



Mødedato og –tidspunkt	30.05.2022 kl. 12:00-15:00
Sted	
Deltagere: VIP, TAP	<ul style="list-style-type: none">• Aase Voldgaard Larsen (AVL), studienævnsforperson, studienævnet for International Virksomhedskommunikation• Morten Ziethen (MZ), studieleder Institut for Kultur og Læring• Eva Aariis Späth (EAS), Alinea• Cathrine Holm-Nielsen (CHN), forperson, Forbundet Sprog og Kommunikation• Mette Øvad Christensen, (MØC), Marketing Coordinator, Wrist Ship Supply• Jakob Dahl Klausen (JDK), Presserådgiver, Slots- og Kulturstyrelsen og Statens Kunstfond• Sanne Kjeldsteen (SK), Facilitator & B2B-matchmaker hos AndersenB2B Aps• Niels Hedegaard Kristensen (NHK), Marketingsansvarlig hos Trailhub• Karina Ørskov Kristiansen (KOK), studie- og studienævnssekretær på SIV (KOK)• Susanne Hald (SH), områdeansvarlig for uddannelse, Institut for Kultur og Læring (SH)
Deltagere: Observatører/gæster	<ul style="list-style-type: none">• Janni Bergmann Lodberg, studievejleder
Afbud	<ul style="list-style-type: none">• Mette Yde Andersen (MYA) (Project Manager, Competence Development, Alfa Laval)
Referent	<ul style="list-style-type: none">• Susanne Hald

Punkt/sagsfremstilling	Referat
1. Velkomst og præsentation	AVL bød panelet velkommen, og medlemmerne præsenterede sig selv kort. Der er sket en del udskiftninger i panelet med fire nye medlemmer.
2. Godkendelse af dagsorden	Dagsordenen blev godkendt. Referatet er godkendt efter udsendelse pr. mail.
3. Uddannelsens indsatser og aktiviteter – nyt siden sidst, fx optag, frafald, ledighed/employability studieordningsændringer, corona, status på lukningen af tysk og spansk	<p>AVL fortalte, at man siden sidst har udarbejdet og fået godkendt en revideret handlingsplan samt kvalitetsrapporter, som udgør en del af AAU's kvalitetssystem.</p> <p>Optag og frafald: Optaget var i 2021 lidt lavere end ønsket på BA, idet man er dimensioneret til 58, men reelt optog 52 efter udmeldelse af studie-inaktive. Frafaldet ligger officielt på 20% (44 af officielt 55 indskrevne), reelt nok snarere på 15%. På kandidatuddannelsen blev 23 optaget, og der er et frafald på 0 %, hvilket vidner om tilfredse studerende. 94% af de studerende følger deres studie mod knapt 84% på SSH/AAU, mens resten er mindst 10 ECTS bagud. Vi følger tæt op på de studerende og sørger for, at de ikke glemmer at tilmelde sig prøver osv. De inaktive kan udmeldes efter 1 år uden at have bestået prøver.</p> <p>Ledighed/employability: SIVs ledighed ligger under det benchmark, som er blevet sat som gennemsnit af 4.-7. kvartal, idet SIV Engelsk ligger på 19,3% for den årgang, der blev færdige i 2019. De, som blev færdige i 2020, ligger efter 3. kvartal på 39%. Dimittenderne er præget af, at deres første tid på arbejdsmarkedet var ramt af corona-nedlukninger, så det var svært for dem at få hul på jobmarkedet. Vi kunne også se, at mange dimittender blev fyret ifm. corona-nedlukningerne. Men man må forvente, at de får gavn af, at der nu er kommet gang i hjulene efter corona, og der er meldinger om, at flere af dem, som bliver færdige i juni, allerede har fået job. Bl.a. giver praktikken flere dimittender mulighed for at blive i jobbet. Undersøgelser viser desuden, at studierelevant studiejob betyder meget for jobchancerne. MØC var enig i, at praktik ofte fører til job.</p> <p>Ift. employability har man de seneste 5-6 år gjort en stor indsats, især på SIV engelsk med meget store årgange. Indsatserne starter omkring 4.-5. semester og har fx form af workshops med Aalborg Jobcenter, hvor de studerende arbejder med kompetenceafklaring og karriereforberedelse (fx ansøgning og CV), netværk og LinkedIn. Desuden afholdes karrieredag (hvor aftagerpanelet var med i første arrangement i 2019) og gæsteforelæsninger om erhvervsrettede temaer. Desuden arrangerer man Projektbørser, hvor virksomheder og studerende bliver matchet til projektsamarbejde. Alle studerende er i praktik på 9. semester i en virksomhed/organisation og skal skrive en opgave og en erfaringsrapport, hvor de bl.a. reflekterer over, hvad de har lært ift. deres egne ønsker og karrierelæring. Et nyt tiltag er afholdelse af StudenterUdviklingsSamtaler (SUS), hvor studerende får individuelle samtaler med en karrieremedarbejder om deres forventninger til fremtid og karriere. Efterfølgende er der tilbud om supplerende samtaler til dem, som har særligt behov herfor. CHN spurgte ind til, om man bruger ordet employability overfor de studerende, og AVL svarede, at man er mere forklarende og fx taler om den studerendes kompetencer, fremtidige karriereønsker osv. CHN anbefalede, at man også bruger ordet employability overfor de studerende. MZ forklarede, at det på uddannelserne kan have negative konnotationer, fordi det er de udfordrede uddannelser, som er i centrum. Som noget nyt vil man på</p>

