



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Institut for Politik og Samfund
Fibigerstræde 1, 9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Ledelsesstøtte, Udd./Mette Krogh
Email: inst.dps.sts@dps.aau.dk
Dato: 27-10-2025
Sagsnr.: 2025-412-04153

Referat aftagerpanelmøde Internationale Forhold

Møde: Aftagerpanel for Internationale Forhold
Dato: 27. oktober 2025
Tid: Kl. 09-11:30 (Morgenmad kl. 9)
Sted: Fibigerstræde 1, lokale 37, 9220 Aalborg Øst

Deltagere:

Jesper Zeuthen, Uddannelseskoordinator, AAU (JZ)
Danny Raymond, GRS-uddannelseskoordinator, AAU (DR)
Stine Rasmussen, Studienævnsformand og konstitueret viceinstituteder (Mødeleder) (SR)
Christian Roslev, Partner, Genitor (CR)
Jesper Blaaberg Holm, Sector Counsellor, Embassy of Denmark in Vietnam (online) (JBH)
Emilie Carvin, Fuldmægtig, Styrelsen for International Rekruttering og Integration (online) (EC)
Henrik Rønsbo, Seniorrådgiver, Dignity – Dansk Institut mod Totur (online) (HR)
Julie Lind Madsen, Project management, Siemens Gamesa Renewable Energy (JLM)
Kamilla Bittman, Direktør, Erhverv Norddanmark (KB)
Thilde Møller Larsen, Projektleder, Green Hub Denmark (TML)
Katrine Sandø Stevn, Studienævnssekretær, AAU (KSS)
Mette Krogh, Specialkonsulent, AAU (Referent) (MK)

Afbud:

Vibeke Anderson, Karriere-VIP og tovholder, AAU
Christian Henne, Strategy and Portfolio Manager, Svitzer, part of Maersk Group

Dagsordenspunkter

1. Velkomst og godkendelse af dagsorden v. Jesper Zeuthen

Sammensætningen af aftagerpanelet er ændret, da der har været udskiftninger hen over efteråret 2024.

Viceinstituteder og studienævnsformand Stine Rasmussen indledte mødet med en præsentation af sig selv, efterfulgt af en præsentationsrunde blandt de øvrige deltagere.

Dagsordenen blev godkendt.

2. Nyt fra Institut for Politik og Samfund v. Stine Rasmussen

Bilag 1: Aftagerpanelmøde Int. Forhold 27. oktober 2025_endelig

Orientering fra konstitueret viceinstituteder:

Aftagerpaneler

Alle uddannelser skal have et aftagerpanel. Viceinstituteder præsenterer formål og principper for aftagerpaneler på Aalborg Universitet (AAU) – se bilag 1, s. 5.



Status på uddannelsesområdet

Viceinstituttleder giver en opdatering på, hvad der sker på uddannelsesområdet både på AAU og på fakultetsniveau.

SR præsenteres den nuværende organisering og informerer om, at Institut for Politik og Samfund bliver lagt sammen med Institut for Sociologi og Socialt Arbejde pr. 1. januar 2026. Der er gode synergier ved at samle flere uddannelser under ét institut og ét studienævn. Sammenlægningen påvirker ikke studienævnet umiddelbart, men det kan få betydning på sigt – også fagligt.

Kandidatreform og sektordimensionering

På bachelorniveau skal der skæres 12 % i optaget. Alle uddannelser er berørt – også optaget på Statskundskab er reduceret fra 90 til 70, og Samfundsfag fra 40 til 20. Dette skyldes bl.a. små ungdomsårgange. På kandidatniveau er loftet for optag også reduceret. Her er optaget på Internationale Relationer (IR) gået fra 90 til 50. Ansøgertallene er dog stadig gode - se bilag 1, s. 9.

Nye korte kandidatuddannelser

Der indføres nye korte kandidatuddannelser, men det berører ikke uddannelsen i Internationale Forhold eller instituttet generelt. Det er primært Erhvervsøkonomi, der rammes af denne ændring.

Lukning af uddannelser

Dekanatet har meldt ud, at der vil blive lukket uddannelser – herunder Samfundsfag på vores institut. Vi får endelig besked om dette om et par uger.

