

Roskilde Universitet

Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE)

MØDEREFERAT

Forum: Fælles RUC aftagerpanelmøde

Mødedato: 11-03-2019

Sted: Roskilde Universitet

Deltagere (aftagere): RUC's fire aftagerpaneler

Deltagere (RUC): Rektorat, institutledelse og studieledere.

Punkt	Referat
1. Oplæg	<p>På det fælles aftagerpanelmøde d. 11 marts 2019 blev indledt med fire oplæg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hanne Leth Andersen, om strategiske overvejelser og satsninger på RUC • Mads Eriksen, Dansk Erhverv, om RUC set fra arbejdsgivernes synsvinkel • Maria Theresa Norn, DEA, om brugen af aftagerpaneler • Rune Heiberg Hansen, DAMVAD Analytics, om det 21. århundredes kompetencer
2. Workshop	<p>På baggrund af tematiserede oplæg diskuterede deltagerne to overordnede spørgsmål i grupper på tværs af aftagerpaneler, institutter og ledelseslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvordan sikrer vi, at RUC uddanner til fremtidens arbejdsmarked?</i> • <i>Hvordan kan aftagerpaneler og universitet sammen bidrage hertil?</i> <p>Hver gruppe havde en referent tilknyttet til at samle alle pointer og spørgsmål i et referat med udgangspunkt i fællesmødets to overordnede spørgsmål (uddannelser til fremtiden og brugen af aftagerpaneler) samt SWOT-analysens fire perspektiver (styrker, svagheder, muligheder og trusler).</p> <p>Diskussionerne handlede bl.a. om oplevede styrker og svagheder ved RUC-kandidater, uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans, RUCs image ift. arbejdsmarkedet (specielt det private), udvikling af aftagerpanelernes virke og rolle, uddannelsesudvikling, RUCs aftagerdialog og eksterne samarbejde generelt og RUCs optag.</p>

<p>3. Opsamling på gruppearbejde</p>	<p><u>RUCere på arbejdsmarkedet</u></p>
<p>Styrker ved RUC kandidater</p>	<p>Styrker ved RUC kandidater:</p> <p>21st century skills</p> <ul style="list-style-type: none"> - RUC studerende er dygtige til at komme i gang på en arbejdsplads – de er skarpe og finder problemerne med det samme. Vi skal ikke sætte dem i gang. - Den nysgerrige tilgang og evnen til at navigere i usikkerhed (problemorienteret tilgang) er også blevet set som en styrke. Truslen er, at det kan være svært at holde kandidaterne fast på den givne opgave. - Match med fremtidens kompetencer, som vi ser dem i dag (der er behov for de kompetencer, der udvikles på RUC). RUC's pædagogiske grundlag passer godt til arbejdsmarkedet. - RUC har en fordel i forhold til deres tværfaglighed, og skal styrke disse yderligere, særligt forholdet mellem samf/hum og teknologi. - Time management & project management <p>Samfundsengagement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestræbelse på samarbejde med omverdenen. <p>Samarbejde og tværfaglighed</p> <ul style="list-style-type: none"> - RUC studerende er bedre end andre til at samarbejde. Der er også behov for generalister. RUC'ere lærer at samarbejde og kan lære fra sig. - PPL og det problemorienterede projektarbejde. De studerende er gode til at få folk til at samarbejde og skabe konfliktløsning. Fordelen er, at de studerende finder problemerne. - Samarbejde har altid været kendetegnende for kandidater fra RUC, men det kan mange af de andre kandidater også - nu. RUC-kandidater har dog en større tværfaglig forståelse og er bedre til at få andre fagligheder i spil <p>Den offentlige sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gode til at uddanne til den offentlige sektor - Erfaringerne fra gruppearbejdet gør, at kandidaterne kan håndtere de til tider lange (politiske) processer/arbejdsgange, hvor resultater kan lade vente på sig - men stadig leveres.
<p>Svagheder ved RUC kandidater</p>	<p>Svagheder ved RUC kandidater:</p> <p>Image</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imageproblem særligt ift. faglighed - Enormt spænd i kvalitet af kandidater <p>Faglighed</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundfagligheden på RUC er ikke så god; de mangler de basis ting som andre studerende har. Mangler dybde i fagligheden - Diffus tværfaglighed - ”der skal være faglighed i tværfagligheden” - Uddannelsesudbuddet er for stort – mht. kombinationerne. De skal kunne oversættes til jobmarkedet. <p>Formidling af faglighed</p> <ul style="list-style-type: none"> - Man skal have nogle dokumenterede kompetencer til det første job, det kan vi ikke altid se hos RUC-studerende. - RUC 'er er dårlige til at italesætte sine egne kompetencer

Kompetencer

- Kandidaterne mangler økonomiske og juridiske kompetencer på deres felt.
- Svage kvantitative færdigheder
- RUC skal være bedre til at have den ”hårde faglighed”. Projektstyring i praksis, økonomi, statistik, talforståelse. Alle studerende bør have IT kundskaber svarende til forventninger på uddannelsens arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedet for RUCere

