



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Studienævnet for
Kandidatuddannelsen i
Socialt Arbejde
Fibigerstræde 5
9220 Aalborg Øst

Referat af møde i Aftagerpanelet for Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde

Torsdag d. 7. januar 2022 kl. 09.00-12:00

TEAMS

Sagsbehandler:
Betinna Olesen
Telefon: 9940 8024
Email: bo@id.aau.dk

Dato: 07-01-2022
Sagsnr.: 2021-412-02084

Deltagere: Maja Lis Lundemark Andersen (MLLA), Mette Rømer (MR), Mia Arp Fallov (MAF), Merete Monrad (MM), Rikke Lychegaard Jeppesen (RLJ), og Anitta Kristensen (AK), Anne Weber (AW), Tanja Mørk Nielsen (TMN), Henriette Zeeberg (HZ), Birgitte Schjær Jensen (BSJ), Kresta Munkholt Sørensen (KMS), Flora Ghosh (FG)

Afbud: Lene Tølbøll (LT), Jonas Nikolaj Jakobsen (JNJ), Søren Rudbæk Juul (SRJ), Leif Kongsgaard (LK)

Referent: Betinna Olesen (BO)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Nyt fra uddannelsen – kort skitse af den nye studieordning, tal mm.

MLLA byder velkommen til aftagerpanelet og har lavet en kort præsentation for mødets gang.

Studiet beklager at mødet igen er nødt til at være online, og derfor har vi forkortet mødet til 3 timer. Vi har tidligere fået feedback fra aftagerpanelet om, at det 9-14 er for længe at sidde online. Der vil være en kort pause i løbet af de 3 timer.

Sæt kryds i kalenderen d. 19. og 20 maj 2022, her afholder KSA et eftermiddagsarrangement, da uddannelsen fylder 30 år. Aftagerpanelet inviteres. Invitation sendes ud i løbet af foråret.

3. Udfordringer på uddannelsen

Vi er blevet dimensioneret på Kandidaten i Socialt Arbejde. Vores antal af optagne studerende er reduceret med 10 pladser både i Aalborg og København.

Vi har ekstra fokus på at kvalificere vores optag, så vi får de dygtigste studerede. Vi har lavet en obligatorisk optagelsesopgave. Det er en kort opgave, som består af tre dimensioner.

Krav til opgaven

Vælg et socialt problem som du synes er centralt i dag.

1. Argumenter kort for hvorfor du har valgt dette problem. Beskriv problemet fra flere perspektiver. Herunder hvordan det relaterer sig til socialt arbejde
2. Beskriv hvordan du kan undersøge problemet (design og metode)



3. Hvilke udfordringer forventer du vil opstå i undersøgelsen af problemet?

Opgavens længde må max være 5.500 anslag (eksklusiv referencer). Opgaven skal afleveres på dansk eller engelsk.

Vi håber at kunne mindste frafaldet og få studerende som virkelig gerne vil denne uddannelse. Socialrådgiverne fylder meget, det kan dog være en fordel, da de har en stor plads på det sociale arbejde. De sundhedsfaglige uddannelsesbaggrund falder lidt fra. Er det dette billede vi gerne vil have? Eller skal vi arbejde for at optage bredere? Vi får nu og fremover en faglig optagelse, fremfor kun at se på karakterer, bevis og CV. Dette vil blive en fordel for det kvalificerede optag og frafaldet.

Aldersfordelingen på de optagne studerende har et meget stort spænd, tendensen er den samme både i Aalborg og København.

KSA har fokus på karakteropgørelse på 2. og 4.semester, hvor vi har ekstern censur. Vi har mange studerende i den høje ende, heriblandt 9-9,55 i karaktermiddelværdi på specialerne.

Frafaldet er ikke så højt på nuværende tidspunkt. Det har tidligere været et problem. Vi har ekstra fokus på det. Vi har forsøgt at lave et godt studiemiljø med sociale arrangementer for de studerende, for at fastholde dem. Dog har der ikke været så stort fremmøde, herunder pga. Corona pandemien.

