

## Referat aftagerpanelmøde mandag den 28. august 2017

### Tilstede:

Medlemmer af aftagerpanelet: Lars Paludan Müller, Ulrik Bak Nielsen, David Meinke, Dorte Jeppesen, Elsebeth Meldgaard, Henriette Moos, Helle Ørsted, Jens Kjærum, Mikkel Holmbäck, Per Bennetsen, Stine Røn Hartmann, Thomas Hermann

IMT: Anders Siig Andersen, Camilla Schmidt, Hermod Ringgaard, Troels Kure, Morten Vest Hansen, Niels-Erik Parbst, Mikkel Bille, Mads Rosendahl, Kristian Nagel Delica, Hans H. K. Sønderstrup-Andersen, Lene Larsen, Luise Li Langergaard, Birgit Land, Bente Kjærgård, Steen Visholm, Katia Dupret, Anne Liveng, Kevin Mogensen, Susanne Haraszuk

### Afbud:

Medlemmer af aftagerpanelet: Henrik Rasmussen, Mette Dahl Jensen, Knud Aarup, Henrik Seiding, Dorte Vangso Rasmussen, Torben Klitgaard

IMT: Kirsten Habo, Sidsel Lond Grosen, Jo Krøjer, Jan Pries-Heje, Jonas Larsen, Thomas Theis Nielsen

### Dagsordenspunkt

#### 1) Velkommen - seneste nyt og opsamling fra sidste møde

Tiltag og udfordringer på uddannelsesområdet ved Anders Siig Andersen, Instituttleder

Opsamling på tilbagemeldinger vedrørende praktik og projektsamarbejder ved Camilla Schmidt, Viceinstituttleder

#### Bemærkninger og opmærksomhedspunkter:

##### Tiltag og udfordringer på uddannelsesområdet:

Aftagerpanelet bemærkede at det var positivt, at uddannelsen Nordisk urban Planlægning (NUPS) er indstillet til positiv akkreditering når mange andre ansøgninger om akkreditering af nye uddannelser bliver afvist.

Ansøgningen har dokumenteret, at der ikke findes tilsvarende uddannelser som dækker behovet på arbejdsmarkedet nationalt og internationalt.

##### Opsamling på tilbagemeldinger vedrørende praktik og projektsamarbejder:

Aftagerpanelet udtrykte tilfredshed med, at instituttet havde fuldt op på sidste aftagerpanelsmøde og, at aftagerpanelet bliver orienteret om hvordan der er fuldt op.

Aftagerpanelet gør opmærksom på at det er væsentligt, at praktikken skal være forankret i de faglige miljøer.

Thomas Hermann orienterede om en række forsøg med praktik som er igangsat med udgangspunkt i arbejdsmiljøchefernes netværk. En række forsøg som gennemføres i et

samarbejde mellem arbejdsmiljøchefernes netværk, uddannelsen Arbejdsliv og studerende på Arbejdsliv.

Bilag 1: Indledende oplæg af Anders Siig Andersens og Camilla Schmidts oplæg (slides)

## 2) Autentiske bedømmelsesformer – imitation af arbejdsformer og produkter

***Dagens tema: Udvikling af bedømmelsesformer med fokus på læring og praktiske kompetencer***

***Autentiske bedømmelsesformer med internationalt udsyn – imitation af konkret praksis***

Oplæg ved Eva Bendix Petersen, Leder af Enheden for Akademisk Efteruddannelse, RUC

*Bilag 2: Autentiske bedømmelsesformer med internationalt udsyn*

***Aftagernes rolle i udvikling af bedømmelsesformer – eksamen som led i en employabilitystrategi***

Oplæg ved Camilla Schmidt, Viceinstituteder

## Velkommen - seneste nyt og opsamling fra sidste møde

Autentiske bedømmelsesformer med internationalt udsyn – imitation af konkret praksis

Hvad er autentiske bedømmelsesformer – for hvem og hvornår? Hvordan kan autentiske bedømmelsesformer være en motiverende bedømmelsesform.

Det er afgørende, at autentiske bedømmelsesformer tænkes sammen med akademiske dyder og kompetencer samt problemorientering og det kritiske- bedømmelse som læringsform.

