



# Uddannelsesevaluering

<b>Uddannelsens navn</b>	Master i konfliktmægling
<b>Evalueringsår</b> <small>(evalueringperioden i parentes)</small>	2023 (1. oktober 2016 - 30. september 2022)
<b>Uddannelsesleder</b>	Lin Adrian (studieleder: Thomas Riis)
<b>Fakultet</b>	Det Juridiske Fakultet
<b>Bilag vedlagt</b>	<i>Bilag 1. Opfølgingsplan</i> <i>Bilag 2. anbefalinger fra møde med Eksterne Ekspertes d. 30. maj 2023</i> <i>Bilag 3. Forskningsmatrice</i> <i>Bilag 4. Kompetencematrice</i> <i>Bilag 5. Dimittendundersøgelse 2018</i> <i>Bilag 6. Undervisningsplaner</i>
<b>Behandlet i studienævnet</b>	
<b>Prodekan og dekanbemærkninger</b>	<p><i>Prodekan:</i> Uddannelsesevalueringen indstilles hermed til godkendelse. Der er tale om en særdeles veldreven og velfungerende uddannelse og det eksterne panel har været begejstret over såvel uddannelsens opbygning og indhold, undervisernes niveau og de studerendes feedback på undervisning. Dette er jeg enig i. Jeg er også enig i de forslag og ideer som det eksterne panel foreslog; justering af markedsføring, yderligere implementering på arbejdspladsen, udvikle mere fleksible efter- og videreuddannelsesforløb, fortsætte arbejdet med digital og online konfliktløsning samt understøtte studerendes læring og Inddragelse af underviserkorpset. Uddannelsesledelsen har alt i alt ydet en rigtig flot indsats, som fortjener stor ros.</p>
<b>Dato for dekanens godkendelse</b>	<p><i>Dekan:</i> Uddannelsesevalueringen godkendes hermed. Den bekræfter mit indtryk af en meget veldreven uddannelse, som på alle væsentlige parametre leverer rigtigt godt. Det har uddannelsen endda gjort længe. Uddannelsesledelsen samt de VIP, der er involveret i planlægning og undervisning på uddannelsen, fortjener stor ros. Jeg tilslutter mig prodekanens bemærkninger.</p>

# Indholdsfortegnelse

<b>DATAOVERSIGT .....</b>	<b>3</b>
Baggrundsdata .....	3
Kvantitativt og kvalitativt datamateriale .....	3
<b>ANALYSE.....</b>	<b>10</b>
Status for uddannelsen.....	10
Status for opfølgingsplaner .....	12
Visioner og fremtidsperspektiver .....	13
Eksterne eksperter .....	13
<b>BILAG.....</b>	<b>14</b>
Bilag 1: Opfølgingsplan for masteruddannelse i konfliktmægling .....	15
Bilag 2: Forslag fra de eksterne eksperter:.....	176
Bilag 3: Forskningsmatrix for Master i konfliktmægling .....	23
Bilag 4: Kompetencematrix for masteruddannelsen i konfliktmægling.....	308
Bilag 5: Dimittendundersøgelse <i>link</i> .....	31
Bilag 6: Undervisningsplaner <i>link</i> .....	31

# Dataoversigt

## Baggrundsdata

	2022	2021	2020
Optag seneste tre år i perioden	26	0	27
Bestand seneste tre år i perioden	26	26	26
Antal grader seneste tre år i perioden	24	0	22

## Kvantitativt og kvalitativt datamateriale

	Periodens resultater
<b>1. Studiestart – hele perioden (seks år)</b>	<p>Undervisningen på Master i Konfliktmægling (MKM) afvikles i månedlige moduler fra torsdag kl. 19 til lørdag kl. 16. Studiestarten på MKM er integreret i uddannelsernes første modul. På dette modul introduceres de studerende til hele uddannelsen og dens opbygning. De studerende modtager tillige den første undervisning i grundfagene konfliktmægling og konflikt-håndtering. Derudover introduceres de studerende til hinanden, til KU og til det elektroniske læringsrum Absalon, ligesom der nedsættes studie-grupper og vælges to holdrepræsentanter (som der holdes et kort møde med på hvert modul med henblik på at opfange eventuelle problemer af faglig eller praktisk karakter og løse dem hurtigst muligt). Målet med studiestarten er, at de studerende kommer godt i gang med at være studerende igen. Denne opbygning af studiestarten er velafprøvet og fungerer rigtig fint. Den formodes at bidrage til, at der er et meget lavt frafald på uddannelsen.</p>

