

# REFERAT

## Møde i Aftagerpanelet for Kultur og Formidling 17. august 2022 kl. 16.00-17.30

Emne:	Møde i aftagerpanelet for Kultur og Formidling
Dato og tidspunkt:	Onsdag den 17. august 2022 kl. 16.00-17.30
Sted:	Det Nordatlantiske Hus, foreningslokalet 2. sal, Nordatlantisk Promenade 1, 5000 Odense C
Deltagere:	Charlotte Kroløkke (CK), Anne Klara Bom (AB), Jakob Kwederis (JK), Lisa Sig Olesen (LO), Morten Hoff (MH), Maria Mortensen (MM), Jens Toftgaard (JT), Mette Fersløv Schultz (MS), Marie Elisabeth Dam (MD), Annette Bogø Lyberth (AL), Birgitte Weinberger (BW), Johanne Lindberg Petersen (JP)
Afbud fra:	Gertrud Øllgaard, Anne Boukris, Birgit Christiansen
Referent:	Ingelise Nielsen (IN)

Emnet for mødet: Hurtigere i arbejde: Fokus på sammenhængen mellem uddannelsens indhold, kompetenceprofil og erhvervsigte

### 1. Velkomst + præsentation af ny studieleder

Anne Klara Bom bød velkommen og præsenterede sig.

### 2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Referatet blev godkendt.

### 3. Kommissorium og præsentation af mødedeltagere

Aftagerpanelets medlemmer præsenterede sig med opdaterede oplysninger om jobfunktion, således at kommissoriet og hjemmesiden kan blive opdateret.

### 4. Meddelelser

#### a. Optag 2021 + 2022

AB orienterede: Optaget har de sidste par år været kraftigt faldende på de humanistiske uddannelser. Man har håbet, at det kunne være på grund af corona – men noget tyder på, at det også er den generelle humaniora bashing, som påvirker de unges valg. Samtidig er der mindre ungdomsårgange.

Sidste år optog vi 31 studerende, i år 33. Vi optager altså i år heller ikke op til vores maksimale grænse på 34, og det skyldes, at færre end forventet takkede endeligt ja til en plads. Vi havde 62 ansøgere, og det er færre end tidligere, men vi ville i princippet stadig kunne fylde uddannelsen op.

De nye studerende kommer fra 18 forskellige bacheloruddannelser, og der er 10 studerende, der kommer fra en professionsuddannelse (lærere og journalister). Tidligere har der været helt op til halvdelen af en årgang fra professionsuddannelserne. Vi har optaget 28 kvinder og 5 mænd. Der er som altid mange pendlere. Vores opgave er at få det nye hold af studerende til at stå på en fælles faglig platform, mens vi samtidig gør dem klar til arbejdsmarkedet.

MS spurgte, hvor mange af en årgang, der falder fra. AB fortalte, at på årgang 21, hvor der var optaget 31, er der 3, der er faldet fra. Det giver en frafaldsprocent på 9,7 og det udløste en gul lampe. Ved næste opgørelsen bliver lampen nok rød, da vi har kendskab til 8, der er faldet fra. Der har været et markant fald i de studerendes trivsel under coronaen. De studerende, der er faldet fra, har været aktive studerende, som pludselig bare bliver væk. Vi søger midler til at lave en frafaldsundersøgelse, som indledes, mens de studerende stadig er indskrevet. Vi vil undersøge deres trivsel, og i den sammenhæng få accept af, at vi også må kontakte dem, hvis de skulle falde fra. Uden en sådan accept, må vi nemlig ikke kontakte dem, når de ikke længere er indskrevet på institutionen.

**b. Kultur og Formidling siden sidst (corona, ledighedstal, medarbejdere, studerendes trivsel, nyt projektorienteret forløb + aftagerpanelets rolle)**

**Trivsel:** AB orienterede om, at Kultur og Formidling har været meget påvirket af corona-situationen, og at der har været en mærkbar forringelse af de studerendes trivsel og en udtalt fornemmelse af manglende sammenhængskraft i uddannelsen. Der har f.eks. været færre studerende, der afleverede speciale til tiden, og vi har pt. intet fagråd.

Vi håber på, at kommende studiestart vil repræsentere en ny begyndelse. Der er lavet et godt studiestartsprogram, og vi vil italesættelse deltagelse i fagråd og andre studenteraktiviteter som en selvfølge.

Aftagerpanelet diskuterede derefter studentertrivslen og kom med forskellige forslag: Det kunne f.eks. være brugbart at tilrettelægge uddannelsen, så undervisningen ikke ligger for tidligt eller for sent. Det kunne være en idé at sammensætte studiegrupper efter geografiske forhold, så det blev lettere for pendlere at mødes. Man kunne også sætte de studerende sammen i studiegrupper, som blev opløst efter første semester – hvorefter man kunne vælge frit. Der kunne også være fokus på at introducere de studerende til muligheden for at arbejde frivilligt ved forskellige kulturinstitutioner.