Hvordan er den enkelte studerendes bevidsthed om egne kompetencer medtænkt i begrebet autentisk bedømmelsesformer.

Bilag: Eva Bendix Petersens oplæg (slides)

Aftagernes rolle i udvikling af bedømmelsesformer – eksamen som led i en employabilitystrategi

Camilla Schmidt igangsatte arbejdet i workshopkene.

## 3) Ideer, indhold og praksis i nye prøveformer – produktformer, præsentationsformer osv. Workshop med afsæt i stillingsopslag og inspirationsoplæg

- Hvad er de mest hyppige arbejdsopgaver for kandidater på din arbejdsplads?

- Hvilke færdigheder lægger især vægt på ved ansættelse af kandidater på din arbejdsplads?
- Hvilke konkrete færdigheder er nyuddannede kandidater ofte er svage på?

Workshoppen opsamles med bud på, hvordan studielederne vil arbejde videre med forslag og ideer.

Bilag: Udvikling af autentiske bedømmelsesformer - opgaven

### **Bemærkninger og opmærksomhedspunkter:**

Aftagerne havde taleretten i de enkelte workshop og Studielederne havde fået til opgave, at opsamler aftagernes indspark og erfaringer.

Studieledernes opsamlinger fra workshopkene:

#### **Gruppe 1**

Der er behov for, at udvikle klassiske akademiske kompetencer. f.eks. at kunne afgrænse, definere og analysere et fagligt problem ved hjælp af relevante faglige teorier og metoder, at kritisk kunne vurdere fagets forskellige teorier og metoder og have en præcis og konsekvent begrebsanvendelse samt kunne indgå i dialog og argumentere på et grundlæggende teoretisk grundlag.

En afgørende kompetence ved en akademisk uddannelse er akademisk skriftlighed og udvikling af denne. Den akademiske skriftlighed bør afprøves ved forskellige prøveformer.

Projekt- og problemorienterede tilgang til vidensudvikling har en afgørende placering i de studerendes læring og i RUCs uddannelsesprofil. Aftagerne spurgte hvordan sikre RUC, at de studerende har overblik over projektforløbet og alle dets faser?

Aftagerpanelet spurgte om der fortsat er og hvordan RUC sikre rum til, at uddannelserne kan udvikle eksperimenterende lærings- og prøveformer?

Aftagerpanelet understregede, at der er behov for at RUC udvikle de studerendes evne til at tænke og udvikle entreprenante kompetencer?

#### **Gruppe 2**

Gruppen startede med en diskussion af projektarbejdet og dets autenticitet. Er projektarbejdet autentisk for alle studerende?

Det var gruppens opfattelse, at projektarbejdet og den måde hvorpå afprøvningen er organiseret fungerer godt.

En afgørende kompetence hos nyuddannede kandidater er, at de skal kunne begå sig i virksomheden eller organisationen på alle niveauer. Det ville være et godt emne, at udprøve ved eksamen. Dette gælder både for kurser og projekter.

Eva Bendix Petersen talte om "signature practices" for studerende. Hvad ved vi om "signature practices" for forskere?

Ved anvendelsen af autentiske bedømmelsesformer skal der være fokus på, at afprøvningen også skal afdække de teoretiske og akademiske kompetencer. Afprøvningen skal fastholde forskellen på en professionsuddannelse og en akademiskuddannelse.

### **Gruppe 3**

En afgørende kompetence som de studerende skal opnå gennem deres uddannelse er, at kunne formulere problem og løsning samt hvordan de er kommet frem til løsning. Intern og ekstern med fokus på Pitch – Peer.

En aftager af kandidater fra RUC forventer, at kandidaterne kan deres kerne faglighed.

Hvad er det en akademiker kan og hvad får arbejdsgiveren når man ansætter en RUC kandidat? Hvad er forskellen på en professionsuddannet og en akademiker (RUC kandidat)? Er de mere nysgerrige og videnssøgende?

RUC må hjælpe de studerende med at oversætte/formidle de op opnået kompetencer til aftagere og andre interesserede.

