

Opsamling af RUC VEU-aftagerpanel 02.05.2022

Til stede

Aftagere:

- Astrid Bay, udviklingssygeplejerske/adjunkt Københavns Professionshøjskole
- Tina Thorman, Virksomhedskonsulent, Københavns Erhvervshus
- Janne Sørensen, Chefkonsulent, KL
- Rasmus Frimodt, Uddannelsesdirektør, NEXT
- Kasper Koch, Strategi- udviklingschef, Røde Kors
- Inge Bak, Direktør, Huset Venture
- Lone Hald, Projektleder, Det Nære Sundhedsvæsen, Region Sjælland
- Mette Touborg, Sygehusdirektør, Holbæk Sygehus

RUC:

- Jan Pries Heje, studieleder Masteruddannelsen i Projekt- og Forandringsledelse
- Katia Dupret, studieleder Masteruddannelsen i Socialt Entreprenørskab Sundhedsfremme
- Karen Christensen, studieleder Masteruddannelsen i Sundhedsfremme
- Anders Siig Andersen, studieleder Masteruddannelsen i Uddannelse og Læring
- Steen Visholm, studieleder, Masteruddannelsen i Organisationspsykologi
- Birgitte Ravn Olesen, studieleder Masteruddannelsen i Professionel Kommunikation
- Andreas de Neergaard, Dekan IMT
- Camilla Schmidt, Prodekan IMT
- Hermod Ringgaard, Sekretariatsleder IMT Administration/Mastersekretariatet
- Sissel Rendrup Johansen, Sekretariatsleder IKH
- Ulla Madsen Topp, uddannelseskoordinator Mastersekretariatet
- Troels Kure, uddannelseskoordinator Mastersekretariatet

Mødetema

Mødetema: Dimittendundersøgelse – hvad nu?

Masteruddannelserne på RUC har nu fået udarbejdet en dimittendundersøgelse (udsendt inden mødet). På denne baggrund har vi identificeret en række opmærksomhedspunkter, og studielederne har ligeledes udarbejdet en række konkrete handlinger. Formålet med aftagerpanelmødet er derfor at få aftagernes input til disse opmærksomhedspunkter og handlinger.

Oplæg – væsentligste fund og pointer i dimittendundersøgelserne

Ved uddannelseskonsulent Troels Kure

10 hovedpointer fra undersøgelsen

1. De fleste af vores dimittender har en baggrund som prof.bachelor (39%)
2. Flest svarer, at de har valgt en masteruddannelse pga. personlig udvikling (72%)
3. Flest svarer, at de gennem deres masteruddannelse har fået styrket kompetencer til at kunne analysere (72%), teoretisk viden (71%) og metodiske færdigheder (68%)
Omvendt har færrest angivet at de får kompetencer til at lede projekter (25%), kunne arbejde kreativt og innovativt (26%) samt arbejde tværfagligt (29%)
4. 23% svarer, at de gerne ville have haft flere cases i undervisningen
5. 20% svarer, at de gerne ville have haft bedre karrierevejledning
6. 37% har svaret, at de i dag arbejder i det private – 63% i det offentlige
7. Vores dimittender arbejder mest indenfor sundhedsvæsenet (21%), offentlig administration (19%) og undervisning (14%)

8. 46% af vores dimittender har i dag personaleansvar
9. 69% svarer, at deres udbytte af masteruddannelsen var at blive bedre kvalificeret til deres job – 41% at få nyt job
10. 35 % angiver at ledelsen i mindre grad/slet ikke har forståelse for hvad masteruddannelsen har givet af kompetencer

Samlet opsamling fra workshops i grupper

Formål med gruppe-workshops

- At få aftagernes input til de generelle opmærksomhedspunkter i dimittendundersøgelserne
- At få aftagernes input til de konkrete handlinger, som studielederne har udarbejdet på baggrund af dimittendundersøgelserne

Herunder udpensles de konkrete forslag og input som aftagerne kom med.

Gruppe 1

Studieledere: Birgitte Ravn Olesen (studieleder MPK) / Karen Christensen (studieleder MSF)

Aftagere: Astrid Bay, Lone Hald, Janne Sørensen

Gruppe 2

Studieledere: Anders Siig Andersen (studieleder MUL) / Katia Dupret (studieleder MSE)

Aftagere: Kasper Koch, Inge Bak, Rasmus Frimodt

Gruppe 3

Studieledere: Jan Pries-Heje (studieleder MPF) / Steen Visholm (studieleder MPO)

Aftagere: Tina Thormann, Mette Touborg

1. Mere casebaseret undervisning

- Problembank, hvor organisationer kan henvende sig med problemer, som de ønsker et samarbejde omkring (via nuv./tidl. studerende)
- I højere grad bruge egne arbejdspladser som case

2. Flere let-omsættelige teori/praksis - elementer

- Der er en antagelse om, at den abstrakte viden kun hører hjemme på universitetet. Underviserne skal derfor i højere grad hjælpe med at omsætte viden fra teori til de studerendes hverdag/ arbejdsliv.
- Forandring af egen forståelse sker løbende, så teoretisk viden opleves som besynderlig i starten og meningsfuld i slutningen af studiet. Dette skal italesættes, da det betyder mere kompetente medarbejdere for arbejdspladsen. Nye kompetencer er givende for arbejdspladsen, men kan også betyde nyt job.