## 2. Dialog med aftagerpanel

[http://jura.ku.dk/om\\_fakultetet/udvalg/aftagerpanel\\_mkm-duk/](http://jura.ku.dk/om_fakultetet/udvalg/aftagerpanel_mkm-duk/)

Aftagerpanelet afholder møde én gang om året. Drøftelserne med aftagerpanelet er generelt givende i forhold til at få en fornemmelse af, hvad der rører sig i det marked, som MKM henvender sig til, ligesom input fra aftagerpanelet flere gange har givet anledning til konkrete tiltag ift. uddannelsen, for eksempel et større fokus på digital konflikthåndtering.

Mødet i aftagerpanel i efteråret 2021 blev desværre aflyst på grund af corona. Det følgende er fra referatet fra det seneste møde med panelet, som blev afholdt d. 22. november 2022:

”Prodekan for uddannelse bød velkommen og orienterede om status på KU, herunder særligt at JUR har igangsat en strategisk satsning på eftervidereuddannelse.

Uddannelsesleder orienterede om udviklingen på uddannelsen. MKM er i gang med 11. årgang af uddannelsen. Det lykkedes holdet at danne netværk trods nedlukning under corona og nå et højt fagligt niveau. Uddannelsen er ikke modulopbygget, men et sammenhængende uddannelses tilbud, hvor holdet følges ad, og studiegrupperne løfter hinanden.

Der var lavere søgning til uddannelsen i foråret 2021, og rekrutteringsstrategi overvejes. Af særlige tiltag på MKM i 2022 er der ansat en erhvervsph.d. samt afholdt temadag med Nordiske Mediatorer (alumni foreningen).

Fokus efter politireform er på kriseberedskab og konfliktråd. JUR kunne overveje at udvikle et konfliktmæglingsmodul for ledere, samt at udvikle moduler, så uddannelsen bliver mere fleksibel. På sådanne moduler er det ikke altid nødvendigt med eksamen. Det er viden og læring som er vigtig. Modulerne behøver ikke at ligge inden for de eksisterende uddannelser.

Der var erfaringsudveksling med en tidlige studerende, der arbejder som faglig konsulent i FAOD, om, hvordan uddannelserne påvirker arbejdslivet. Hun har oplevet et forbedret samarbejde med modparten i personale-sager, så der nu bedre skabes rum til at se på løsninger, og hvordan man i fællesskab håndterer de opståede situationer. Nogle tager uddannelsen som lederuddannelse, hvor det handler om de svære samtaler, man har som leder. Uddannelsen kan også bruges i frivilligt arbejde. Ledelsen bru-

	<b>Periodens resultater</b>
	ger hendes master i konfliktmægling aktivt, hun underviser tillidsrepræsentanter i konfliktforståelse. Designer også forløb i forhandling. Det er vigtigt også på ledelsesniveau, at der er nogle som ser to sider af sagen.”
<b>3. Kompetencematrix, jf. bilag 4</b>	Kompetencematrixen i bilag 4 viser, at uddannelsens konstituerende studieaktiviteter understøtter uddannelsens kompetenceprofil på meget tilfredsstillende vis, idet alle elementer i kompetenceprofilen understøttes af flere af de konstituerende studieaktiviteter. Dermed opfylder uddannelsens elementer kompetenceprofilen, og kompetencematrixen giver ingen anledning til ændring.