### **Gruppe 4**

Gruppen indledte med, at diskutere efterspurgte kompetencer. Efterspurgte kompetencer som kunne være, at:

- kunne afgrænse, definere og analysere et fagligt problem ved hjælp af relevante faglige teorier og metoder
- kunne systematisere kompleks viden og data samt selekttere og prioritere forhold, der er væsentlige for opgaven
- tage kritisk stilling til kilder og dokumentere dem
- formidle faglige problemstillinger og løsningsmodeller, således at det bliver relevant og forståeligt for forskellige målgrupper f.eks. politiske beslutningstagere
- kunne arbejde selvstændigt, disciplineret, struktureret og målrettet, herunder også kunne overholde deadlines og formalia uanset arbejdspress

Kommunikation og samarbejde er afgørende kompetencer og har været RUCs styrke. Denne kompetence kan i dag opnås gennem de fleste universitets uddannelser. RUC skal blive bedre til, at beskrive og fortælle hvad RUC kandidater kan og hvordan deres kompetencer adskiller sig fra andre universitetets kandidater.

## **4) Kvalitet og relevans ved Sundhedsfremme og Sundhedsstrategier**

Fremlæggelse af hovedpointer fra akkrediteringsrapport og tilbagemeldinger fra Aftagerpanelet

Ved Birgit Land, Studieleder ved Sundhedsfremme og Sundhedsstrategier

**Spørgsmål og kommentarer fra aftagerpanelets medlemmer:**

Aftagerpanelet kan bekræfte, at der er en stigende tendens til at nyansættelser inden for det sundhedsfaglige område er projektansættelser. Dette er begrundet i, at ansættelserne ofte er i projekter som er hel eller delvist eksternt finansieret.

Den bedste måde, at udbrede kendskabet til uddannelsen blandt aftagere er gennem mødet med de studerende og deres formidling af egne kompetencer.

Praktikorienteret projektforløb er en god måde, at gøre uddannelsen mere kendte blandt aftagere.

Det er vigtigt, at synliggøre hvordan sundhedsfremme adskiller sig fra professionsuddannelser. At der er forskel på en professions- og en akademisk uddannelse.

Sundhedsfremme kan lære noget af IT universitetet og hvordan de har profileret deres uddannelser via små filmoptagelser og sociale medier.

Bilag: Birgit Lands oplæg (slides)

**5) Fælles middag og tak for denne gang**

# Møde i Aftagerpanel for IMT

Tema: bedømmelsesformer der  
styrker studerendes  
employability

# Dagsorden

- 16.00 – 16.20 Velkommen - seneste nyt og opsamling fra sidste møde, v. Anders og Camilla
- 16.20 – 16.50 Bedømmelsesformer med fokus på læring og praktiske kompetencer
- 1) Autentiske bedømmelsesformer med internationalt udsyn, v. Eva Bendix Petersen
  - 2) Aftagernes rolle i udvikling af bedømmelsesformer, v. Camilla Schmidt
- 16.50 – 17.25 Workshop: Ideer, indhold og praksis i nye prøveformer
- 17.25 - 17.45 Workshopopsamling: Studielederens videre arbejde med forslag og ideer?
- 17.45 – 18.00 Kvalitet og relevans ved Sundhedsfremme og Sundhedsstrategier, v. Birgit Land, Studieleder
- 18.00 - Middag

# Seneste ny for RUC og IMT

---

- Spareplan
- Employability
- Revideret uddannelsesprofil
- Institutionsakkreditering



## Afgørelse

## Konsekvens

### Positiv

Mulighed for at oprette nye uddannelser og nye uddannelsesudbud, når disse er prækvalificeret og godkendt, samt foretage justering af eksisterende uddannelser.

### Betinget

Alle nye uddannelser og uddannelsesudbud skal uddannelsesakkrediteres før oprettelsen. Plan for opfølgning.

### Afslag

Uddannelsesinstitutionen kan ikke oprette nye uddannelser eller uddannelsesudbud. Eksisterende uddannelser skal uddannelsesakkrediteres efter en turnusplan.

