

## Referat:

### Aftagerpanelmøde på Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE)

**Sted:** Roskilde Universitet, Universitetsvej 1, 4000 Roskilde  
Bygning 24.2 (mødelokalet)

**Dato:** Tirsdag, d. 8. november 2016

**Tidspunkt:** 08.00 – 10.00

---

Dagsorden	Bilag
1. Velkommen til det nye institutaftagerpanel	-
2. Hvorfor have et aftagerpanel? Hvad er forventningerne til panelets medlemmer? Format for fremtidige møder.	-
3. Præsentationsrunde	1
4. Valg af formand*	-
5. Beskæftigelse og ledighed blandt ISEs dimittender: Orientering og oplæg til pkt. 6	2
6. Kandidaters viden, færdigheder og kompetencer: Hvad skal ISE's kandidater kunne for at få job?***	-
7. Eventuelt	-
8. Fagligt oplæg – De unge fædre af Kenneth Reinicke	

**Deltagere:** Birthe Markman, Rene La Cour Sell, Karina Heitmann Hansen, Lars Kloppenborg, Eva Egesborg Hansen, Jan Hendeliowitz, Malte Hertz Jansen, Michael Basland, Niels Lykke Jensen, Peter Plougmann, Trine Pertou Mach, Vibeke Rovsing Lauritzen

**Fra ISE:** Peter Kragelund, Bodil Damgaard, Carina Saxlund Bischoff, Anni Greve, Angela Bourne, Johan Fischer, Margit Neisig, Rikke Heyn Johnsen

Punkt	Indhold	Beslutning
1. Velkommen til ISE institutaftagerpanelet	-	-
2. Aftagerpanelets rolle	<p>Aftagerpanelets rolle er, at danne bro mellem den enkelte uddannelse og det omgivende samfund og arbejdsmarked.</p> <p>Aftagerpanelets arbejdsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At bidrage med aktuel viden om arbejdsmarkedets kompetencebehov og fremtidsvisioner og derigennem præge uddannelsernes indhold og udvikling</li> <li>- At stille kritiske spørgsmål til uddannelsens indholdsmæssige og strukturelle planlægning</li> <li>- At give forslag til nye uddannelsestiltag, både hvad angår nuværende og evt. nye uddannelser</li> <li>- At udvikle samarbejdet mellem den enkelte uddannelse og arbejdsmarkedet</li> <li>- At forholde sig overordnet til interne og eksterne evalueringer af uddannelsen.</li> </ul> <p>Det nye institutaftagerpanel består af ca. 20 medlemmer. Der afholdes to årlige møder, hvor mindst et af møderne afholdes på RUC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peter Kragelund understregede initiativretten hos aftagerpanelet. Instituttet vil fokusere på aftagerpanelets inputs.</li> </ul>	<p>Panelet meldte ind, at det gerne vil have tematiske møder, hvor der er tid til at arbejde i dybden med et givent emne.</p> <p>Panelet så gerne, at der var bilagsmateriale til hvert møde.</p> <p>Panelets fremtidige arbejdsform vil blive nærmere planlagt ved et møde med panelets formand og instituttet.</p>
3. Præsentation af panelets medlemmer		
4. Valg af formand		Eva Egesborg Hansen vælges som formand for en etårig periode.

