

## Aftagerpanelmøde i Aftagerpanel for humanistiske IT-uddannelser

Tid: 28. juni kl. 14-17

Sted: Syddansk Universitet, Universitetsparken 1, 6000 Kolding

### **Deltagere**

#### *Aftagere*

Annette Grube Lorentzen, Ditte Hillebrandt Mortensen, Jesper Pedersen, Jonas Granlie, Lene Wul, Mette Høxbro, Michael Tøttrup, Pia Henriette Friis, Rainar Marstrand

#### *SDU-ansatte*

Jacob Buur, Kristian Mortensen, Lene Dreisig Sørensen (referent), Mette Kjærsgaard, Stig Børsen Hansen, Tove Faber Frandsen

#### *Studerende*

Michelle Guldborg Mortensen, Nanna Lindgren Braunstein, Natasja Elstrøm Nilsson

#### *Projektpræsentation*

Anna Møller, Anni Elvirah Gamborg Nielsen, Casper Lund Poulsen, Cecilia Marino Herrera, Dmitrijs Dementjevs, Kimmie Haahr Hansen, Maria Brigitte Lazar Raagas Friis, Mette Dietzer Jacobsen, Mette Lassen, Mette Vemmelund, Raha Asadi

### **Velkomst og godkendelse af kommissorium**

Kristian byder velkommen og præsenterer dagsordenen.

Aftagerpanelet godkender kommissoriet.

### **Drøftelser i grupper:**

- **Aftagernes opfattelse/forståelse af uddannelserne**
- **Uddannelsernes profiler – hvor er vi på vej hen?**

Kristian skitserer kort, hvad der i øjeblikket rører sig på SDU og de uddannelser, som aftagerpanelet beskæftiger sig med.

Han nævner, at SDU for nyligt har gennemført økonomiske tilpasninger, som bl.a. har betydet lukning af uddannelser. De humanistiske it-uddannelser er heldigvis gået fri. Derudover er der i øjeblikket fokus på den nye kandidatreform, på planen om udflytning af uddannelser og på de udfordringer, disse ændringer medfører.

Ledighedstallene for kandidatuddannelserne samt tallene for optag og søgning på både BA- og kandidatuddannelser præsenteres også kort.

Ledigheden efter første kvartal er faldet, hvilket er en positiv udvikling, som forhåbentlig også vil afspejles i 4. til 7. kvartal, som er de tal, uddannelsernes kvalitet måles på.

I forhold til optag og søgning opleves der fremgang på bacheloruddannelsen for Biblioteksvidenskab, it og kommunikation, og på IVK-uddannelsen er optaget stabilt sammenlignet med de sidste år. På Cand.it.-uddannelserne viser tallene en lille tilbagegang, men særligt kritisk ser det ud for bacheloruddannelsen i Informationsvidenskab, it og interaktionsdesign. Der arbejdes i øjeblikket på at finde et nyt navn til uddannelsen, da noget af forklaringen på det dårlige optag måske kan være, at det er svært at forstå, hvad uddannelsen går ud på.

I den forbindelse er det vigtigt for SDU at kende aftagernes perspektiv på, hvad det er, der gør uddannelsen unik, og hvordan dette kan tydeliggøres, så vi sikrer et fremadrettet optag? Dette drøftes i grupper, og aftagerpanelets medlemmer har følgende kommentarer:

- Ordet 'information' er måske lidt forældet. Som erstatning kunne måske anvendes 'data'.
- Navnet skal beskrive uddannelsen og samtidig lyde spændende. Det kan desuden være en fordel, hvis man kan finde et navn, der også tydeliggør, hvilke arbejdsfunktioner man kan varetage.
- Det er vigtigt, at man kan formidle uddannelsens formål i én tagline.
- Konkrete forslag til et navn kunne være 'Information i teknisk sammenhæng' eller 'Interaktion i spildesign'.
- Spørg evt. de studerende, hvad de ser som kernen i uddannelsen. Evt. i form af et spørgeskema eller en fokusgruppeundersøgelse.

### **Projektpræsentation ved studerende**

Studerende fra de humanistiske it-uddannelser præsenterer nogle af de projekter, de har arbejdet med som en del af deres uddannelse. Aftagerpanelets medlemmer går rundt og kigger på de studerendes plakater og spørger ind til deres arbejde.

### **Aftagernes opfattelse af uddannelserne – opsamling**

#### **Employabilitet – input til inspirationskatalog:**

- **Jobfunktioner**
- **Social skills**
- **Indtryk af nyuddannede / jobparathed**
- **Jobsøgning under speciale**
- **Hvad fungerer? Hvad mangler?**

Stig fortæller, at It-vest har lavet en "ordbog" til cand.it.-uddannelserne med anbefalinger til, hvordan vi taler om uddannelserne, og med fokus på hvad der kendetegner dem. Det har nemlig vist sig at være svært for de studerende at italesætte deres kompetencer, når de kommunikerer med arbejdsmarkedet. "Ordbogen" (se bilag) deles ud til aftagerpanelets medlemmer, som drøfter anbefalingerne i grupper. Medlemmerne har følgende kommentarer:

- Der er umiddelbart ikke nogen af ordene, der virker afskrækkende på aftagerne – måske bortset fra 'Gruppearbejde'.
- Det er overraskende, at man skal tale mindre om 'Innovation' og mere om 'Forandring', men ellers giver punkterne god mening, når man f.eks. kigger på jobansøgninger.