# Institutionsakkreditering

## Kvalitetspolitik

## Kvalitetssystem

Forskningsbase-  
ring

Uddannelses- og  
undervisnings-  
kvalitet

Relevans

# Relevanskriterier for universitetsuddannelser

---

- Videnskabelig relevans: De må baseres på samfundets højeste vidensniveau og kendskab til, hvordan denne viden produceres
- Samfundsmæssig relevans: De må forholde sig kritisk og reflekterende til videnskabens samfundsmæssige betydning og give svar på vigtige samfundsmæssige udfordringer
- Personlig relevans: De må tilgodese de studerendes faglige interesser og forudsætninger og deres forestillinger om et meningsfyldt arbejdsliv
- Beskæftigelsesmæssig relevans: De må tilrettelægges, så de tilgodeser arbejdsmarkedets nutidige og fremtidige behov for viden, færdigheder og kompetencer

# Ny uddannelse på vej

---

Nordic Urban Planning Studies (NUPS) er indstillet til positiv akkreditering

- Engelsksproget kandidatuddannelse indenfor byudvikling og byplanlægning
- Samarbejde med Norges Arktiske Universitet i Tromsø og Malmø Universitet
- ”Kandidaterne skal kunne arbejde med at udvikle og skabe nye byer og rum, og bidrage til værdiskabelse for offentlige og især private aktører på lokale, nationale og internationale markeder”

# Opfølgning på feedback fra sidste møde - projektsamarbejde og praktikforløb

---

- Behov for ensartet model for praktikforløb – gerne 30 ECTS
  - Praktik placeres entydigt på 3. semester, 15 eller 30 ECTS, én samlet prøve
  - Ændring fra sommer 2018
- RUC skal klæde studerende på til mødet med en arbejdsplads
  - Etablering af tværgående praktikenhed – ansvar for vejledning, understøttelse af praktikkontrakt, estimering af arbejdsopgaven
  - Kontaktpunkt for både studerende og praktikvært
  - Opsamling af viden, evaluering og kontaktoplysninger i central database
- RUC skal tydeliggøre de studerendes generelle og faglige kompetencer
  - RUC har igangsat arbejde med at præcisere kompetenceprofil i alle studieordninger
  - Ansættelse af læringskonsulent med dette formål – arbejdet afsluttes sommeren 2018
- RUC har etableret arbejdsgruppe med fokus på beskæftigelsesindsatser
  - Karriereteamet, kvalitetsenhed, studieledere, uddannelsessekretærer, viceinstitutedere

# *Autentiske bedømmelsesformer med internationalt udsyn*

Eva Bendix Petersen,  
Leder af Enheden for Akademisk Efteruddannelse, RUC  
August 2017

# Bedømmelse som læringsaktivitet

- Verden over udfordringer med at få universiteter og akademiske uddannelser i spil på nye måder
- Kan vi øge læringsudbyttet, motivation og employability i samme bevægelse?
- Kan vi adressere trenden der siger at akademisk uddannelse er irrelevant, overflødig eller outdated?
- Higher Education Academy og andre foreslår fokus på 'assessment for learning' – bedømmelse som læringsaktivitet (ikke slutpunkt) med fokus på 'rich tasks'

<https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/assessment-improvement>

# ‘Autentiske’ bedømmelsesformer - begrebsafklaring

“**Engaging** and **worthy** problems or questions of importance, in which students must use knowledge to fashion performances effectively and creatively. The tasks are either **replicas of or analogous to the kinds of problems faced by ... professionals in the field**” (Wiggins, 1993, p. 229).

Traditionel	Autentisk
Lærerdefineret opgave der tjekker at den studerende har forstået det lærervalgte stof	Opgave defineret af udøvere, lærer og studerende som udvikler den studerendes viden og kompetencer i løsningen af komplekse og reelle scenarier
I bedømmelse defineres stoffet først	<i>Backwards mapping</i> fra reelle kompetencer og viden



# Autentisk – for hvem og hvornår?

- Autenticitet et ikke en entydig størrelse
- Autentisk står ikke i modsætning til akademisk
- ‘Anvendelsesorienteret’ er derfor ikke helt det samme som autentisk
- Der kan være en pointe i at gøre sig klar *for hvem* en værdi, kompetence eller færdighed er autentisk
  - Essay?
  - Projektarbejde?
  - Rappportskrivning?
- Pseudo-autentictet?