	Periodens resultater
<p><b>4. Monitorering af uddannelsens forskningsdækning samt de studerendes kontakt til vidensgrundlaget.</b></p> <p><i>Standard der gerne skal opfyldes:</i> Uddannelsesleder bedes sammenfatte en kort kvalitativ redegørelse, der beskriver uddannelsens forskningsdækning og de studerendes kontakt til vidensgrundlaget, herunder praksisintegration, for det toårige uddannelsesforløb.</p> <p>Redegørelsen tager udgangspunkt i følgende underviserformer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne VIP med status af aktive forskere.</li> <li>- Eksterne undervisere / eksterne oplægsholdere med status af aktive forskere.</li> <li>- Eksterne oplægsholdere med praktikerbaggrund.</li> </ul>	<p>MKM har alt i alt en høj forskningsdækning, og samtidig er praksisintegration tilstede som et bærende element i al undervisning. MKM må derfor anses for at være meget velfungerende på dette punkt. Uddannelsen lykkes med at integrere forskning og praksis på en måde, som giver de studerende både faglig dybde og input til deres umiddelbare praksis. Vi får dette bekræftet af vores studerende, som løbende bemærker, at de udfordres og løftes fagligt, og at de umiddelbart kan omsætte dette faglige løft i deres daglige virke.</p> <p>Master i konfliktmægling består af en række fag, som dækkes af de mest kvalificerede undervisere på netop det fagområde. Der er to gennemgående interne videnskabelige medarbejdere (VIP) fast tilknyttet MKM (uddannelsesleder og en lektor i konfliktmægling), der suppleres af andre interne VIP i enkelte moduler. Derudover varetages undervisningen af en række eksterne VIP og højt kvalificerede, forskningsorienterede praktikere. Når undervisningen varetages af andre end de interne VIP, er der en fast tilknyttet fagperson fra kernegruppen tilstede for at sikre forskningsmæssig dækning, sammenhæng mellem fagelementer og kontinuitet. Kernegruppen består af de to interne VIP og en ekstern lektor, som desuden til sammen varetager eksamensarbejdet på uddannelsen. Den model fungerer rigtig godt.</p> <p>Alle uddannelsens fagområder er dækket af endog meget aktive forskere. Vi prioriterer forskere, som også har en tilknytning til praksis. Hermed sikrer vi forskningsdækning, der forholder sig aktivt til de studerendes praksis, og samtidig understøttes praksisintegration i hele uddannelsesforløbet.</p> <p>Enkelte elementer af uddannelsen varetages af undervisere, som primært er praktikere. I forbindelse med rekruttering af disse prioriteres undervisere, som løbende opkvalificerer sig med seneste forskning og deltager aktivt i udveksling med forskning. Vi har derfor praksisundervisere, der selv har været aktive deltagere i forskningsprojekter, skriver faglitteratur og løbende deltager i konferencer og anden form for vidensopkvalificering. Dermed bygger praktikerundervisere løbende bro til forskning på området.</p>

<p><b>5. Forskningsmatrix, master, jf. bilag 3</b></p>	<p>Master i konfliktmægling har base i et solidt forskningsmiljø i Center for Interdisciplinære Retlige Studier (CIS) på Det Juridiske Fakultet. Centeret er tværfagligt og dermed en ideel base for en tværfaglig masteruddannelse. Desuden huser centeret også fakultetets anden større efter- og videreuddannelse (Diplomuddannelse i Kriminologi), og lederen af fakultetets uddannelse cand. soc. i jura er også hjemmehørende i centeret. Det skaber en god ramme for faglig udveksling, herunder sikring af forskningsdækning og udvikling af forskningsbaseret og forskningsintegration i efter- og videreuddannelser.</p> <p>Forsknings- og vidensmatrix i bilag 3 viser, at undervisningen er forskningsbaseret, og at de studerende præsenteres for undervisernes egne forskningsfelter og dermed egen forskning. Derudover præsenteres de studerede for forskningsmetodik.</p> <p>Der er elementer af forskningsintegration på uddannelsen. De studerende giver i et vist omfang feedback på underviserenes igangværende forskningsarbejde, og de er selvstændige forskere under kyndig vejledning på deres eget masterprojekt.</p> <p>Vi har på gennemløbet 2020-22 med støtte fra KUs forskningsintegrationspulje eksperimenteret med at øge forskningsintegrationen ved at bringe de studerende ind som aktive medforskere i et miniforskningsprojekt om mægling. Udover at undersøge hvordan forskningsintegrationen kunne forøges på uddannelsen, var formålet med projektet at gøre undervisningen i videnskabsteori konkret og kvalificere de studerendes arbejde med deres masterafhandlinger metodisk. De studerende udarbejdede spørgereskemaer, udviklede interviewguides og gennemførte en række interviews i projektet. Endvidere deltog de i analyse af resultaterne og blev introduceret til forskningsunderstøttende software (SPSS og NVivo). Forløbet var lærerigt for alle, og alle formål blev opfyldt, men ambitiøs forskningsintegration viste sig også at være vanskeligt at realisere på en uddannelse, hvor de studerende har fuldtidsarbejde og kun mødes i månedlige moduler. Vores konklusion blev, at det ikke er muligt at trække så meget på de studerendes tid uden for undervisningen, som forskningsintegration af den kaliber kræver, og der er ikke tilstrækkelig overskydende tid inden for uddannelsens moduler til at indarbejde indholdet der. Erfaringerne lever dog videre i videnskabsteoriundervisningen, ligesom vi har fået en øget opmærksomhed på at integrere forskning på alle niveauer, hvor det er muligt.</p>
--	--