- Det er vigtigt at kunne omsætte teori til praksis, hvilket måske ikke har så meget med en pragmatisk tilgang at gøre. Derfor er 'Teoretiske kompetencer' måske et lige så godt udtryk som 'Pragmatisk tilgang'.
- Det kan diskuteres, hvilke ord der bør anvendes. Det afhænger i høj grad af, hvem man taler til. Man skal tage udgangspunkt i, hvem der er modtager. Det vil derfor variere, hvad der virker i forskellige virksomheder. Det skal man huske at have blik for.
- Nogle gange vil man som aftager også gerne have begge dele. Det er ikke nødvendigvis enten eller. Det kommer meget an på konteksten, og man kan altid tage udgangspunkt i sproget/ordvalget i jobannoncerne.
- Man kan sagtens ændre sit ordvalg, men hvis man stadig taler ud fra sit eget ståsted, i stedet for at sætte sig ind i hvad virksomheden har brug for, så ændrer det ikke noget. Det er vigtigt at tale sig ind i virksomhedens behov og vise forståelse for det.

Stig præsenterer de tiltag, som SDU allerede praktiserer for at fremme de studerendes employabilitet. Han nævner bl.a.

- Business lunch
- Virksomhedsboost (matchmaking)
- Hard skills station
- Projektorienteret forløb
- Cases i undervisningen
- Workshop om italesættelse af kompetencer og SUS (tidligere karrierebevidsthed hos studerende)
- Refleksionsforløb under specialeskrivningen
- Virksomhedsbesøg
- Skrive speciale med virksomhed

Aftagerne fremhæver 'italesættelse af kompetencer' og muligheden for at 'skrive speciale med virksomhed' som nogle af de vigtigste punkter. Dog nævnes i forbindelse med specialeskrivningen, at det også kan være interessant at læse specialer, som er mere generelle og ikke så case-specifikke.

Panelmedlemmerne diskuterer desuden, om der på listen over SDU's tiltag mangler noget, som vil kunne gøre de studerende mere employable? De kommer med følgende input:

- En mangel kan tit være forståelse for arbejdslivet, og hvordan man indgår i arbejdsrelationer. Erfaring fra praktikker kan her være guld værd. Det mellem menneskelige er også vigtigt (relationelle kompetencer / small talk mm) – det kan i høj grad være med til at kompensere for manglende faglige erfaringer.
- Dimittenderne skal
  - kunne argumentere for sine valg
  - have organiseringssevne og evne til at kontekstualisere
  - besidde innovative og performative kompetencer
  - have kompetencer inden for projektledelse
  - udvise den rette kombination af ydmyghed og evne til at kunne sælge sig selv (dette er en svær balance).
- Praktik er meget vigtig, fordi det er med til at skabe en større forståelse for den branche, man vil ind i. Virksomhederne kigger ofte på, om dimittenderne har været i praktik, haft studierelevant arbejde eller har skrevet en relevant opgave inden for branchens område.

- Virksomhederne kigger efter det, der adskiller kandidaterne fra andre ansøgere. Det sjove miks kan også være interessant – det vidner om, at man har turdet træffe nogle særlige og velovervejede valg. Det er godt, at man tør gøre nogle andre ting, men man skal samtidig kunne begrunde sine valg.
- Semesterprojekter / cases i undervisningen kan være en rigtig god ide. Det er en måde, hvorpå de studerende får kontakt til virksomhederne, og virksomhederne får gavn af, at de studerende er nysgerrige og gode til at stille spørgsmål. Det ville være interessant for begge parter. Det er blot vigtigt at huske at inddrage virksomheden, inden man planlægger en case, så virksomhederne også selv kan byde ind med emner eller problemstillinger.
- Det kan være svært at tiltrække talentfuld arbejdskraft (rekrutteringskrise) – særligt inden for det offentlige. Dette er lidt paradoksalt, når der samtidig opleves udfordringer med at sikre employabilitet.
- De studerende har svært ved at oversætte deres kompetencer til de behov, der er i arbejdsmarkedet. Det er tit derfor, det er svært at finde et job. De skal være bedre til at tænke de ting, de lærer, ind i arbejdslivet.
- I en jobansøgning kan man også med fordel nævne andre aktiviteter end uddannelse og studiejob. Det kan være vigtigt for virksomheden at vide, at ansøgeren har sunde interesser. Det kan være med til, at man bedre kan forestille sig, hvordan ansøgeren kan passe ind i et arbejdsteam.
- Det er vigtigt, at de studerende får mulighed for at prøve deres færdigheder af. Det er samtidig vigtigt, at de studerende får lov til at være nysgerrige, da det er med til at udvikle talenter. Det er en vigtig del af det at gå på universitetet.

## **Tak for i dag**

Deltagerne takkes for deres fremmøde og input til udvikling af uddannelserne.