# Typiske former

- Scenariebaseret
- Praktik
- Opgaveløsning for eller i samarbejde med udøvere
- Udøvere og aftagere med i bedømmelsen (mere aktivt end ved censur)
- Opgaver fokuseret på 'signature practices'
  - F.eks. pædagog udøver 'aktiv lytning' samt skriftlig opgave eller poster om teorien bag denne praksis og dens forskellige udmøntninger

# Eksempel

- Kursus: uddannelsesadministration og –ledelse (Kandidat, 10 ECTS)
- Læringsmål: indsigt i admin. og ledelsesteoriretninger, anvende disse i analyse, mv.
- Udøvere holder oplæg om konkrete udfordringer fra hverdagen
- Lærer og stud. anvender oplæg til formuleringer af eksemplariske spørgsmål til teori og forskningslitteraturen
- Spørgsmål tjekkes med udøvere, der fungerer som sparringspartnere
- Forelæsninger forholder sig aktivt og direkte til spørgsmål/problematikker
- Besvarelse eller problematisering af spørgsmål præsenteres ved posters og mundtlige oplæg til samme udøvere, som er medbedømmere sammen med underviser.

# RUC implementering

- RUCs pædagogiske tilgang ligger potentielt i tråd – men det autentiske kan med fordel tænkes mere ind i kurserne
- Definitionen af ‘problemet’ og hvem er problemet relevant/interessant for central og måske mere meta-reflektion/kommunikation en fordel
- Det autentiske skal tænkes sammen med:
  - Akademiske dyder og kompetencer
  - Problemorienteringen og det kritiske
- Dvs. ‘anvendelse’ og dennes dagorden er ikke fuldt bestemmende – pointen med uddannelse er at få øvet det perspektiverende, kritiske, metodiske og analytiske i reelle, meningsfulde scenarier
- Levet erfaring: Den gensidige respekt og tillid er afgørende

# Vil du vide mere?

- Boud, D. and Falchikov, N.(2006) Aligning Assessment with long-term learning. *Assessment and Evaluation in Higher Education*. 31 (4), 399-413.
- Carless, D.(2007) Learning-oriented assessment: conceptual bases and practical implications. *Innovations in Education and Teaching International*. 44 (1), 57-66.
- Knight, P.T. and Yorke,M.(2003) Authenticity in assessment. In: *Assessment, Learning and Employability*. Maidenhead: SRHE and Open University Press, pp. 97-107.
- Sambell, K., McDowell, L. and Montgomery, C. (2012) *Assessment for Learning in Higher Education*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/oct/24/authentic-assessment-university-teaching-learning>
- <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/marked-improvement>

# Genakkreditering Kandidatuddannelsen Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier

Møde i aftagerpanelet på IMT

28.august 2017

v/studieleder Birgit Land

# Kriterium I: Behov og relevans

- **Spørgsmål 1:** *Hvilke forhold kan forklare den høje ledighedsprocent? Hvilke strategier og tiltag har institutionen iværksat for at afhjælpe det?*
- **Svar:**
  - *Hvordan har ledigheden udviklet sig de sidste år?*
  - *Forklaringer på den høje ledighed*
  - *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden*
- **Spørgsmål 3:** *Hvilke aftagere og andre relevante interessenter indgår institutionen i løbende dialog med? Giv eksempler på, hvordan uddannelsesledelsen har drøftet og anvendt viden herfra til at sikre uddannelsens kvalitet og relevans.*
- **Svar:**
  - *Aftagere og andre interessenter institutionen er i dialog med*
  - *Eksempler på hvordan uddannelsesledelsen har anvendt viden herfra til at sikre uddannelsens kvalitet og relevans*

# *Hvordan har ledigheden udviklet sig de sidste år?*

År (Dimittend år)	2011	2012	2013	Ændring2012-2013
Andel ledige 4-7 mdr. efter dimision	23,10 %	34,80 %	15,50 %	-19,30 %
N (Dimittender i året)	14	22	26	4
Landsgennemsnit for alle videregående uddannelser	10,80 %	11,40 %	10,40 %	-1 %
Afvigelse fra landsgennemsnit	+12,30 %	+23,40 %	+5,10 %	-18,30 %



# *Forklaringer på den høje ledighed*

- At uddannelsen er relativ ny
- At kandidaterne i Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier ikke i lige så højt omfang er kendte på arbejdsmarkedet
- At kandidaterne skulle ud på et arbejdsmarked, der dels var præget af økonomisk krise
- At kandidaterne kommer ud på et arbejdsmarked, der i stigende grad er præget af projektansættelser frem for faste ansættelser. Dette gælder både på det offentlige som det private arbejdsmarked.