uddannelsen lave en casedag i samarbejde med en virksomhed. Derudover har man planer om en erhvervsmentorordning for 7. semester.

MZ fortalte om employability-indsatsen, som sker som en fremskudt indsats i et samarbejde mellem AAU og Aalborg Jobcenter. Resultaterne er positive, men udfordringen er, at vi gerne vil behandle alle lige, men også gerne vil have fat i den lille restgruppe, som har vanskeligt ved at få foden ind på arbejdsmarkedet. Derfor skal aktiviteterne skrives ind i studieordningerne som obligatorisk stof. De studerende har været glade for SUS samtalerne, som på en fin måde bidrager til afklaring hos studerende, hvilket skal hjælpe til at forsøge at undgå langtidsledighed. Jobcentret har lige fået 1,8 mio. i startmidler, så vi kan fortsætte i 2023. Undersøgelser viser, at dårlige karakterer og manglende studiejob giver 9 gange større risiko for arbejdsløshed, så det gælder om at understøtte disse studerende ved at give dem noget jobberfaring under uddannelsen. AVL fortalte om et afholdt forløb med AS3, som er et firma specialiseret i outplacement, hvor desværre kun 4 stærke studerende meldte sig. Forløbet blev muliggjort af Corona-midler og som en business case for AS3, som havde snor i de studerende lige fra starten (og ikke først efter 5-8 uger). Dette muliggjorde, at dialogen kunne fortsætte lige efter dimissionen.

CHN bemærkede, at det er gode tilbud, hvis man har overskuddet, men det skal faciliteres og præsenteres på den rigtige måde og på det rigtige tidspunkt, for at man får fat i de studerende. AVL forklarede, at tilbagemeldingen har været, at jobcentret venter til efter sommerferien med at kontakte dimittenderne, mens AS3 går i gang med det samme, og det vil de studerende faktisk gerne. CHN tilføjede, at en fast struktur, som de studerende kender fra uddannelsen, også er vigtig, ligesom det er vigtigt at få dem til selv at tage ansvar i overgangen. Panelet var enige om, at man på SIV faktisk gør rigtig meget for de studerende på employability-området, hvilket ikke var tilfældet for 20 år siden.

Corona: AVL fortalte, at det er dejligt at have de studerende tilbage på campus, men at især 4. og 6. semester er påvirkede af de lange nedlukninger. De er mere fragmenterede og klike-opdelte, end vi er vant til, og det gør det svært at genetablere et godt fælles studiemiljø. Der er planer om nogle fælles arrangementer for dem i efteråret, men det er svært at få dem til at deltage. SK foreslog at nudge de studerende lidt og bede dem oprette et festudvalg, i stedet for at det er studiet, som står som arrangør. Det fungerede godt, mens SK læste, og var en stor hjælp, bl.a. når man kom hjem fra udlandsophold og skulle ind i fællesskabet igen.

AVL forklarer, at man havde et socialt udvalg for 4-5 år siden, som også fik økonomisk støtte fra studiet, men det løb ud i sandet, da deltagerne blev kandidater. De studerende er kommet med i Connect International (på LISE-uddannelsen). CHN foreslog at bruge de eksisterende tværfaglige organisationer, fx Intercambio, KairoS (under forbundet Kommunikation og Sprog) og Dansk Markedsføring Studerende.