	<b>Periodens resultater</b>
	Alt i alt er forskningsdækningen og forskningsintegrationen på uddannelsen tilfredsstillende, og forsknings- og vidensmatrixen giver ikke anledning til yderligere.

<b>Angivelse af og begrundelse for, hvilken studieordning der er anvendt til udarbejdelse af kompetencematrix og forskningsmatrix/vidensgrundlagsmatrix</b>
a) <a href="#">studieordningen</a> var gældende i det sidste år af den seksårige evalueringsperiode, sæt kryds: <b>X</b>
b) Studieordningen træder/er trådt i kraft efter evalueringsperioden, sæt kryds:
Hvis b), begrund valg af studieordning:

<b>Afrapportering om undervisningsevalueringsresultater og dimittendanalyser</b>
<p>Uddannelsen består af 14 to-dags moduler og en studietur. De studerende evaluerer elektronisk efter hvert modul, og på baggrund af disse laves løbende justeringer. Derudover holdes der et kort møde med de to holdrepræsentanter på hvert modul for at kunne opfange eventuelle problemer hurtigt og justere, mens modulet er i gang. Endelig er der en repræsentant fra uddannelsens kernegruppe til stede ved alle moduler – også moduler, hvor undervisningen varetages af andre. Derved er der tæt kontakt til de studerende, som henvender sig i pause med stort og småt, samt tæt sparring med underviserne i løbet af undervisningen for at kvalificere denne og skabe sammenhæng i forløbet.</p> <p>Ud over den løbende selvevaluering evalueres uddannelsen af Studienævnet for de juridiske kandidat- og deltidsuddannelser på baggrund af indstillinger fra fakultetets evalueringsudvalg. Det bemærkes, at uddannelseslederen er forperson i Evalueringssudvalget og derfor ikke deltager i behandlingen af uddannelses fag på disse møder - Evalueringssudvalgets indstillinger vedrørende uddannelsen går direkte til Kandidatstudienævnet. Evalueringerne har senest været forelagt Studienævnet for de juridiske kandidat- og deltidsuddannelser på møder d. 10. april 2022 og 14. november 2022. Studienævnets evaluering lød således i november 2022: "Master i konfliktmægling er en velfungerende uddannelse med meget gode evalueringer. Uddannelsesleder har givet en meget grundig, informativ tilbagemelding på evalueringerne. Uddannelsen er meget velfungerende og veldreven. Uddannelseslederen lægger stor energi i at sikre og udvikle uddannelsens kvalitet og relevans. Hverken Kandidatstudienævnet eller Evalueringssudvalget har yderligere bemærkninger til fagene på masteruddannelsen i konfliktmægling." Desuden indgiver uddannelsen årligt uddannelsesredegørelser og får løbende meget positive tilbagemeldinger på disse af Dekanen for Det Juridiske Fakultet, se et eksempel herpå under <i>Status for uddannelsen</i> nedenfor.</p> <p>Uddannelsen evalueres generelt positivt af de studerende. De er meget engagerede og giver generøs feedback af både positiv og forbedrende karakter. De oplever generelt, at uddannelsen har stor relevans for deres arbejde, og at teori og praksis bindes godt sammen. De er glade for deres undervisere og undervisningen. Endvidere rapporterer de et højt læringsudbytte af den tværfaglige læring af hinanden på holdet. Mange oplever et stort arbejdspress på uddannelsen. Det ligger i sagens natur, at</p>



det er et stort arbejde at tage en akademisk deltidsuddannelse ved siden af et fuldtidsjob. Det er dog alligevel et område, som vi skal se nærmere på i forbindelse med den fremtidige udvikling af uddannelsen.