3. Siden sidst på International Relations v. Jesper Zeuthen

Uddannelseskoordinator JZ indleder med at beskrive, at de studerende oplever et højt arbejdspress, især grundet et komprimeret skema og deltidsarbejde. Uddannelsen er struktureret med undervisning det første år og praktik/speciale det andet.

Optag på uddannelsen

Uddannelseskoordinator informerer om lukningen af Global Refugee Studies i København, som nu er en profil under Internationale Forhold i Aalborg. Der er over 20 studerende på hver profil, inkl. studerende fra andre kandidatuddannelser. Der er i alt 4 profiler. Vi har i år fået flere ansøgere end tidligere, men færre fremmødte. Det kan handle om problemer med at få visum eller at studerende er blevet optaget på andre universiteter, selv om de har takket ja til en plads hos os.

Panelet drøftede kort problematikken omkring studerende fra Bangladesh, som der har været meget mediebevågenhed af. Vi har set en stigning i antallet af ansøgere fra bl.a. Bangladesh, men der er ikke optaget flere end normalt. Viceinstituttleder oplyste, at studienævnet har efterlyst bedre dokumentation og støtte fra centralt hold på universitetet ift. at arbejdet med at optage studerende fra disse områder fx i form af bedre mulighed for at screene eksamensbeviser.

Input og kommentarer fra aftagerpanelet:

- HR bemærker, at der ikke er mødepligt til undervisningen og det kan gøre, at fremmødet er mindre. Dette bekræftede Jesper, men pointerede at det manglende fremmøde primært handler om studerende, der er meldt ind, men som reelt ikke er på uddannelsen.
- KB spørger ind til, hvad hovedproblemet generelt er med studerende fra Bangladesh, der søger og kommer ind på danske universiteter. Jesper peger på familiesammenføringer og manglende gennemførelse.
- JLM spørger om der findes en dansk kvote for, hvor mange studerende fra visse lande, man må optage – JZ svarer nej.



- CR udtrykker bekymring for bureauer i Asien og fagligt svage ansøgere.

Beskæftigelse

Uddannelseskoordinator informerer om faldende beskæftigelse på uddannelsen, selvom den dog stadig er relativt høj. Ledighed i Aalborg er generelt højere for samfundsvidenskabelige kandidater. Internationale job er svære at opføre, når de studerende forlader landet. Sammenligning med KU's Global Development viser mindre gode resultater, hvilket har ført til pladsskæring – også i Aarhus – se bilag 1, s. 10-14.

Panelet drøfter herefter profilernes beskæftigelsesmæssige relevans.

Input og kommentarer fra aftagerpanelet:

- JLM spørger til dropout, og Jesper bekræfter, at det ikke er et stort problem – de fleste gennemfører til tiden.
- TML udtrykker, at tidligere specialiseringer ikke var relevante – mere generelle profiler ønskes.
- Christian spørger til konsekvenser ved at fjerne specialiseringer.
- KB foreslår nordjyske tilpasninger, fordi de fire nuværende profiler har et meget internationalt blik
- HR spørger ind til formålet med profiler – motivation, rekruttering eller pædagogik? Jesper svarer, at profilerne bruges til begge dele.
- CR sætter spørgsmålstejn ved profilnavnene som "sælgende".
- KB og Julie bemærker, at profiler ikke nødvendigvis taler til arbejdsgivere i Nordjylland.
- MK fremhæver, at størstedelen af de studerende på uddannelsen læser den med henblik på job internationalt.
- TML nævner, at hun har kendskab til en praktikant med udfordringer pga. profil i Global Gender Studies, som gav associationer til noget andet end det profilen egentlig indeholdt.
- EC og Julie mener, at 'gender' fortsat er relevant, især inden for HR.
- HR pointerer, at internationale jobs ikke nødvendigvis rekrutterer danskere til NGO'er i den tredje verden.
- JBH deler egne erfaringer med at have læst Europæiske Studier og Latin-America Studies, og at dette har ledt ham til sit job på den danske ambassade i Vietnam. Han nævner interesse for grøn omstilling og energihandel Som elementer der kan være vigtige i en profil.
- TML fremhæver ingeniørtunge områder og behov for kulturforståelse inden for dette felt.
- JBH nævner ESG og understøttelse af handel – er relevante profil.
- CR peger på EU-regulering som globalt relevant.
- JLM understreger behovet for internationalt samarbejde i grøn omstilling.
- MK spørger, om profilerne er skabt ud fra forskningskompetencer – JZ bekræfter.