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 1*

- Få viden om dimittendernes vej ud på arbejdsmarkedet, årsager til ledighed og afdække dimittendernes arbejde (Dimittendundersøgelse 2015)
- Få (mere) viden om det sundhedsvidenskabelige arbejdsmarked generelt, om hvilke kompetencer der især efterspørges og hvordan aftagere vurderer vores kandidaters faglige profil (Aftagerundersøgelse 2017)

# *Dimittendundersøgelsen*

Dimittenderne er blevet spurgt om følgende:

*”Har du idéer til hvordan Sundhedsfremme bedre kunne bevidstgøre sine studerende om sammenhængen mellem de valg de studerende foretager i løbet af studiet og de jobfunktioner og brancher de kommer ud og arbejder i?”*

Anbefalingerne inddeler sig særligt i følgende 6 forskellige ”kategorier”:

<b>Anbefalinger</b>	
Virksomhedsinddragelse:	14
Anbefaling af Studiejob/praktik:	14
Øget kompetenceafklaring på faget:	5
Kvantitativ metode som del af faget:	3
Dimittendinddragelse og dimittend arrangementer:	5
Øgede muligheder under uddannelsen (ulandsophold, valgfag mm.)	6
Total anbefalinger	45

# *Aftagerundersøgelsen 2017*

Undersøgelsen viser:

- at sundhedsfremmes kandidater grundlæggende har de rette kompetencer, der efterspørges på det arbejdsmarked de uddannes til
- At de kompetencer der vurderes som særligt vigtige er:
  - *kunne arbejde tværfagligt på tværs af faggrænser*
  - *kunne identificere og løse sundhedsrelaterede problemstillinger*
  - *kunne arbejde projektorienteret*
  - *kunne arbejde med projektfacilitering og projektledelse*
  - *kunne tænke og arbejde kritisk med sundhedsfaglige problemstillinger*
- at godt og vel halvdelen af respondenterne (58%) ikke har kendskab til uddannelsens eksistens (dette gælder særligt aftagere udenfor den offentlige sektor)

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 2*

## *RUC niveau*

### **Etablering af et employability-projekt:**

- kortlægning af indsatser på tværs af RUC's uddannelsesmiljøer
- afdækning af behov i forhold til systemunderstøttelse af employabilityindsatser
- videreudvikling af alumnearbejde
- understøttelse af erfaringsudveksling og dialogmøder på tværs af RUC
- etablering af samarbejdsaftaler med eksterne beskæftigelsesaktører
- styrkelse af samarbejdsmuligheder mellem studerende og arbejdsmarkedet gennem uddannelsesforløbet

### **Etablering af et employability-bånd:**

- udvikle indsatser og gode ideer til styrkelse af employabilityindsatsen på tværs af RUC
- sikre formidling til alle uddannelsesmiljøer på universitetet
- bistå implementering af indsatser og være sparringspartnere for RUC's centrale Karriereenhed

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 3*

## *IMT-niveau*

- IMT's aftagerpanel
  - Panelet mødes med studieledere, studienævnnsformænd, studienævnnssekretærer og instituttets ledelse én gang hvert semester
  - Møderne med aftagerpanelet er tematiserede og workshoporganiserede med fokus på dialog og input fra aftagere

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 4*

## *Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier*

### **Øget kompetenceafklaring på faget:**

- *Kandidatreformen af 2015 blev udviklet med klare og præcise kompetenceprofiler for uddannelserne og med fokuserede studieforløb, som mere entydigt kan pege på mulige job og karriereveje*
- *Etablering af Dialogmøder med relevante Fagforeninger mhp kompetenceafklaring*