<p>5. Beskæftigelse og ledighed blandt ISE's dimittender</p>	<p>Peter Kragelund præsenterede, hvilke udfordringer instituttets uddannelser står over for. Åbningen af lignende uddannelser rundt omkring i landet, som for eksempel Global Refugee Studies og Global Development studies har haft indflydelse på dimittendernes ledighed.</p> <p>Ledigheden er desuden høj for kombinationsuddannelserne.</p> <p>Ledighed opgøres i 4.-7. kvartal efter dimission. 4.-7. kvartal måles fra og med det kvartal, der indeholder et-årsdagen for fuldførelsen til og med kvartalet, der ligger umiddelbart før to-årsdagen for fuldførelsen. For ISE's dimittender gælder at, hvis man kigger på semestrene efter opgørelsen er ledigheden faldet. I opgangstider efterspørges RUC'ernes kompetencer, men i nedgangstider fokuseres der mere på erhvervsrettede uddannelser.</p> <p>Peter Kragelund pointerede, at på det aggregerede plan har de samfundsvidenskabelige kandidater fået job i det offentlige. Instituttet skal fokusere mere på det private. Det sker nu, hvor vi har fået det erhvervsøkonomiske miljø med. Uddannelserne skal opsøge nye arbejdsmarkeder.</p> <p>Panelet havde følgende kommentarer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Den nuværende ledighedssituation ophører ikke lige foreløbig og det er derfor vigtigt at vide hvor dimittenderne får job.</li> <li>- Spændet er meget stort for RUC kandidater. Vi uddanner nogen af de bedste kandidater, men også nogen af de dårligste. Vi er gode til at levere kandidater, der kan skaffe egen finansiering.</li> <li>- Det er svært at lave et gennemsnitsbillede af arbejdsmarkedet. Der er behov for, at kigge på hvor bachelorstuderende forsvinder hen og spredningen</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Til næste møde fremsendes data på beskæftigelsessituationen for vores kandidater bl.a.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvor får dimittender job?</li> <li>- Hvilke uddannelser er hårdest ramt ift. ledighed?</li> <li>- Hvilken type ansættelse får dimittenderne?</li> <li>- Har RUC studerende samme grad af beskæftigelse under studiet som på andre universiteter?</li> </ul> </li> <li>2. Vibeke Roving Lauritzen undersøger til næste møde, hvilke RUC'ere kom videre i UM's ansøgningsrunde. UM modtog 1055 ansøgninger.</li> </ol>
--	---	---

mellem de danske og udenlandske studerende på arbejdsmarkedet.

- RUC skal stoppe med at bortforklare beskæftigelsessituationen med opgørelsesmetoden. RUC er dårlig til at holde kontakt til kandidaterne efter endt uddannelse. Vi skal se vores kandidater som et ambassadørkorps.
- Der skal fokuseres på praktik for de studerende.
- RUC skal etablere et netværk med virksomheder og med de faglige miljøer. RUCs undervisere skal være en del af regionens miljø blandt arbejdsgivere. Der er for få unge der er ansat i regionen. RUC skal engagere sig i regionen og sørge for praktik samt tættere kontakt mellem regionen og forskere.
- Alumnenetværket skal være meget mere synlig.
- Studerende bliver ofte fanget mellem kravene til universitetet og praktikpladsen. Studerende der har været i praktik i en mindre virksomhed får gode generalist kompetencer.

Studielederne havde følgende kommentarer:

- Margit Neisig: Vi uddanner til det globale arbejdsmarked og har lagt vægt på evnen til at blive selvstændig.
- Johan Fischer: Husk: RUC er *både* projekter *og* kurser.
- Thyge Enevoldsen: Adgangskvotienten til bacheloruddannelsen er stigende. Fortællingen om, at det er de dygtigste studerende der forlader RUC passer ikke. En ny undersøgelse foretaget af sam-bach viser, at studerende med det højeste gennemsnit bliver på RUC.
- Anni Greve: Det er vigtigt at skabe et solidt miljø omkring faget, hvor de studerende føler sig hjemme.

<p>6. Kandidaters viden, færdigheder og kompetencer: Hvad skal ISE's kandidater kunne for at få job?</p>	<p>Panelet diskuterede, hvilke kompetencer ISE's kandidater skal have for at få et job. Panelet havde følgende kommentarer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flere panelmedlemmer påpegede, at det internationale udsyn, kultur forståelse, entreprenørskab og digitale kompetencer var meget vigtige i forhold til nutidens og fremtidens arbejdsmarked.</li> <li>- Der skal fokuseres på: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bedre ansøgninger</li> <li>2. Forståelsen af forskellige forretningsmodeller</li> <li>3. Omstillingsparathed</li> <li>4. Analysen og håndteringen af big data (data analytics)</li> </ol> </li> <li>- RUC studerende har den fordel, at de går kritisk til opgaven og er gode til at løse en opgave uden for mange rammer. Den tværgående kritiske tilgang er vigtig.</li> <li>- RUC'ere er ikke repræsenteret i konsulentbranchen. Konsulentfirmaerne er ikke overbevist om, at RUC studerende har et solidt metodegrundlag. Det er svært at komme ind i branchen uden erfaring og de studerende skal derfor have været i et relevant praktikforløb og have et relevant studiejob.</li> </ul>	
<p>7. Eventuelt</p>	<p>-</p>	