Ledigheden er for høj for vores nyuddannede. Den er på vej ned af, men den er stadig for høj. Det skal vi arbejde med og ønsker input fra aftagerpanelet. Når man ser på beskæftigelse, så er vi på 18,75% i AAL og 13,95% i KBH (2019). Der foreslås at der skal mere "reklame" ud ift. hvorfor det er vores kandidat de skal vælge, fremfor en diplom eller master?

Studieordningsændringer pr. 1/9-22. Der er indarbejdet flere tiltag, som tidligere har været diskuteret i Aftagerpanelet: international orientering, digitalisering og udvidet projektorienteret forløb. Vi har valgt at lægge det projektorienteret forløb ud som 25 ECTS i stedet for 15 ECTS. Det giver en bedre sammenhæng i praksis og de studerende kan nemmere finde en praktikplads, både indlands og udlands. Vi har indarbejdet lærings port folio på uddannelsen, som kører på 2 år. Vi vurderer, at det er et redskab de studerende bruger og har en stor fordel af pga. refleksionerne. Der tegner sig et billede af, at de studerende tager deres profilering alvorligt og tager deres faglige profiler alvorligt. De studerende føler at de har fået bedre kompetence ift. både at arbejde i grupper og individuelt, hvilket vægtes som en kompetence i deres portefolier.

4. Employability v. Mette Rømer inkl. Forslag fra Aftagerpanelet

Employability er et tiltag som er centralt på hele instituttet. Der er iværksat et team med Karriere-Vip (K-Vip) både fra Aalborg og København, som decideret arbejder med employability, og de problemer der er. Karriere-VIP agerer på tværs af uddannelserne på Institutniveau. Som K-Vip kan man tænke fokus ind på employability på alle 4 semestre på vores uddannelse.

Alumnenetværk skal styrkes og bruges som en strategi til at skabe kontakt til vores netværk. Centralt forsøger man at få lavet alumne netværk på de enkelte uddannelser. På KSA har vi haft en facebook gruppe med over 700 medlemmer. Disse skal vi have over i et organ, hvor vi kan bede praksis/tidligere alumner ind på uddannelsen. Fx LinkedIn.

Forslag fra aftagerpanelet er at vi får hjælp fra "nogle", som har styr på LinkedIn, til at gøre den attraktiv. Endvidere peges der på at studiet skal være aktivt derinde. anbefaling fra aftagerpanelet er også, at vi holder kontakten med vores studerende der er uddannet og i job løbende.



Fokuspunkter:

- Projektbørsen.

Projektbørsen afholdes en gang pr år både i Aalborg og København. Projektbørsen er på tværs af kriminologi, socialt arbejde og sociologi. Virksomheder inviteres ind med deres cases, som vores studerende kan hjælpe med. AAU-match laver matchen imellem virksomhed og studerende. Dette tiltag er kommet centralt oppe fra. Et af problemerne er, at virksomhederne ikke har tid til at tage en hel dag ud og komme med cases. Forslag fra aftagerpanelet: Vi skal have mere fokus på hvad virksomhederne ønsker. Ud af et netværk på 280 virksomheder har der desværre kun været 1 virksomhed, der har budt ind med en case. Er der virksomheder som er mere oplagte end andre? Er der nogle vi skal være mere aktiv i? Vi skal lave en analyse, der kan styrke dette arbejde

- Projektorienteret forløb (9. semester).

Praktikperioden er forlænget fra 15 ECTS til 25 ECTS pr. 1. september 2022. Formålet er at styrke fokus på internationalisering med mulighed for studieophold i udlandet. De studerende skal selv finde praktikpladsen. Forslag fra aftagerpanelet: Vi bør have en mere oplysende hjemmeside ift. projektorienteret forløb, og hvad virksomhederne kan få ud af det.

- Praksisklynger (2. semester).

Vi arbejder nu med praksisklynger på M2. Hver klynge har sin egen tematik. Man får fokus på et bestemt område. Man får praksis ind på de forskellige områder. Vi vil gerne lave projektsamarbejder imellem virksomhederne og de studerendes projekter.

- Portfolio (1.-4. semester)

Portfolioen bruges til at styrke de studerendes karriere profiler og karriere veje. En udfordring er på 1. semester, som der arbejdes med, de studerende lige skal forstå opgaven. Dog har den stor fordel når de kommer i gang med den.

Vi har faglige cafeer, med studerende, undervisere og alumner. På case værkstederne inviterer vi virksomhederne ind.

