



Mødedato: 16. september 2021

Mødested: DPU Emdrup, A401

Mødeemne: Møde i DPU Aftagerpanel

Deltagere: Ida Brændholt Lundgård, Lene Storgaard Brok, Mikael Pedersen, Rasmus Mattern Nielsen, Mikkel Balslev, Camilla Balslev, Helle Steiness Olsen, Tashia Vera Dam, Peter Skov-Jakobsen, Stefan Møller Christiansen, Marc Johannsson, Jette Lents, Peter Engelbrekt Petersen, Dina Madsen, Christine Lindrum Iversen, Ulrik Brix, Birgitte Dam, Martin Grønbæk, Mathilde Tronegård, Erik Nedergaard Hansen, Peter Schjødt,
Interne DPU: Anna Karlskov Skyggebjerg, Louise Weinreich Jakobsen, Lars Kolind Jensen, Pia Bramming, Charlotte Mathiasen, Niels Rosendahl, Helle Rørbeck, Jørgen Huggler, Mai-Lis Skotte.

Fraværende med afbud: Alexander Von Oettingen, Elsebeth Jensen, Rasmus Mattern Nielsen, Stefan Møller Christiansen, Kristian Birk, Peter Engelbrekt Petersen, Tobias Hoygaard Lindeberg

1. Velkomst ved Studieleder Anna Karlskov Skyggebjerg

AKS indledte mødet med at byde nye og gamle medlemmer af DPU's Aftagerpanel velkommen og give en beskrivelse af panelets rolle, som er lovbestemt og har til formål at sikre fortsat arbejdsmarkedsrelevans af uddannelsernes indhold og kompetenceprofiler.

Tidligere har aftagepanelet bl.a. givet input til revision af studieordninger, masteruddannelser, kandidaters overgang til arbejdsmarkedet og internationalisering. Dertil trækker DPU på panelets medlemmer i forbindelse med turnusevalueringer af uddannelserne.

Ved den efterfølgende bordrunde præsenterede medlemmerne hver især sig selv, deres organisation, deres erfaringer som aftagere af DPU's kandidater samt mulige bidrag til arbejdet i panelet.

2. DPU dimittendernes arbejdsmarked

LWJ præsenterede de seneste arbejdsmarkedsdata fra Danmarks Statistik, UFM's Uddannelseszoom og DPU's årlige specialeevaluering. Der er tale om forskelligartede datagrundlag, som tilsammen giver indikationer på kandidaternes beskæftigelsesfrekvens, arbejdsopgaver m.m.

Som følge af en dimittendledighed på mere end det stipulerede landsgennemsnit på 12%, er alle på nær én af DPU's uddannelser dimensionerede. Dog viser en nylig opgørelse fra DI, at DPU's dimittender er blandt de humanistiske kandidater med allerhøjest beskæftigelse, hvilket DI tilskriver uddannelsernes tværfaglighed og professionsrettede karakter.





Panelet viste interesse for i hvilket omfang dimittendernes kandidatuddannelse resulterer i relevant, akademisk beskæftigelse. AKS lovede at undersøge statistikken til et næste møde.

Herefter fordelte medlemmerne sig i mindre grupper med henblik på at reflektere over de beskrevne data for beskæftigelse og tendenser på kandidaternes arbejdsmarked samt give bud på budskaber til dimittenderne.

Vedrørende tendenser på arbejdsmarkedet, bemærkede Aftagerpanelet blandt andet, at:

- Kommuner, herunder Børne- og ungeforvaltninger udgør et voksende arbejdsmarked for akademikere med professionsbaggrund, som kan agere bindeled mellem praktikere og det politisk niveau.
- På vejledningsområdet kan dimittenderne med fordel fokusere på deres generalistkompetencer og mindre på uddannelsesbaggrund og grundfaglighed. Erfaring med klasseledelse kan fx omsættes i samarbejds- og netværksevne på tværs af fagligheder osv.
- PPR-området er især et relevant arbejdsmarked for pæd.psyk.'er, som har blik for bl.a. klassesammenhænge, dynamikker i klasseværelset og forebyggelse af mistrivsel. Kliniske psykologer er ofte mere fokuserede på at diagnosticere det enkelte barn.
- Megatrends er bl.a.
 - digitalisering og automatisering
 - bæredygtighed og grøn omstilling
 - fleksibilitet
 - tværfaglighed og samarbejdsevner
 - ligestilling og diversitet.
- I relation til rekruttering så italesatte aftagerne to trends:
 - dyb specialisering – forudsætter at vores dimittender fokuserer på at få en tydelig faglig profil på uddannelsen – herunder specialeemne – og gerne har relevant joberfaring. Dvs. man ansætter specialister og klæder så den nyansatte på med generalist kompetence
 - personlige kompetencer – at er først og fremmest ses på ansøgerens motivation og evne til at skrive/tale sig ind i organisationens behov og vise "man vil organisationen" og dernæst på specifikke kompetencer.