Siden seneste uddannelsesevaluering har Master i Konfliktmægling gennemført en dimittendundersøgelse i 2018 for samtlige otte årgange, se bilag 5. Dimittendundersøgelsen indgik i en fælles dimittendundersøgelse med en tilsvarende uddannelse på European University Viadrina Frankfurt (Oder). Delanalyser på baggrund af undersøgelsen er publiceret i Adrian, L., Glässer, U., & Schroeter, K. (2022). Academic Mediation Programs Move - an impact report, i U. Glässer, L. Adrian, & N. Alexander (red.), *mediation moves: concepts. systems. people.* (s. 207-223). Wolfgang Metzner Verlag. [https://www.vfst.de/system/files/ebook//wmv\\_mediation\\_moves\\_e-book\\_978-3-96117-102-6\\_geschuetzt.pdf](https://www.vfst.de/system/files/ebook//wmv_mediation_moves_e-book_978-3-96117-102-6_geschuetzt.pdf) og Glässer, U., Schroeter, K., & Adrian, L. (2020). Was wird durch Mediationsausbildungen bewirkt? Empirische Befunde und strategische Fragen. *ZKM - die Zeitschrift für Konflikt-Management*, 23(2), 44-50.

I den danske del af undersøgelsen fik vi i alt 137 svar fra de cirka 200 dimittender på de undersøgte årgange. Vi manglede kontaktoplysninger på en del og en del mails kom retur, så det er desværre ikke muligt at angive en præcis svarprocent, men den anslås som minimum at ligge på 65 %. Der er flere besvarelser fra kvinder end mænd, og 86 % af besvarelserne kommer fra danske deltagere. Det sidste afspejler fordelingen på uddannelsen, mens der forholdsvis er lidt flere kvinder, der har besvaret spørgeskemaet, end mænd. Besvarelserne fordeler sig jævnt på alle årgange. Vi kan endvidere se, at cirka 50 % af respondenterne har en lederstilling, og at mange får uddannelsen helt (60%) eller delvist (21%) betalt af arbejdsgiver, men at omkring hver femte betaler hele uddannelsen selv.

Undersøgelsen viste bl.a.

- at 98 % fandt at uddannelsen var relevant for deres arbejde (72 % i høj grad, 26 % i nogen grad)
- at 37 % anvender uddannelsen i op til 50 % af deres arbejde
- at 84 % angiver at uddannelsen har bidraget til, at de oplever større tilfredshed i arbejdet (42 % i høj grad; 42 % i nogen grad)
- at 67 % angiver at de er blevet mere kvalificerede til deres arbejde
- at 84 % har holdt oplæg om mægling eller konflikthåndtering, og 31 % har skrevet om emnerne i trykte eller digitale medier
- at 62 % har været med til at indføre eller fremme mægling, 75 % har forsøgt at påvirke beslutningstagere til at anvende mægling, og 45 % har været med til at indføre eller fremme undervisning i mægling
- at 96 % angiver at uddannelsen i høj grad (79 %) eller i nogen grad (17 %) svarede til deres forventninger
- at 98 % har samlet set været tilfreds med uddannelsen (82 % i høj grad og 16 % i nogen grad)
- at 92 % har anbefalet uddannelsen til andre

I en kvalitativ analyse af fritekstsvar, hvor de studerende med deres egne ord kunne udfolde, hvad de havde fået ud af at gå på Master i Konfliktmægling, fandt vi bl.a.

- at uddannelsen gav gode ledelsesredskaber, som mange havde savnet i deres lederuddannelser
- at uddannelsen bidrog til en professionalisering af deres konflikthåndteringspraksis
- at mange oplevede en fornemmelse af at være "kommet hjem" professionelt, dvs. fundet deres rette hylde

- at mange oplevede en stor personlig udvikling, som de var meget taknemmelige for, og
- at mange får et berigende nyt netværk

Resultatet af dimittendundersøgelsen bekræfter de løbende evalueringers billede af en uddannelse, som de studerende er glade for og anvender på mange forskellige måde.

Undersøgelsen gav os bl.a. anledning til at overveje, hvordan vi i højere grad kan støtte de studerendes efterfølgende arbejde med at implementere fagområdet i deres organisationer og formidle deres viden. Årgangen efter dimittendundersøgelsen var domineret af covid-19, og den faglige udvikling blev koncentreret om udvikling af mulighederne i online undervisning og udvikling af online konflikthåndtering som fagområde. Tiden er nu inde til at genoptage overvejelserne om, hvordan implementering og formidling kan understøttes mere som et led i uddannelsen.

