## REFERAT

**Møde i Aftagerpanelet for Kultur og Formidling**

**2. marts 2021 kl. 15.30-17.00**

Emne: Møde i aftagerpanelet for Kultur og Formidling

Dato og tidspunkt: Tirsdag den 2. marts 2021 kl. 15.30-17.00

Sted: Zoom

Deltagere: Charlotte Kroløkke (CK), Erik Granly (EG), Jakob Kwederis (JK), Lisa Sig Olesen (LO), Gertrud Øllgaard (GØ), Anne Boukris (AB), Morten Hoff (MH), Maria Mortensen (MM), Birgit Christiansen (BC), Jens Toftgaard (JT), Mette Fersløv Schultz (MS), Marie Elisabeth Dam (MD), Signe Amalie Larsen (SL)

Afbud fra: Annette Bogø Lyberth, Birgitte Sabina Weinberger

Referent: Ingelise Nielsen (IN)

Emnet for mødet: Hvordan vi som uddannelse kan hjælpe de studerende med at få en forbindelse til jobmarkedet efter endt uddannelse og aftagerpanelets rolle: Hvordan kan aftagerpanelet hjælpe med at facilitere den proces?

Charlotte Kroløkke bød velkommen, og panelet præsenterede sig for hinanden. CK konstaterede, at aftagerpanelet repræsenterer en bred vifte af aftagerinstitutioner i forhold til de karriereønsker, som de studerende giver udtryk for.

**Godkendelse af sidste mødes referat**

Referatet blev godkendt.

**Meddelelser**

* **Orientering om Covid19-undervisning og eksamen**

Syddansk Universitet bestræber sig selvfølgelig for at efterleve gældende retningslinjer. I foråret blev al undervisning hurtigt omlagt til onlineundervisning; i første omgang asynkron undervisning, men senere synkron undervisning over zoom. I efteråret var der fysisk undervisning i nogle måneder, men i semesterets sidste måneder måtte vi igen omlægge til zoom, og eksamener blev gennemført digitalt. Evalueringerne fra de studerende viser, at det er den generelle holdning, at vi har gjort det så godt som muligt under de vanskelige vilkår. Det skal også nævnes, at vi er opmærksomme på de studerendes trivsel, og for at støtte op om studiemiljøet, afholder CK zoom-frokostmøder, hvor vi kan mødes mere uformelt.

Det skal desuden nævnes, at vi er meget stolte over at Anne Klara Bom fra Kultur og Formidling fik fakultets underviserpris i 2020.

* **Orientering om fakultetets og uddannelsens økonomi**

Ved opgørelsen af seneste uddannelsesregnskab viste det sig, at Kultur og Formidlings økonomi er i balance. Det er fakultetets økonomi dog ikke – og der foregår i øjeblikket en proces, som har det sigte at nedbringe fakultetets omkostninger. Vi er blevet bedt om at finde besparelser på uddannelsen f.eks. ved at samlæse og dermed nedbringe antallet af timer. Samtidig gennemføres der i øjeblikket en fyringsrunde.

Årsagerne til den dårlige økonomi er den dimensionering, som er blevet gennemført i de senere år. Vi optager nu væsentligt færre studerende end for få år siden, og det betyder, at vores indtjening er faldet.

* **Optag 2020**

Vi optog 31 studerende i 2020, og der har på grund af dimensioneringen været en nedgang i vores optag fra 52 i 2016 til 31 sidste år. Den positive vinkel på det er, at vi nu kan vælge de bedst egnede, og det gør vi med en kombination af karaktergennemsnit og en motiveret ansøgning. Vi lægger vægten på den motiverede ansøgning, da en undersøgelse har vist, at de studerende, som scorer højest i forhold til en vurdering af deres motivation, også klarer sig bedst på uddannelsen.

I forhold til de øvrige nøgletal på uddannelsen, så har vi et frafald på 8,6% sidste år, og det er lidt for højt og giver os en gul lampe. Nøgletallene opgøres for overblikkets skyld med farvede lamper, hvor en grøn er tilfredsstillende, mens en gul lampe viser, at vi skal arbejde med området. De røde lamper skal man helst undgå.

Med hensyn til studietid, så var der i 2020 en forsinkelse på 4,3 måneder, hvilket også giver en gul lampe. Vi har den udfordring at barselsorlov tæller med i forsinkelsestallene, så det er begrænset, hvad vi kan gøre for at nedbringe forsinkelserne.

* **Nye ledighedstal**

En tredjedel af vores dimittender er ledige to år efter, at de blev færdige med deres uddannelse. Det er for mange, og det tager for lang tid at få det første job. Formålet med dette møde er at få aftagerpanelets hjælp til at løse det problem.