Studieordningsændringer: SIV har indført nogle nye valgfag på KA, nemlig "Multimodal og grafisk kommunikation", fordi det efterspørges af aftagerne, og faget "Kriseledelse og krisekommunikation", som de studerende interesserer sig meget for, og som også er meget relevant. Panelet bifaldt de nye fag.

Status på lukning af tysk og spansk: De sidste studerende på tysk og spansk bliver færdige til sommer, bortset fra nogle enkelte, som er forsinkede. Der er hhv. 3 på BA og 5 på KA på de respektive sprog. Der har været stort frafald siden beslutningen om lukning på BA, men ikke på KA. På undervisersiden er der også folk, som stopper, mens andre har fundet andre funktioner på instituttets øvrige uddannelser eller i andre funktioner.

Tysk som tillægskompetence: Fakultetet har igangsat et pilotprojekt, hvor tysk udbydes som frivillig aktivitet til de studerende, der læser noget andet end sprog på AAU. Det blev sat i gang, inden Folketinget afsatte 40 mio. til styrkelse af tysk og fransk (på tysk/fransk-uddannelserne og som tillægskompetence); vi har fået 2,5 mio., som bruges i 2022-2024 på tysk som tillægskompetence. Første kursus blev sat i gang i foråret 2022 og var en stor succes med 100 tilmeldte og ca. 40, som har gennemført kurset. Evalueringen har været positiv, og de 2,5 mio. skal fremover finansiere nye frivillige mundtlige og skriftlige tyskkurser, hvor Mirjam Gebauer og AVL skal undervise.

Øget fokus på engelsk i uddannelsen:

AVL fortalte, at lukningen af tysk og spansk har givet nye muligheder for i overensstemmelse med de studerendes og underviserens ønske at sætte mere fokus på engelsk i SIV Engelsk-uddannelsen. Aftagerpanelet har tidligere anbefalet, at så mange fag som muligt blev undervist på engelsk for at give de studerende de bedst mulige engelskkompetencer, hvilket er en af de ting, der adskiller SIV's dimittender fra fx kommunikationsuddannede. Efter en gradvis overgang til engelsk som undervisningssprog har man nu ændret undervisningssproget i langt de fleste moduler i studieordningen. Der er nogle få undtagelser, hvor man har valgt at bibeholde dansk, primært de web-orienterede fag.

Det har også været diskuteret i aftagerpanelet, om vi fremover skulle fastholde fokus på engelsksprogede områder, eller hellere udvide til at arbejde med internationalt engelsk. Her var holdningen også, at det vil være en fordel at udvide området, fordi mange virksomheder arbejder 'internationalt' og med 'internationalt engelsk'. Og de kommunikerer med verdensmarkedet fx på web i stedet for at relatere sig tæt til fx Storbritannien eller USA, Ikke mindst i lyset af Brexit. På SIV har man nu valgt en mellemvej, idet man i de første 4 semestre holder fast i fokus på de engelsktalende områder, også i projekterne, fordi fagfelterne er tættere knyttet til britisk og amerikansk kultur og samfund. På de resterende 6 semestre arbejder man derefter mere bredt 'internationalt', også i projekterne. Det er også på de semestre, at man faciliterer de studerendes mulighed for projektsamarbejde med virksomheder via Projektbørser. Og der opleves det ofte, at virksomheder er mere interesserede i et 'internationalt' element end i fx et 'britisk'.

Der var bred enighed i panelet om, at det er gode valg, studienævnet har truffet. CHN spurgte ind til, om det kan være problematisk at udbyde tysk som tillægskompetence, når man er et sproginstitut og egentlig synes, tysk burde være på et højere niveau. Der blev spurgt ind til, om vi generelt er på vej i den retning? AVL svarede, at kurset præsenteres som en hjælp til fx at få praktik- eller studieophold ved at give mulighed for, at de studerende kan tale med folk på tysk. Men at det kan give et skisma ift. de 5 års tyskuddannede. På KU kører de andre kurser, fx Tysk for teologer, fransk for jurister osv. MZ bemærkede, at sprog har tendens til at rykke sig fra formel kompetence til reel kompetence ude i

virksomhederne, og det bliver spændende at se, hvordan denne bevægelse kommer til at gå inden for alle fagområder af formel kompetence. CHN mente, at det kan være svært at påvise forskellen i resultatet af den formelle og den reelle kompetence. AVL bemærkede, at der i Nordjylland er meget få virksomheder, som vil ansætte en formelt uddannet tyskerperson, mens mange vil ansætte en ingeniør med tyskkompetencer. Det blev også nævnt, at fremmedsprogskompetencer typisk ligger lavt i jobannoncernes kompetenceefterspørgsel på lige fod med kompetencer inden for Microsoft Office-programmer.