3. Kompetencer til at arbejde innovativt og problemorienteret

- Måske opnåes der kompetencer, men det kan være svært at få disse i spil på arbejdspladsen

4. Karrierevejledning

- Er det egentlig uddannelsens ansvar?
- Alumnetetværk – tidskrævende og uklar gevinst
- Konkret idé: 2&2 walk&talk på 2. år – faciliteret samtale: mål / udfordringer / 1. skridt

5. Ledelsesinvolvering

- Ledelsen skal inviteres til at lave en plan for den studerende, og hvordan den nye viden/kompetencer kan implementeres på arbejdspladsen.
- Invitation af arbejdspladsens ledelse, for at få indblik i uddannelse, og workshops hvor arbejdspladsen inviteres med.
 - a. Input fra aftager som har taget masteruddannelse på CBS: Dette blev der gjort på CBS, med stor succes og fin ledelsesrepræsentation.
 - b. Mulighed for synlighed omkring VEU-tiltag i forhold kolleger – fx videnskabscafe, hvor alle bliver inviteret med. Onlineformat giver større mulighed for fleksibilitet.
 - c. Mulighed for at ledere og kolleger får nye input, hvorved det ikke er den enkelte medarbejder der skal advokere for VEU.
- Videnskabsbutik(problembank) hvor leder/organisation synliggør dilemmaer/udfordringer til rådighed for studiets studerende.
- Den studerende er bindeled, til arbejdspladsen, som skal have redskaber med hjem.

6. Dybdeviden samtidig med relevant omsætbar viden

- ikke blot egen virksomhed fra andres – styrker innovative tankegang
- job-shadowing (fx gennem en uge) – man deltager i møder/hverdag i en medstuderendes virksomhed . Opgave/formål – indsigt fra andre sektorer og måder at håndtere udfordringer på.
- Forslag til at skrue ned for forberedelse og lave mere aktivistisk forberedelse (så det bliver en del af pensum at omsætte teori til praksis)
- intro-kursus til at sikre et vist niveau – som kan være fagbestemt

7. Transparens i forventninger (pædagogik og kommunikation)

- Tydelige læringsmål (formativ evaluering), så store mål deles op i mindre(for)mål
- Undervisere skal i praktik hos de studerende, for at have indsigt i de studerende hverdag, for b.la. at tilpasse undervisning
- Ønsker om flere cases kan kobles til oplevelser til eget liv

8. Øgning af studenteroptag

- Skabe strategiske partnerskab
- [Fonden for entreprenørskab](#) – det behøver måske ikke være en virksomhed. Det kunne fx være en uddannelsesinstitution.
- Arbejde med narrativet:
 - a. muligheden er, at gøre det tydeligt hvad får man ved at gå på tværs af sektorer?
 - b. tydeliggør de spændende arbejdsområder, man kan være med til at præge i sin egen virksomhed/organisation
 - c. tydeliggør hvad man kan bruge uddannelsen til fremadrettet
 - d. Opmærksomhed på selvbetalere, da dette kan give en skævvridning ift. studenter sammensætningen

9. Hvordan sikrer vi bedre work-life balance?

- Invitér arbejdsgiverne ind og fortæl hvad de kan forvente og hvornår
- Risiko for at der bliver sagt "nej" hvis vi fortæller hvad det virkelig kræver at tage en masteruddannelse
- MEN, folk går ofte i u-takt; man lærer og forstår ikke på samme måde/tid
- Overvej (især på MPF) at lægge undervisningen på hverdage, bl.a. så tidsforbruget bliver mere synligt for arbejdsgiverne
- Fordelen ved at det ligger i weekenden/fritiden er, at "så kan man se, at de vil det", sagde en arbejdsgiver-repræsentant
- Overvej mere virtuelundervisning/workshop/gruppearbejde – det vil hjælpe på work-life balancen – hvor det er meningsfuldt. Og hold fast i virtuel vejledning. Genovervej hybrid-

undervisning. Idé: Tillad at gruppemedlemmer sætter et video-link op fra undervisning til en deltager der ikke kan deltage fysisk

10. Hvordan inddrager vi bedre virksomheder undervejs?

- Lav en problem-bank, så man ikke laver case i egen virksomhed, men at den studerende skaber rammerne for at nogle andre studerende kan gå ind i virksomheden
- Fortæl de gode historier, fx om 2 dage sparet per patient på Hvidovre Hospital, fordi man i et (lean) projekt identificerede og fjernede en flaskehals. Giver synlighed af resultater ved at sende medarbejdere på VEU.
- Det tværfaglige fokus – det private arbejdsmarked kan givet et andet fokus end det offentlige.

11. Hvordan kan vi få gruppen af eksterne lektorer til at være skarpe på state-of-the-art forskning?

- MPO holder sessioner for de eksterne om den nyeste forskning
- Mere dobbelt-undervisning hvor man både har praktikeren der fortæller de virkelighedsnære historier, samtidig med at en forsker-underviser pointerer det teoretiske/akademiske