### **Opnåelse af kvantitative metodiske kompetencer:**

- *niveauet i kvantitative metoder er løftet på kandidatuddannelsen*
- *adgangskravene til kandidatuddannelsen er ændret med krav om et kursus i kvantitativ metode på 5 ECTS på bachelorniveau*

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 5*

## *Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier*

### **Virksomhedsinddragelse:**

- *Nyt kursus 'Betingelser for sundhedsfremmetiltag' (10 ECTS) (studieordning fra 2015), hvor en del foregår i felten. (projektstyring og viden om planlægning og facilitering af sundhedsfremmetiltag, metoder til at evaluere tiltag)*
- ***Nytårskur**, hvor der bliver taget et nyt aktuelt sundhedspolitisk emne op. Deltagere er studerende, dimittender, samarbejdspartnere, aftarere og politikere.*
- *Aftarere og samarbejdspartnere inviteres til at holde **oplæg ved semesterstart, på fagcafeer og på kurserne.***
- *De fleste **kurser har indlagt feltbesøg**, eksempler på feltbesøg: INSP! som er en socialøkonomisk institution i Roskilde, til Hospice og et bofællesskab i Trekroner, Roskilde og Københavns kommunes sundhedsafdelinger, Sund Zone i Køge og WHO's Europaafdeling i København.*
- *Der har været afholdt **Case-kursus** i felten på fx Marjatta – et bosted for børn og voksne med funktionsnedsættelser, Gjellerup parken i Aarhus, bydelen Ydre Nørrebro og på Lolland i forbindelse med et forskningsprojekt om 'Broen til bedre sundhed'.*



# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 6*

## *Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier*

### **Dimittendinddragelse og dimittend arrangementer:**

- *Dimittender holder oplæg om kompetencer, job og arbejdsmarked ved hver semesterstart*
- *Der er oprettet en Alumnegruppe på LinkedIn og Facebook henvendt til dimittender og kommende dimittender fra Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier.*
- *IMT afholder et dimittendarrangement for de studerende, der har afleveret og fået bedømt deres speciale.*
- *Også på uddannelses-niveau styrkes alumne netværk*

# *Strategier og tiltag til at afhjælpe ledigheden 7*

## *Sundhedsfremme & Sundhedsstrategier*

### **Anbefaling af Studiejob/praktik:**

- *I alle studieordninger af 2015 er det muligt at gå i praktik. Studerende opfordres til at indgå i samarbejde med relevante aktører på arbejdsmarkedet samt at skaffe relevante studiejobs.*

### **Bedre kendskab til uddannelsen på arbejdsmarkedet:**

- *aftagerundersøgelsen øger i sig selv kendskabet til uddannelsen*
- *det stigende antal kandidater, der kommer i beskæftigelse*
- *SN vil i efteråret lave en strategi med flere initiativer*

# *Aftagere og andre interessenter institutionen er i dialog med*

- aftagerpanelet ved IMT og enkeltmedlemmer af panelet
- gennem undervisningen, både ved at vi anvender aftagere som eksterne oplægsholdere ved semesterstart, på kurserne og gennem feltbesøg, som indgår som en del af undervisningen på en del af kurserne
- en del af censorerne er aftagere
- på fagcafeer med oplæg af bl.a. aftagere
- på den årlige "Nytårskur" med faglige aktuelle oplæg, hvor aftagere, interessenter, politikere, dimittender, studerende og personale deltager.

*Eksempler på hvordan uddannelsesledelsen har anvendt viden herfra til at sikre uddannelsens kvalitet og relevans*

- De tidligere aftagerpaneler har været aktivt involveret i arbejdet med udviklingen af uddannelserne i forbindelse med kandidatreformen 2015, især i kompetencebeskrivelser i kombinationerne og ideer/udvikling af kurset 'Betingelser for sundhedsfremmetiltag'
- Udvikling af praktik/studiejob: Hvilke muligheder arbejdspladserne ser ved samarbejder med uddannelser og studerende
- Mødet i dag: Udvikling af bedømmelsesformer med fokus på læring og praktiske kompetencer