## Analyse

### Status for uddannelsen

#### Status for uddannelsen baseret på analyse af kvantitativt og kvalitativt datamateriale inklusive kompetencematrix og forskningsmatrix.

MKM har det godt. Vi har en god og meget loyal kerne af undervisere, der løbende udvikler deres undervisning i nært samarbejde med uddannelsesledelsen. Samtidig har vi en mindre tilførsel af nye undervisere, hvilket er med til at sikre, at uddannelsen bevarer sin spændstighed. Alle undervisere udtrykker stor glæde ved at undervise på MKM, og deres engagement skinner igennem i undervisningen, hvor de opleves som dygtige og engagerede. Et hyppigt spørgsmål fra studerende gennem årene er, hvordan vi får fat i så dygtige og gode undervisere, og til det må vi svare, at det blandt andet skyldes, at masterstuderende er en fornøjelse af undervise.

Masterstuderende er generelt rigtig glade for at gå på uddannelsen. De oplever et stort fagligt løft og en ny mening med deres arbejdsliv. Det kan vi se af de skriftlige evalueringer, vores dimittendundersøgelsen og af alle de mundtlige tilbagemeldinger, som vi løbende får i forbindelse med undervisningen, og som ikke altid finder vej til de skriftlige evalueringer. Kernegruppen er i løbende kontakt med de studerende på samlinger og mellem samlinger. Det betyder, at vi hurtigt tager hånd om de udfordringer, som de studerende oplever, men også at vi løbende får positive tilbagemeldinger fra de studerende, som generelt fortæller, hvor super glade de er for at gå på uddannelsen.

MKM har sit eget censorkorps til dækning af uddannelsens tværfaglige elementer. Uddannelseslederen er i løbende kontakt med censorformanden, som er meget engageret i uddannelsen, og her drøftes niveau, eksamensformer, censordækning mv. Censorformanden har senest aflagt [beretning for studieåret 2021-22](#). Den viser, at de fleste censorer har været i spil i forbindelse med eksaminerne i 2021/22, og at karakterniveauet har været tilfredsstillende og ligger inden for de grænseværdier, som studienævnet har vedtaget. Desuden har censorer udtrykt tilfredshed med den faglige og praktiske gennemførelse. Det fremhæves endvidere, at den praktiske mæglingseksamen er meget vellykket og relevant. Endelig

fremgår det, at der blev lavet et kvalitetstjek på vurderingsmaterialet for masterafhandling, som fandtes hensigtsmæssigt og relevant, men at det er et opmærksomhedspunkt at sikre, at problemformuleringer lægger op til behandling af emnerne på de højeste taksonomiske niveauer.

Uddannelsens forsknings- og vidensmatricen viser, at uddannelsen er godt dækket ind forskningsmæssigt. De centrale fag varetages af interne og eksterne videnskabelige medarbejdere, der er aktive i deres respektive forskningsmiljøer og løbende forsker i de områder, som de underviser i. Desuden interagerer undervisere, som ikke er forskere i det daglige, løbende med forskningsmiljøer og indgår i tæt sparring med uddannelseslederen omkring forskningsdækning i litteraturen. Endelig har begge grupper af undervisere øje for praksisintegration, som er et varemærke for en masteruddannelse, der netop skal sikre en sammenhæng mellem fag og praksis. Kompetenceprofilen viser videre, at uddannelsens konstituerende fagelementer til fulde sikrer opfyldelse af uddannelsens kompetenceprofil både med hensyn til den viden, de færdigheder og de kompetencer, som de studerende skal tilføres i løbet af uddannelsens to år.

Vi har siden den foregående uddannelsesevaluering været igennem afvikling af et uddannelsesforløb under corona. Det var hårdt for alle, men det lykkedes at gennemføre et forløb, som de studerende var glade for, og det er det første hold, hvor ingen studerende forlod uddannelsen undervejs. Coronatiden har bekræftet vores oplevelse af, at MKM ikke egner sig til store mængder af online undervisning. Der er mange fag, som har praksiselementer, og de taber faglighed ved at blive gennemført online. Desuden er en del af uddannelsens styrke at skabe stærke bånd mellem studerende og undervisere og mellem de studerende selv. Båndet mellem de studerende er vigtigt for såvel læringsmiljøet som for opbygningen af det faglige netværk, som mange har som en del af deres motivation for at gå på en masteruddannelse. Bånd internt mellem studerende og mellem studerende og undervisere kan kun etableres i begrænset omfang i et online univers. Desuden har vi erfaret, at kun 100 % online undervisning fungerer. Hybridundervisning (med nogle studerende tilstede og andre online) fungerede ikke godt – hverken for de studerende eller for undviserne. Vi tager to positive erfaringer fra corona med videre. For det første at der er enkelte undervisningselementer, som kan gennemføres online, og dermed kan tilstedeværelsesundervisning suppleres i begrænset omfang. For det andet har online undervisning medført, at vi har fået styrket vores undervisning i online konflikthåndtering endnu mere til glæde for det nuværende og for fremtidige hold.