AK, studievejleder: Det er først når de studerende kommer til specialet at de panikker ift. hvad de skal. Hvad kan jeg? og hvor er jeg speciel ift. de andre ansøgere på arbejdsmarkedet? Det er blevet mere tydeligt via portfolioen, hvilke veje de kan gå. Mange studerende føler at deres speciale har betydning for, hvilken vej de skal ude på arbejdsmarkedet. De studerende kunne godt bruge viden om, hvem der kender de forskellige virksomheder (fx virksomhedskonsulent). Fx hvis de skriver om et bestemt emne, hvilke virksomheder vil så kunne bruge dem? Forslag: Måske det kan være en del af K-VIP, som har et stort netværk med praksis. Aftagerpanelets forslag: At man giver dette fokus, så de studerende føler sig klar til arbejdsmarkedet og parat til at tage ansvaret. Man kunne også tage emnet op allerede først på uddannelsen, hvad ønsker de studerende sig? Hvad kan de blive? og hvilken vej skal jeg gå? Hvem bør man lave projektsamarbejde med indenfor det område de interessere sig for? Hermed vil man kunne få et samarbejde med virksomheden fra start og igennem uddannelsen. Det er et virkelig vigtigt punkt, som studiet bør tage op.

Fokus på at de studerende skal udvikle selvstændighed. Og der skal arbejdes med deres arbejdsmarkeds modenhed eller voksenattitude – de skal opleve sig selv som klare og vokse aktiver på en arbejdsplads



5. Oplæg fra Merete M. om Anger-projektet

Anger-projektet er finansieret af veluxfonden.

Hvilke følelser er det man skal udtrykke og hvordan udstykses det? og hvor stiller det så vreden henne? Vi har tanker om, at vi har høje kulturelle krav til kontrol af vreden. Vrede er et vigtigt emne. Hvordan er mulighederne for at give udtryk for sin vrede? Hvordan retfærdiggør man sin vrede? Vrede kan også skabe fællesskaber.

Anger-projektet er opdelt i 5 delprojekter:

- Normer er der for vredesudtryk på tværs af to generationer
- Retssager om vold og trusler
- Subkulturer formet af musik fx punkrock
- Politiske grupper på den yderste højrefløj
- Beskæftigelsesindsatsen overfor udsatte ledige (Merete Monrads emne).

Udsatte ledige borgeres vrede i mødet med jobcenteret er det primære fokus. Undersøgelsen er pba. 6 forskellige jobcentre.

- Der er krav om fødselsmæssig kontrol (bureaukratisk kontekst)

- Fokus på ressourcer og tro på borgeren (Jobcenteret).

- Emotioner som noget der giver handlekraft.

- Vrede som udtryk for oplevelse af uretfærdighed. Man kan få meget indsigt i at lytte til borgeres vrede, vreden kan give indflydelse. Vrede kan gøre noget ved tempoet. Vrede og ubehagelige borgere kan øge tempoet.

- Vrede kan gøre at man føler sig uden indflydelse. Borgeren kan ikke gøre noget, for jobcenteret fx følger standardreglerne. Vreden kan blive til beskyldninger som kan skabe mikro konflikter i samtalen.

- Fravær af vrede. Borgeren er stille og kommer ikke ud med følelserne, selvom de bliver kede af det, så viser de det ikke. Tingene går i stå og borgeren har ikke en stemme, fordi borgeren ikke er vred. Vrede borger kommer hurtigere frem i køen, fremfor dem der ikke udtrykker vreden. Det kræver energi at mobilisere vrede.

- Vreden kan tolkes som "syg" eller "farlig" og i nogle tilfælde kan borgerens ønske ikke høres for vreden.

Aftagerpanelets input:

- Er der noget med styringen på jobcenteret?
- Kobling til employability kunne man så bruge LinkedIn til at formidle disse ting. Branding skal være at man har lyst til at uddanne sig til en som netop Merete, en de ser op til. Kan man inspirere de studerende.
- At være mere handlingsguidende.
- Kan man bestræbe på at vi kan få det fra forskning og helt ud i praksis og ud til slutbrugeren. At vi kan lave arbejde, som skaber merværdi for borgerne.



6. Evt.

-