- RUC uddanner primært til den offentlige sektor (problem fordi de studerende i fremtiden i højere grad skal finde beskæftigelse i den private sektor)
- 80% skal ifølge fremskrivningen have job i den private sektor – det er ikke RUCs spidskompetence (for indeværende)

Oversættelse af faglighed til kompetence

Problematik

- Det man ansætter ud fra er attitude, og at de (kandidaterne) selv kan forklare, hvad de kan. RUC’ere er dårlige til at italesætte sine egne kompetencer
- RUC’ere uddannes ikke i traditionelle projektledelses værktøjer, men i PPL. Det er vigtigt, at RUC’er kender disse værktøjer. Kunne evt. give de studerende disse redskaber som en del af udslusningen til arbejdsmarkedet.
- Vi snakker hele tiden om samarbejde, men hvordan arbejder vi med at begrebsliggøre det? RUC giver ikke de studerende mulighed for at fortælle historien om, hvordan gruppearbejdet er det samme som at sammensætte et team.

Behov

- Synliggøre og professionalisere hvordan de studerende udvikler sociale kompetencer. RUC ideologien er blevet en hæmsko, fordi man går ud fra, at de studerende udvikler disse kompetencer – men det skal være mere eksplicit.
- Efterspurgt kompetence: visualisering af data og formidling.
- Styrk italesættelsen af ”high social skills” (evnen til at arbejde sammen og komplementere hinanden)
- Styrk (og italesæt) de studerendes engagement, tilstedeværelse og disciplin (eksekvering som arbejdsmarked-kompetence)
- Oversætte det akademiske projektarbejde til det man arbejder med i virksomhederne

Forslag

- Kunne man adde noget til så de studerende bliver mere reflekterede? Give dem problemer som er virkelige (Prescriba) – kan man arbejde mere med, hvordan mennesker bliver mere tilpasningsdygtige?
- Det stabile arbejdsmarked skal RUC’ere være bedre til at agere i. Skabe virkelige problematikker – skabe iværksætterier.
- En digital logbog (i løbet af studiet) – et kvalitativt udviklings samarbejde hvor den studerende reflekterer og dermed skaber sig en karriereforsståelse.
- Eksperimentér med projektformen – gør den ”konkret anvendelsesorienteret” (ex: kort notat med én pointe)

Uddannelsesudvikling

Problemorienteret projektlæring - PPL

Styrker

- Uddannelsen (PPL?) underbygger professionelt samarbejde
- RUC's pædagogiske grundlag passer godt til arbejdsmarkedet.
- Bestræbelse på samarbejde med omverdenen. Samfundsengagement.
- RUC studerende er sindssygt dygtige til at komme i gang på en arbejdsplads – de er skarpe og finder problemerne med det samme. Vi skal ikke sætte dem i gang.
- Man er tæt på nogle andre fagligheder. De studerende oplever, at de kan se dem i flere fagligheder

Behov for differentiering ift. andre (lignende) pædagogiske tilgange

- De vises sten er fundet PPL (1978), men er det innovativt i dag? Gør det innovativt igen! De andre uddannelsesintuitioner/Universiteter er også blevet gode til at anvende projektarbejdsformen, hvor efterlader det RUC?
- Den projektorienterede tilgang skal fornyes. Det vigtigste er at få kommunikeret, hvad man kan her fra RUC, men det skal stå tydeligt i forhold til virksomheder og studerende.

Forudsætninger for PPL

- At være dygtig til at rekruttere undervisere som er kvalificerede.
- Lær de studerende hvad det er, de lærer – både i optagsfasen og undervejs i studiet (italesættelse af kompetencer).

RUC's PPL er både dens fordel og ulempe:

- RUC skal passe på, at de ikke bliver blinde over for de problemstillinger, som PPL skaber. Der er mange fordele ved PPL, og PPL er fremtiden, og føder fint ind i fremtidens arbejdsmarked. Men PPL-modellen har nogle udfordringer, særligt i forhold til de svage studerende. Dette understøttes af, at RUC optager flest studerende med dårlige karakterer, og færrest med gode karakterer.
- Gruppen har den tese, at PPL fungerer for de fagligt dygtige studerende, og at der her kan skabes projekter med høj faglighed og relevans. Men gruppen har omvendt den tese, at studerende som er 'faglig svage' bliver "free riders" eller finder sammen i grupper, og skaber dårlige projekter.

Potentiale (PPL som professionel kompetence)

- Hvad gør RUC unik? – RUC skal kigge lidt på sin egen opfindelse, så projektarbejdsformen bliver en form for palette. Arbejde med projektmodeller, vægte deadlines lige så højt som faglighed, arbejde mere med de agile (åbne) projektformater - se projektarbejdsformen som en skov af kompetencer.
- Udfolde PPL i fællesskab i praksis. Vise omverden, at PPL og de andre universiteters projektarbejde er langt fra det samme. Men vi bliver nødt til at tale om elefanten i rummet: Nemlig at bund-niveauet på RUC er alt for lavt. Topniveauet er højt, og måske højere end på andre universiteter, fordi der er PPL. Men samtidig er gruppen enige i, at bundniveauet er skræmmende lavt. Disse skal enten løftes eller sorteres fra, da de dels trækker niveauet ned, og dels er med til at "ødelægge" RUC's brand.
- PPL er fint, men RUC er også hårde fagligheder. Kombinationen mellem de hårde og sociale skills skal blive bedre og fortælles.