SK spørger ind til, hvordan samarbejdet med AAU Karriere er. AVL oplever, at samarbejdet er bedre med Aalborg Jobcenter, men at dette måske er en historisk ting, fordi SIV længe har haft for gode tal til at være med i de indsatser, AAU Karriere har tilbudt. Men der er mere samarbejde nu end tidligere, bl.a. ifm. SUS-samtalerne. AAU Karriere er lige blevet slået sammen med AAU Match, som vi traditionelt har haft et tæt samarbejde med, så det spiller også positivt ind. MZ forklarede, at AAU Karriere har hjulpet uddannelserne med at udvikle en årshjul for employability-aktiviteter; de kommer ud og holder oplæg for K-VIP/K-nævn, så disse kan blive AAU Karrieres forlængede arm ud i miljøerne. MØC mente, at det er vigtigt, at panelet som aftagere kommer ud og fortæller helt konkret, hvilke kompetencer fra uddannelsen vi bruger i vores arbejde. Det giver også kompetenceafklaring.

4. Tema 1: Samarbejde med virksomheder. Vi vil gerne øge samarbejdet med virksomheder og organisationer om fx praktikmuligheder, projektbørser, case competitions, gæsteforelæsnings, testimonials fra virksomheder i undervisningen osv. Vi skal drøfte forskellige aspekter, fx: Hvordan finder vi virksomheder? Er der problematiske aspekter ved at give fx private virksomheder og organisationer adgang til undervisningen?

AVL indledte punktet med at forklare, at der med testimonials fx menes, at man inviterer en person fra en virksomhed ind i undervisningen, som fx fortæller om, hvordan man i virksomheden bruger kvalitative metoder i det daglige arbejde og fx anvender observationer og interviews, så de studerende får øjnene op for, at man også kan bruge de mere abstrakte elementer i uddannelsen i praksis. Det gør vi et eksperiment med i et kursus på 3. semester sammen med Lidl Danmark i det kommende efterår, hvor vi også i forbindelse med kurserne i Ekstern organisationskommunikation og Webkommunikation og SEO sender 5. semester på virksomhedsbesøg hos bureauet Green.Click (digital markedsføring). Desuden holder vi en studiestarts-casedag for 7. sem. sammen med Lidl Danmark, hvor de studerende skal bruge en dag på at lave en case med relation til de to specialiseringer, vi har på KA-uddannelsen.

AVL bad om input til, hvordan man finder virksomheder ud over via ens eget netværk på LinkedIn, hvilket er lidt for personafhængigt/skrøbeligt, og hvordan man gør det attraktivt for virksomhederne at hjælpe uddannelsen. Vi er i gang med at oprette en liste over personer, der gerne vil informeres, når vi holder Projektbørs, og som de studerende må få oplyst ifm. praktiksøgning; virksomhederne bliver spurgt, om de vil på listen, når de skal evaluere på de praktikanter, de har haft fra os. Vi har for første gang inden for kort tid fået to henvendelser fra hhv. Lidl og Green.Click med ønske om samarbejde. AVL spurgte ind til, hvilke fordele panelet ser for uddannelsen og de studerende? Og om der er nogle etiske problemer forbundet med at give virksomheder adgang til undervisningen?

EAS bemærkede, at virksomhederne får reklame, hjælp til studiejobs og praktikstuderende, så begge parter får noget ud af det.

SK tilføjede, at man helt formelt fra uddannelsens side kan gøre opmærksom på, at man forventer, at virksomhederne ikke gør reklame for sig selv, hvis de fx kommer for at holde eksterne oplæg. MØC bemærkede, at der er kommet meget

mere fokus på det etiske ude i virksomhederne, så man i hvert fald i de største virksomheder automatisk vil undlade at forsøge at udnytte situationen til at gøre reklame for virksomheden. JDK tilføjede, at virksomhederne selvfølgelig har et formål med deres deltagelse, men at det er fint at opstille nogle præmisser for det. CHN understregede, at bare det at få lov at fortælle om en hverdag i en given virksomhed uvægerligt vil give dem noget reklame. Virksomhederne opfatter det positivt at blive bedt om at bidrage på den måde.