**Personalesituationen:** AB fortalte videre, at Kultur og Formidling på grund af pensionering og jobskifte har været udsat for en stor personalereduktion. Da vi desuden er gode til at hente eksterne midler, får vi via medfinansiering tilført post. doc. årsværk, som skal undervise – men som ikke er en del af den faste faggruppe. Derfor får vi ikke lov til fastansætte. Desuden er vi af sparehensyn

pålagt at bruge undervisere fra andre faggrupper. De få faste undervisere, som der er tilbage, har store timerbanker – og kan vanskeligt rekvireres til undervisning, så det har været svært at bemande uddannelsen i E22. Det gør det også til en udfordring at skærpe uddannelsens profil. JP bemærkede, at set fra de studerendes side, kunne det mærkes, at DVIP har mindre erfaring i at undervise.

Aftagerpanelet diskuterede nu personalesituationen, og bemærkede, at det godt kunne påvirke søgningen til uddannelsen, hvis undervisningen er mindre god og mangler forskningsdækning. Desuden kan den reducerede faste undervisergruppe give øget sårbarhed og videns tab, og man kunne være bekymret for de kompetencer, de studerende får, når de kun modtager undervisning af en meget begrænset personkreds. JT bemærkede, at det altid er en udfordring at være ansat i en organisation med en nedadgående kurve, men at man skal passe på med ikke at lade de negative fortællinger sprede sig til studentermiljøet.

**Aftagerpanelets medlemmer blev enige om, at de som aftagerpanel ser med stor bekymring på bemandingen både ift. trivsel og fastholdelse af eksisterende medarbejdere på uddannelsen, men også ift. det faglige indhold i uddannelsen, som udvandes, hvis fag skal bemandes med personale fra andre uddannelser/fagmiljøer. Det vil på sigt gøre det mere usikkert om uddannelsens dimittender vil kunne tilbydes job efter uddannelse. Aftagerpanelet foreslår, at dekanat og institutledelse ser på mulighederne for at fastansætte mindst én seniorforsker mere.**

**Ledighedstal:** AB orienterede om, at ledigheden i 2020 var på 71% efter 1. kvartal, og at den derefter faldt til 39% efter 5. kvartal. I 2021 var den på 57% efter 1. kvartal – så noget kunne tyde på at fremdriftsreform og dimensionering er begyndt at virke. Langtidsledigheden er ca. 10 %. Der blev spurgt til, om ansættelse i virksomhedspraktik med løntilskud er nok til, at man ikke længere tæller i statistikken. Det undersøges til næste gang.

AB fortalte, at for yderligere at styrke de studerendes vej til arbejdsmarkedet, har uddannelsen indført obligatorisk projektorienteret forløb på 20 ECTS, som indeholder både undervisning og praktik. Da forløbet er obligatorisk, er det universitetets ansvar at hjælpe den studerende med at finde en praktikplads.

Aftagerpanelet diskuterede situationen omkring ledigheden, og det blev bl.a. foreslået, at der blev oprettet en ”praktikbank”, hvor aftagerpanelets medlemmer kunne bidrage. Det blev også foreslået, at man lavede et ”off-boarding”-forløb, som kunne medvirke til at mindske det chok, som mange får ved overgangen fra studier til job. Der blev også peget på, at sammensætningen af aftagerpanelet afspejler den gængse forståelse af, at de studerende får job ved klassiske offentlige kulturinstitutioner, så man skulle måske invitere medlemmer ind i panelet fra private virksomheder. Muligheden for at indføre en mentor-ordning blev nævnt – eller måske hyppigere karrieredage. Man kunne også indføre en karrieresamtale i løbet af den første måned efter studiestart – det kunne være medvirkende til at styrke trivslen. Man kunne samle alle studerende efter det projektorienterede forløb til erfaringsudveksling og fælles workshop i at udvikle sit CV. BW mente, at nogle af disse aktiviteter skulle være obligatoriske og ECTS-belagte, da de unge i dag er opdraget til kun at deltage i det, de bliver målt på.

## **5. Valg af forperson**

Marie Elisabeth Dam blev valgt som forperson. Anne Klara Bom blev valgt som næstforperson.

## **6. Diskussion: Hurtigere i arbejde – hvad gør uddannelsen og universitetet, hvad kan vi gøre, og hvordan kan aftagerpanelet bidrage?**

Dette kunne være et tema for næste møde: Hvad skal aftagerpanelet bidrage med? Hvordan skal aftagerpanelet være organiseret – skal der f.eks. være et fælles overordnet humaniora-aftagerpanel?

## **7. Fremtidig mødefrekvens + mødeform + næste mødes lokation**

Aftagerpanelet diskuterede kort mødefrekvensen. Hvis panelets rolle udelukkende er rådgivende, så er det ok kun at mødes én gang om året. Hvis man skal bidrage mere aktivt, så er det nødvendigt at mødes oftere. LO foreslog, at man kunne mødes til et længere møde i foråret, hvor man kom med handlingsidéer, og så kunne man mødes kort i efteråret evt. på zoom for at gøre status. Aftagerpanelet var enige om, at det er vigtigt at mødes om noget konkret – f.eks. udformningen af en mentorordning, udformningen af et nyt fag, sparring i forhold til de studerendes CV'er eller en "praktikbank". Aftagerpanelets medlemmer stiller også gerne op ved karrieredage eller lignende.

Aftagerpanelet overlod det til de nye forpersoner at indkalde til næste møde.

## **8. Evt.**

Intet under eventuelt.