Opsamling

JZ. foreslår konkluderende, at der kan arbejdes videre med profilerne og at forslag til ændringer i studieordningen kan bliver drøftet på et aftagerpanelmøde i maj 2026.

4. Diagnoser under uddannelse og på arbejdsmarkedet v. Stine Rasmussen/plenum

Vice-institutleder SR oplyser om, at man på universitetet oplever i stigende grad, at de studerende har psykiske diagnoser, som universitetet er nødt til at forholde os til. Som uddannelsesinstitution ønsker man at sikre, at dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet sker bedst muligt. Derfor er uddannelsen interesserede i at høre, hvordan aftagerne tackler denne udfordring i de forskellige brancher?



Input og kommentarer fra aftagerpanelet:

- JLM udtrykker bekymring over udviklingen og den manglende politisk debat. Hun fremhæver, at HR hos Siemens har mange indsatser for både blue-collar og funktionærer, men at det er svært at håndtere, når ansatte fx har børn med diagnoser. Det kan også være vanskeligt at arbejde i verdens brændpunkter og fremhæver vigtigheden af forventningsafstemning med studerende – internationale jobs er uforudsigelige, og faste rammer kan være en udfordring.
- KB pointerer, at Nordjylland skal blive bedre til at inkludere og tilpasse sig – også ift. medarbejdere med diagnoser. Hun ser det som en fælles opgave og foreslår, at man kunne kalde en profil "inklusionsagent".
- HR pointerer, at psykiske lidelser og neuropsykologiske diagnoser ofte ikke oplyses ved ansættelse. Han udtrykker bekymring for, hvordan det påvirker arbejdspladsen, især på en arbejdsplads, der arbejder med traumer. Han advarer mod at presse folk for hårdt, da det kan føre til langvarig uarbejdsdygtighed.
- CR fortæller, at personlighedstests bruges i rekruttering, og at man tidligere undgik ordet "robust". Han mener, man går glip af talent ved at frasortere følsomme personer. Mener, at studiemiljøet – især gruppearbejde – kan være hårdere end arbejdspladsen.
- TML fremhæver styrker ved diagnoser. Hun ser potentiale i at finde styrken i diagnoserne.
- JHB bemærker, at autisme og ADHD ofte optræder sammen, og at inklusion kan være en udfordring ift. jobmuligheder. Han nævner, at psykologisk testning er en del af hans job, og at personer med udfordringer kan blive fravalgt. Han advarer om, at for meget støtte kan føre til højere dimittendledighed, hvis virksomheder ikke er klar til at inkludere.
- EC forklarer, at titler som "diversity and inclusion coordinator" er almindelige, og at inklusion kan kaldes mange ting.
- KSS påpeger, at diagnoser ofte generaliseres, men at alle individer er forskellige.

Opsamling:

Viceinstituttleder afslutter punktet og takker for panelets input. Hun fortæller, at de øvrige aftagerpaneler også er blevet hørt på dette punkt og alle har fremhævet, at universitetet med fordel kan arbejde mere med diagnoser som styrker fremfor begrænsninger. Hun understreger universitetets ansvar for at facilitere gruppearbejde.

5. Pause

6. Polarisering og det trygge læringsrum v. Jesper Zeuthen/plenum

Uddannelseskoordinator JZ indleder med at beskrive en stigende polarisering i undervisningslokalet, særligt ved diskussioner om internationale konflikter, køn, diversitet og ligestilling. Nogle studerende føler sig utrygge og undlader at deltage. Han nævner, at samarbejdet med et kinesisk universitet er ophørt pga. globale forhold, og at undervisere er blevet mere påpasselige. Han understreger vigtigheden af at kunne samarbejde med personer med andre synspunkter – en kompetence, der også er relevant på arbejdsmarkedet.