Deltagerne var enige om, at det er en fordel at bruge sit netværk i stedet for at bruge ressourcer på kampagner for at skaffe virksomheder. Fx kan man kontakte alumner, som kunne have lyst til at give noget tilbage. Det virker godt med det personbundne, og aftagerpanelet kunne godt påtage sig den rolle, så det hele ikke hænger på studienævnsforpersonen, som det nok har været tilfældet hidtil.

Almindelige kontaktformer som fx mail eller LinkedIn er de bedste platforme til formålet. MZ forklarede, at instituttet har sat en proces i gang, i første omgang på Dansk-studienævnet, hvor forpersonen får hjælp fra en videnskabelig assistent til at opbygge et LinkedIn-netværk, mhp. at hver uddannelse får samlet sig et netværk af virksomheder/aftagere, som man kan trække på, fx til praktik, studenterjobs osv. Og man kan så hjælpe de studerende på vej ved at henvise dem til dette netværk af eksterne aktører.

SK tilbød at kontakte Business Aalborg, som har berøring med og hjælper mange nordjyske virksomheder, og høre, om de vil være ambassadør for uddannelsen og formidle kontakt med virksomheder, som sidder med behov for et projektsamarbejde, en praktikplads el.lign. CHN foreslog, at man i samarbejde med netværket af virksomheder på forhånd kunne skabe et format eller en ramme/et koncept, så det bliver nemmere for virksomhederne at komme med et problem og sige ja til et samarbejde. Hvis der findes en sådan fast ramme, er det også nemmere for dem, som kommer bagefter, at trække på den samme relation.

Det blev drøftet, hvordan man finder praktikvirksomheder. I Nordjylland finder man ikke de helt store moderselskaber som fx Lego og Novo, men der er mange halvstore virksomheder, hvor der rent faktisk er spændende arbejdspladser, når man er færdig. Men man skal forklare dem, hvordan man kan skabe værdi. CHN spurgte ind til, om aftagerpanelet har drøftet, hvordan man oversætter det, som dimittenderne kan, til virksomhederne. AVL forklarede, at man har udarbejdet nogle små brochurer, som de studerende kan sende med til virksomhederne, og at det er en vigtig pointe også at kommunikere til virksomhederne, hvilke kompetencer dimittenderne kommer med.

MØC bemærkede, at der er mange forskellige afarter af kommunikationsuddannelser, hvor SIV-kandidaterne havner i en lidt bred kasse, hvilket adskiller sig fra den situation, som fx ingeniører og jurister står i efter endt uddannelse. MZ tilføjede, at vores uddannelser er udfordret af, at arbejdsmarkedet ikke rigtig ved, hvad vores kandidater kan. De tror måske, de har brug for en cand.merc., men kunne i virkeligheden have god gavn af en SIV-kandidat. De små og mellemstore virksomheder har brug for generalistkompetencer, og de har samtidig brug for kandidater, som er dygtige og har gode samarbejdsevner.

CHN tilføjede, at der ofte findes fordomme om, hvad en sprogligt uddannet kan, så det er vigtigt, at vi hjælper til med at få vendt de negative forventninger.

5. Tema 2:
Alumnekontakt.

AVL forklarede, at man i øjeblikket på uddannelsen ikke har nogen systematiseret kontakt med de færdige dimittender, men AVL sørger for på studiets vegne at