Uddannelser

Kombinationsuddannelser

- Hvad er det man kommer ud at arbejde med? Det er vigtigt at skærpe profilerne.
- Priorité den dybe faglighed i den specifikke kombi
- Udbuddet er for stort – mht. kombinationerne. De skal kunne oversættes til jobmarkedet.
- Nyttænke den model man er RUC-studerende på. RUC uddanner for meget til et forskerliv, for mange kombi-uddannelser. Skab dit job mens du studerer.

Efterspurgte kompetencer / fagligheder

- Svage kvantitative færdigheder (økonomimodeller og prognoser, ”economic literacy”)
- RUC skal være bedre til at have den ”hårde faglighed”
- Kandidaterne mangler økonomisk og juridiske kompetencer (forståelse). Økonomi, statistik, talforståelse
- Alle studerende bør have IT kundskaber svarende til forventninger på uddannelsens arbejdsmarked.
- Der er et stigende behov for studerende som kan arbejde med store datamængder, analysere, prioritere og præsentere dem for beslutningstagere på en let og forståelig måde.
- Certificering i projektkompetencer (bør komme med pr. automatik fra RUC)

RUCs organisation

RUCs profil og brand

Image

- Imageproblem særligt ift. faglighed (branding)
- RUC's forskning er relativt usynligt - det kommer ikke ud over kanten. FOA har ikke særlig mange forskere på den liste som de henviser journalister til.
- (svaghed) Ledighedstal
- Ift. samarbejde med erhvervslivet har RUC et dårligt brand
- Den RUCske model er ikke så unik længere – manglende meningsfuld profilering

Muligheder

- Italesættelse af RUC-profil både i optagsfasen og dimittendfasen – RUC er ikke for alle, men er modellen med mest potentiale for de få
- Fordomme/image – styrkes af spænd i kvalitet af kandidater (vær ikke bange for ikke at optage alle)
- RUC kunne med fordel arbejde på at gøre nogle af klimamålene, veganerisme mm. til en del af RUC's brand. Verdensmålene er en mulighed og skulle måske indarbejdes endnu mere/tydeliggøres som del af RUC's dna.

Eksternt samarbejde**Opsøg virksomhederne**

- Hvordan får vi engageret virksomheder mere?
- Ift. samarbejde med erhvervslivet har RUC et dårligt brand
- Virksomhederne skal hurtigere kunne komme tæt på de enkelte fag
- Udnyt virksomhederne i regionen
- Dyrk relationen til erhvervslivet
- RUC som oplægsholder på VL døgnet. RUC skal være mere synlig og styrke samarbejdet med virksomheder
- Vigtigheden af øget samarbejde mellem virksomheder og RUC. Det skaber øget beskæftigelse på længere sigt. Være mere proaktive med at hjælpe de studerende med at få studiejobs og systematisere den søgning - det vil skabe nogle brede relationer til forskellige virksomheder. Der er mange SMV som også kunne skabe studiejobs.
- Partnerskabsmodellerne skal støttes og fortsættes. Der er rigtig mange virksomheder som ikke får besøg af RUC, men som gerne vil.

Alumne

- Dyrk relationen til de ”store RUCere”
- Succesfulde alumner, alumner i ledende (profilerede) positioner
- En svaghed er at alumnesamarbejdet. Alumnenetværket skal bruges meget bedre – her kender folk DNA’et og kan fortælle historien.

Brugen af aftagerpaneler**Gentænk aftagerpaneler**

- RUC bør lægge en strategi for mere målrettet og konkret brug af aftagerpaneler. Det er okay at stille krav til aftagere.
- Aftagerpanelerne vil gerne inddrages mere – der må gerne stilles krav til os. Måske er der fra RUC en vis berøringsangst i forhold til at invitere mere kritisk ind. Tænk alternativt.
- RUC er dårlige til at lave opfølgning på baggrund af analyser/inputs fra aftagere – der mangler strategiske ledelsesbeslutninger på baggrund af ledelsesinformation
- Der skal skabes en mere dynamisk model. Vi vil gerne inddrages mere i det daglige arbejde. Vi vil gerne mere ind på studiet. Der skal lægges en strategi for, hvordan man anvender aftagerpanelerne i det daglige
- Aftagerpanelerne skal bruges mere aktivt. Det skal bruges som en dynamisk model, hvor aftagerne trækkes ind og se på de særlige kompetencer som de har og trække dem ind. De skal mere ad hoc ind og lægges en strategi fra RUC, således at der skabes mere netværk.