Input og kommentarer fra aftagerpanelet:

- CR genkender tendensen som en form for selvcensur på arbejdspladsen. Hun mener, at man skal værne om samværet, da alt er blevet mere polariseret.
- KB mener, at universitetet netop skal være et sted, hvor man lærer at diskutere – ikke nødvendigvis for at få ret, men for at forstå og udvikle argumentation.
- JLM understreger, at universitetet er et godt sted at lære kommunikation og diskussion.
- HR ser ikke polarisering som et stort problem i sin organisation, da de rekrutterer relativt ens. Han fremhæver vigtigheden af metode og videnskabelig argumentation, og udtrykker bekymring over, at studerende ofte forveksler holdninger med viden. Fortæller, at han har kollegaer med israelske relationer, som arbejder fint sammen – opgaven er det centrale.
- EC deler erfaringer fra undervisningslokalet, hvor undervisere ikke altid faciliterer trygge rum. Hun foreslår brug af dialoggrupper og værktøjer til at skabe plads til følsomme emner som racisme og sexisme.
- TML fortæller om tidligere bias i undervisningen, hvor holdninger blev prædikeret – det er ikke nyt, men har ændret karakter.
- DR pointerer, at også undervisere har behov for trygge læringsrum, og at det kan være svært at navigere i rollen som underviser i polariserede emner.

Opsamling:

Viceinstitutleder SR takker for aftagernes input til dette punkt og understreger, at læringsrummet også skal være trygt for undervisere. Hun forklarer, at formålet var at undersøge, om aftagerne oplever samme tendens på arbejdsmarkedet, som uddannelsen oplever det i undervisningslokalet.

7. Praktik og karriereindsats v. Jesper Zeuthen

Uddannelseskoordinator JZ indleder med at beskrive, at nogle studerende har svært ved at finde relevante jobs. Der er derfor behov for at gøre praktikprojekter mere virkelighedsnære og konkrete, fx ved at skabe egentlige produkter. Uddannelsen har allerede igangsat aktiviteter som praktik-workshops og karrieredage, og der er interesse i at afholde en temadag om grøn omstilling. Jesper efterspørger input til, hvad profilerne skal kaldes, og hvordan samarbejdet med virksomheder kan styrkes – fx vha. et projektkatalog eller idébank.

Input og kommentarer fra aftagerpanelet:

- KB påpeger, at universiteterne opfinder begreber, som virksomhederne ikke altid forstår. Hun opfordrer til at kalde tingene, hvad de er.
- TML fortæller, at hun misforstod "gender" som udelukkende køn, og foreslår, at specialer og projekter gøres mere erhvervsrettede. Hun har givet studerende projektidéer via mail, men har ikke tid til at facilitere processen. Hun foreslår brainstorming som en metode til at finde relevante emner.
- HR understreger, at praktikforløb bør vare længere end 3–6 måneder for at give fuldt udbytte. Han anbefaler talentprogrammer i større virksomheder og systematisk arbejde med data. Han opfordrer til at støtte virksomheder i at lave målrettede opslag.



- JLM fortæller, at Siemens bruger studiemedarbejdere, som ofte ender med at skrive speciale og få job. Hun anbefaler at undersøge muligheder for studiejobs og specialesamarbejder.
- JBH nævner, at der er en international deadline for praktikansøgninger på ambassaderne, som studerende skal være opmærksomme på. Han erkender, at det er svært for ambassaderne selv at ansætte studerende, men at man kan støtte samarbejdspartnere og opfordre studerende til at samarbejde med fx ambassader. Han foreslår at holde oplæg for studerende om praktikmuligheder og deadlines.

Opsamling:

SR og JZ takker for aftagernes input og nævner, at der ift. karriereindsatsen er følgende aktiviteter, som der vil blive arbejdet videre med:

- Mulighed for oplæg vedr. praktikmuligheder og deadlines til de studerende v. Jesper Blaaberg Holm
- CV-workshop er planlagt til d. 6. februar 2026 i Aalborg.
- JZ vil lave en doodle til planlægning af karrieredag for 2. semester.

8. Kommende møde og evt.

HR spørger ind til, om der skal laves nye studieordninger? Jesper forklarer, at der skal afholdes et aftagermøde sent på foråret 2026 vedr. ændringer i studieordningen. MK nævner, at der evt. kan laves en skriftlig høring af studieordningen.

Det næste ordinære aftagerpanelmøde vil blive afholdt i efteråret 2026.