Aftagerpanelet stillede derefter spørgsmål til meddelelserne:

MD mente, at aftagerpanelet selvfølgeligt skulle bistå efter evne – men pegede også på, at der skulle gøres noget ved den måde tallene bliver opgjort på. Hvis projektansættelser f.eks. ikke tæller med, når man ser på, om folk har fået job, så bliver tallene skæve, da de fleste dimittender starter her. MH mente, at aftagerpanelet skulle vide mere om årsagerne til, at de studerende ikke kommer i job, før man kvalificeret kunne komme med forslag til løsninger. JT supplerede, at det også ville være nyttigt med viden om, hvor de studerende bor, da arbejdsmarkederne er forskellige. CK fortalte, at de fleste studerende bor på Fyn og Sjælland, og at de typisk ikke flytter for at studere. MM ønskede at vide noget om alder og køn og hvilket bacheloruddannelse, de studerende kommer med. CK fortalte, at de allerfleste studerende er kvinder af dansk etnisk herkomst, og at man netop har nedsat et mangfoldighedsudvalg for at styrke diversiteten i optaget. MM efterspurgte desuden en oversigt over de jobs, som dimittender får – og en beskrivelse af, hvilke kompetencer, der har givet dem jobbet. **CK lovede at finde den nyeste dimittendundersøgelse frem, så aftagerpanelet kan orientere sig i den.** LO mente, at uddannelsen kunne bruge Projektorienteret forløb til at styrke employabiliteten, og CK fortalte, at det var uddannelsen allerede meget opmærksom på. Vi fortæller de studerende, at her har de muligheden for at tone deres uddannelse og få et netværk. De skal selv finde en praktikplads, men vi har en liste over de steder, hvor vi allerede har haft studerende i praktik. Mange vælger at tage til udlandet.

**Employabilitet for Kultur og Formidling**

* **I undervisningen og i projektorienteret forløb**

Vi forsøger at styrke uddannelsens employabilitet ved i stigende grad at invitere gæster fra ”den virkelige verden” ind i kulturformidlingsfagene og vi har stort fokus på Projektorienteret forløb.

* **Mentorordning og ”månedens gæst” i undervisningen**

Vi vil gerne invitere til at aftagerpanelets medlemmer kan fungere som et bindeled mellem universitetet og arbejdsmarkedet, evt. gennem en mentorordning.

Panelet diskuterede idéen om mentorforløb. Nogle medlemmer af panelet var meget positive, og mente, at et mentorforløb ville være meget gavnligt, især hvis det kom i stand så snart den studerende kom ind på uddannelsen. Erfaringer viser nemlig, at en del studerende meget sent får fokus på de ting, som gør det nemmere at få job bagefter: erhvervsrelevant erfaring, praktik, netværk, toning mv. Andre medlemmer af panelet var mere usikre på, om en arbejdstung og krævende mentorordning faktisk er den bedste måde at styrke employabiliteten. Det kunne være at andre tiltag kunne være lige så gode: Bedre integration af konkrete erhvervsrettede færdigheder (viden om Excel, budgetter, fundraising, projektledelse, kvantitativ dataindsamling, GDPR, SoMe mv.), fyraftensmøder med spot på forskellige typer af arbejdspladser, besøg af nyslåede dimittender i job, som kan fortælle om deres overgang til arbejdsmarkedet, eller virksomhedsbesøg.

Der var bred enighed om, at en jobparat studerende selvfølgelig skal have stærke akademiske kompetencer, men også skal have forståelse for og erfaring med det praksisnære. I dag skal en kulturmedarbejder selvstændigt kunne facilitere et projekt fra idé til praktisk udførelse. Men får man ansættelse f.eks. i en stor statslig institution, kræves der andre praktiske kompetencer. Aftagerpanelet kunne måske være med til at italesætte nogle praktiske toninger, som kunne pege mod forskellige karriereveje.

CK og EG mente, at da uddannelsen rekrutterer fra mange forskellige fagligheder, så går den første tid med at give de studerende en fælles kulturanalytiske identitet. Der er desuden kun et valgfag på uddannelsen – så der hvor de studerende kan tone deres uddannelse er i det projektorienterede forløb og via specialet, dvs. det sidste år. Her er der til gengæld også mulighed for at specialisere sig, især hvis man laver et produktspeciale i forlængelse af det projektorienterede forløb. SL pegede på, at et eventuelt mentorforløb i starten af uddannelsen, skulle tage udgangspunkt i den forskellighed, som de studerende kommer med fra deres bachelorforløb og danne baggrunden for en målrettet toning af specialeåret. GØ mente, at når Covid-19 situationen er overstået, vil mange kulturinstitutioner søge efter kompetence medarbejdere, og her kunne Kulturstudier måske bruge Linked-In mere aktivt til at fortælle om de kompetencer, som dimittenderne kommer ud med.

CK konkluderede, at der var interesse for mentorordningen, men også en vis afventende holdning, da man også gerne ville se på nogle af de andre nævnte employabilitetsfremmende muligheder. Hun forventede, at man i løbet af foråret ville bede nogle af panelets medlemmer om at stille op som ”månedens gæst”.

**Eventuelt og næste møde**

Vi arbejder på at have to møder om året. Næste møde vil derfor formodentlig være til september, kort efter studiestart. På det møde kan vi vedlægge seneste dimittendundersøgelse, som kan give information om, hvor de studerende har fået job og hvilke kompetencer, de bruger i jobbet.

CK takkede for panelets deltagelse og gode idéer.