- Data forståelse - Data fylder fortsat mere. DPU'ere skal ikke nødvendigvis være datahajer, men skal have en indsigt i, hvordan data bliver meningskabende i en udviklingskontekst. De skal kunne forholde sig både kritisk og konstruktivt til data, evne at stille de rigtige spørgsmål til data og kunne "bestille" de rette data hos/I de datawarehouse som de fleste virksomheder og organisationer efterhånden har.
- Organisationsforståelse - bl.a. at have en fin føling med beslutningsprocesser, med hvad der er meningsfyldt for en ledelse (på alle niveauer) at forholde sig til på et givent tidspunkt. Man kan altså godt være super dygtig til at skrive et beslutningsnotat eller udarbejde en analyse, men har man ikke indsigt i hvor og hvornår det bedst præsenteres så dur det. Organisationsforståelse kræver en hvis stabilitet på en arbejdsplads.
- Tværfaglige kompetencer fortsat mere efterspurgt. Her er DPU'ernes styrke og den der til stadighed skal tales op. Oversætterrollen mellem praksis og administration/mellem praksis og øvrige professioner (psykologer, sagsbehandlere mv)

Hvad angår budskaber til DPU's dimittender, foreslog Aftagerpanelet:

- Mange kandidater er for beskedne omkring egne kompetencer, og bør sælge sig på deres unikke kombination af praksisbaggrund og akademisk teori, De har en stor konkurrencefordel i forhold til ansøgere uden praksiserfaring.
- Dimittender skal tale sig selv ud af boksen. Fra: "Jeg er pæd.soc'er", til: "på mit studie har jeg lært..... som betyder at jeg hos jer kan....."
- Skriv aldrig i en ansøgning "Jeg søger det her job fordi JEG vil/JEG ønsker/JEG har behov for..... Skriv i stedet: "Fordi jeg har lært /har erfaring med..... så kan jeg hjælpe jer med...."

DPU's kandidater medbringer en alsidig værktøjskasse og ikke "bare" ekspertise i teori og regler. Arbejdsmarkedet efterspørger netop brede kompetencer.

Medarbejdere med DPU-baggrund er generelt meget engagerede og formålsorienterede, vis det!

3. Orienteringspunkter

- DPU afholder Case Competition d. 2.og 3. november

Efterårets case competition forløber over to dage, som indledes med 3 timers kursus i Design Thinking, hvorefter de studerende arbejder med cases i form af et problem, et produkt, en analyse etc. i grupper. Panelets medlemmer opfordres til at indsende forslag til cases til LWJ eller relevant



afdelingsleder, ligesom man er meget velkommen til at melde sig som dommer. (Se øvrige bilag vedhæftet mail)

- Opfølgning på seneste møde i Aftagerpanelet

Koordinator af DPU's masteruddannelser Vibe Aarkrog orienterede om de fem uddannelser som omfatter dansk som andetsprog, professionel vejledning, uddannelsesledelse, voksenlæring og kompetenceudvikling samt trivsels og ressourcepsykologi.

På seneste møde stillede Aftagerpanelet bl.a. forslag til mere aktuelle og nærværende valgfag. Med udgangspunkt i drøftelsen har DPU i foråret haft fokus på at udvikle et **stærkt valgsudbud** og en praksisnær beskrivelse af disse. Der er indført internater, der både understøtter de studerendes relationer og netværk, sådan som Aftagerpanelet anbefalede, og giver de studerende god mulighed for at arbejde i dybden med at afprøve teorier i praksis. DPU nærer stort ønske om dialog med arbejdsgiverne med henblik på at tilrettelægge uddannelserne så praksisrelevant som mulig, og dermed sikre, at de reflekterer behovene på arbejdsmarkedet og markedsføres hensigtsmæssigt.

- Orientering om afsluttede og igangværende uddannelsesevalueringer

Didaktikuddannelserne er nyligt turnusevalueret, og p.t. er bachelor- og kandidatuddannelserne på Uddannelsesvidenskab under evaluering med besøg af aftagerpanel. Over efteråret evalueres pædagogisk psykologi og master i uddannelsesledelse. Efterhånden som uddannelserne skal turnusevalueres, vil de relevante medlemmer af aftagerpanelet blive konsulteret.

- Seneste nyt om drøftelserne om udflytning

AKS orienterede om Regeringens plan for udflytninger, og de resulterende 10 % besparelser på ikke-STEM-uddannelser. Der forventes en lang indfasning frem mod 2030, men universiteterne skal levere helhedsplaner inden jul. Effekterne heraf kendes formentlig først i det nye år.