole. Han opfordrer de studerende til at række ud efter mulighederne. Det er ikke sikkert, at I skal blive i det første job resten af livet; men et job betyder erfaringer og kan sættes på et CV. Der er en rød tråd gennem de oplæg, vi har hørt i dag, nemlig, at det er jer, der skal få det til at ske. I har nu fået tips til, hvad der skal gøres og ikke gøres, og I har hørt andres veje ud i jobs. Begynd at bruge de råd I har fået straks.

I får job, måske ikke drømmejobbet i første omgang; men I får job. Statistisk set har det aldrig været nemmere for Humanister at få job end nu. SDU har den laveste ledighed i landet for Humanister, så der er muligheder nu og lad være med at være kræsne.

*Særligt møde for studerende på Oldtidskundskab*

Sideløbende blev der afholdt et møde mellem Thomas Aagaard Kristensen, Jane Hjarl Petersen og studerende fra Oldtidskundskab, hvor Thomas Aagaard Kristensen holdt et spændende og interessant oplæg for de studerende om, hvordan arbejdet som gymnasielærer er.

### **Efterfølgende opsummering med medlemmerne fra aftagerpanelet**

Referent: Mads Kjeldgaard Caspersen

Jesper Majbom Madsen: Aftagerpanelet er om noget kun blevet et endnu vigtigere redskab i dag, da det fungerer som pegepind for, hvad der efterspørges på arbejdsmarkedet, og for hvad de studerende står overfor. Når vi holder disse arrangementer, så er det for at binde de studerende tættere på op på det arbejdsmarked, som venter efter endt studie. Derfor giver mødet med jer perspektiv og refleksion, fordi de studerende bliver mødt med jeres forventninger til dem, I ansætter. Skal vi i endnu højere grad have temabaserede møder og arrangementer?

Lennart Madsen: De studerendes skal have rum for dialog og til refleksion. Som aftagerpanel fyldte vi meget. Det var godt, at samfundsaspekter som virksomhedspraktik og blev nævnt og trukket ind.

Rasmus Stærke: Workshoppen var rigtig god, fordi der netop var fokus på, at de studerende fik lov til at snakke og være med, så mere af det fremfor oplæg kunne være en mulighed.

Thomas Meloni: Der burde være noget omkring iværksætteri, for det er også en mulighed efter endt studie. Jeg ville ønske, at der havde været sådan et initiativ med gode råd og fifs, da jeg læste på SDU.

Thomas Kristensen: Det er rigtig godt, at der bliver tegnet et billede af, hvad der venter de studerende efter endt studie, og at de får råd og tips til at skrive ansøgninger og lave CV.

Jane Hjarl Petersen: Man kunne overveje om formatet for oplægget skulle ændres til et workshop-format med gruppesessions, hvor aftagerne sidder sammen med de studerende i grupper. Det kunne give et større fokus på samspillet mellem studerende/aftagere. Der var enighed om, at dette er et godt forslag.

Lennart Madsen: Der kunne f.eks. være mindre oplæg af 10 minutter koblet sammen med workshop-format og det jobopslag, de tager med.

Steen Ousager: Jeg tror, det er sundt, at de studerende her får at vide, at de nok ikke kommer til at sidde i drømmejobbet i første omgang, samtidig med, at de også får at vide, at de ikke er bundet af det første job for resten af sit liv.

Lennart Madsen: Jeg tror også, at det er sundt, at de studerende bliver klogere på, at man ikke kun er sin uddannelse (sin faglighed), men at der er lige så store forventninger om, at de har nogle generelle kompetencer, som er vigtige at sætte fokus på.

Jesper Majbom Madsen: Alsidigheden i aftagerpanelet er en kæmpe styrke, og det må styrke de studerende at vide, at de ikke kun kan gå gymnasielærer- eller museumsvejen.

Lennart Madsen: Flere af de studerendes fordomme blev udfordret i dag. Man skal ikke kun søge fuldtidsjob, og vejen ind på jobmarkedet kan ligeså godt være (og er i dag i langt højere grad) gennem projekter og vikariater.

Jesper Majbom Madsen: Aftagerpanelet skal i højere grad også være med til at målrette, hvad vores fagbeskrivelser skal indeholde, så de afspejler de kvalifikationer, I efterspørger ude på arbejdsmarkedet.