<p>Hvordan kan vi bedst holde kontakten med alumner? Hvad kan vi tilbyde dem? Hvad kunne være interessant for dem at bruge tid på hos os (oplæg)? Hvordan får vi aktiveret alumner og andre aftagere/virksomheder ift. praktiksamarbejde og projektsamarbejde med studerende? Vil det give mening at oprette en LinkedIn-profil for studiet og/eller en LinkedIn-gruppe for alumner og studerende?</p>	<p>blive connected med de fleste på LinkedIn. Men man er ikke aktive ift. AAU's alumneforening eller andre platforme.</p> <p>Indtil for et par år siden havde SIV sin egen alumneforening, SIVKOM, hvor bl.a. NHK sad i styregruppen. Det var i en årrække et rigtig godt initiativ, hvor der blev holdt et par arrangementer hvert semester, fx virksomhedsbesøg og forelæsninger. Men af forskellige grunde, herunder økonomi, lidt sløj deltagelse og mangel på mandskab, blev den lukket ned.</p> <p>AVL opfordrer derfor til at komme med input til, hvordan vi bedst kan holde kontakten med alumnerne, og hvilke typer interessante tiltag vi kan tilbyde, som vil få alumnerne til at deltage? Og skal det være på studie- eller institutniveau, hvor ofte osv.?</p> <p>EAS foreslog, at man starter med at finde ud af, hvad man vil have ud af det. Er det fx sociale arrangementer, digital undervisning, el. andet? Man kunne invitere nogle kendte fagpersoner ind (fx Sven Brinkmann) og lægge arrangementet i arbejdstiden. På studieniveau kan man lave noget mere socialt. Og så er det en god ide at trække alumnerne med, helt fra de bliver færdige, så man får dem ind med det samme.</p> <p>Det blev foreslået at lave tiltag på flere niveauer, fx brede tilbud med kendte fagpersoner, kurser med betaling, Stammtisch for små hold osv. CHN tilføjede, at den nære relation via en enkelt alumne, som man griber fat i og beder om noget, kan noget helt særligt.</p> <p>MØC opfordrede til eventuelt at oprette en virksomhedsside i LinkedIn i stedet for en gruppe, fordi algoritmen ofte ikke fungerer ved grupper.</p> <p>MZ spurgte ind til, om det er vigtigst for alumnerne med det netværksmæssige eller det sociale? MØC svarede, at det vigtigste er at opleve, hvad andre med samme baggrund oplever derude, således at man får et sparringsrum med fagfæller. NHK oplevede også i SIVKOM, at det var det netværksmæssige, som trak mest, og derudover fx CV-skrivning, og andre aktiviteter, som giver en god energi og en positiv stemning. Det er vigtigt også at holde på dem, som har fået job.</p> <p>MZ spurgte ind til, om det ville have været givtigt for paneldeltagerne at have haft en mentor som nyuddannet? Der var bred enighed om, at det ville have været givtigt, men delte meninger om, hvorvidt mentorskabet skal være systematiseret, eller blot have et netværksskabende fokus.</p> <p>CHN foreslog som en mulighed at oprette et specifikt fagligt netværk, hvor man betaler for at deltage. EAS og MØC foreslog et koncept med et eftermiddagsarrangement med kaffe/kage, oplæg og afslutning med vin/sandwich. En sådan form giver god mulighed for networking og fagligt indhold, som retfærdiggør over for arbejdsgiveren, at man deltager.</p> <p>AVL spurgte ind til, om det går an at koble studerende og alumner i samme LinkedIn gruppe? Panelet mente, at det vil være mest værdifuldt at holde dem adskilt, da der ellers bliver et for forskelligt fokus, hvilket vil få alumnerne til at trække sig.</p> <p>CHN foreslog et en-til-en mentorforhold, da det vil være svært for fx en 4. semesterstuderende at byde ind i en større gruppe. MØC tilføjede, at det fungerede rigtig godt til den karrieredag, som SIV arrangerede sammen med aftagerpanelet.</p>
<p>6. Eventuelt</p>	<p>JDK bad om, at panelet på næste møde får en opfølgning på, hvordan det er gået med de forslag, som panelet er kommet med på dagens møde. Og det vil også være en god ide i løbet af året at bede panelet om at komme med input og sparring om konkrete ting. MZ foreslog eventuelt at bruge panelet til et</p>

gennemsyn af fx kvalitets- og uddannelsesevalueringsrapporter, som studienævnet skal indsende. MZ fortalte, at vi på instituttet har en videnskabelig assistent, som har det som en af sine særlige opgaver at undersøge alumneindsatsen på andre universiteter. Vi håber at få formatet klart i løbet af efteråret og begynder med nogle små prøvehandlinger i løbet af efteråret. Men vi kan beskrive, hvordan vi tror, det kommer til at se ud.

AVL mindede om, at næste møde bliver den 21. november.

MØC nævnte, at SIV fortjener et meget stort skulderklap for at have en positiv energi omkring employability. AVL forklarede, at det er kommet med tiden, for i starten blev det mødt med nogen skepsis. MZ forklarede, at underviserne også bliver frustrerede over at snakke med dimittender, som ikke kan få arbejde, og dermed selv ser et formål med indsatserne. De oplever også selv, at uddannelserne bliver dimensioneret ift. ledighed.

Der var ros til formen på mødet med diskussion om to temaer.

AVL takkede panelet for et godt møde med en masse godt input til studiet.