MKM formår løbende at skabe et godt og givende tilhørsforhold (belonging) til uddannelsen, Det Juridiske Fakultet og Københavns Universitet. Det skyldes sandsynligvis den intense uddannelsesoplevelse, hvor studerende kommer tæt på hinanden, på undviserne og på uddannelsesledelsen. Foreløbigt har ti hold afsluttet deres uddannelse, og det 11. hold er undervejs. Dimittender har haft deres egen forening, siden de første studerende blev færdige i 2004, se <http://nordiske-mediatorer.com/>. Her fortsætter nogle networking og faglig udvikling. Derudover mødes de studerende på de fleste hold løbende. Endvidere retter mange studerende henvendelse til uddannelseslederen længe efter ophør på uddannelsen med faglige spørgsmål. Et tegn på den stærke tilhørsfølelse blev afspejlet i interessen for et fagligt arrangement og middag i september 2022 for at fejre 20-året for uddannelsens start. Der var 89 deltagere i arrangementet, og der var repræsentanter fra alle hold. I alt er cirka 250 studerende med bopæl i hele Danmark, Norge, Sverige og Færøerne dimitteret. En del af disse har vi tabt kontakt med og en del kommer fra de andre nordiske lande, i sær Norge. I det lys var det en overvældende tilslutning til arrangementet. Det var vores oplevelse, at de studerende oplevede en stor glæde ved at deltage, og

mange opmuntrede til, at vi lavede flere af den slags arrangementer, da det var dejligt at være i kontakt med uddannelsen, universitetet og medstuderende igen.

Undervisningen evalueres som nævnt løbende og en gang om året udarbejdes en uddannelsesredegørelse til fakultetet. Dette skete senest i foråret 2022, og dekanens kommentar til denne, som var i overensstemmelse med kommentarer fra tidligere år, viste desuden, at uddannelsen også set med et ledelsesperspektiv fungerer tilfredsstillende:

*" Uddannelsesredegørelsen godkendes hermed.*

*Uddannelsen har igennem en årrække fortløbende været særdeles velfungerende, hvilket denne uddannelsesredegørelse bekræfter endda i en periode, hvor pandemien har udfordret særligt de planlagte læringsforløb.*

*Uddannelsen performer godt på de målbare standarder herunder forskningsdækning og rekruttering til uddannelsen, og der arbejdes tydeligvis meget samvittighedsfuldt med bl.a. evaluering af uddannelsen.*

*Jeg er enig i fokuspunkterne omtalt i pkt. 4 om status for uddannelsen, som er præget af den negative påvirkning af pandemien, og bemærker, at jeg synes, at uddannelsesledelsen har formået at tilpasse uddannelsen de svære rammer så optimalt som muligt.*

*Jeg takker uddannelsesledelse samt studienævn for det gode arbejde med at sikre, at MKM fortsat er en populær og relevant uddannelse i god gænge."*

På baggrund af ovenstående konkluderes uddannelsen at leve op til de standarder, som fakultetet har fastsat for uddannelsen. Der er ikke umiddelbart forhold, som giver anledning til at foretage ændringer, der går ud over den løbende justering af uddannelsen, som foregår som led i den daglige drift.

## Status for opfølgingsplaner

### Status for opfølgingsplaner for den seneste uddannelsesevaluering etc.

I den seneste uddannelsesevaluering, 2017, var der tre punkter på opfølgingsplanen:

- 1) Integration af videnskabsteori på hele uddannelsen.

Det er opfyldt ved at introducere til videnskabsteori på uddannelsens første modul, ved at eksperimentere med forskningsintegration og ved at tage videnskabsteoretiske problemstillinger op i løbet af uddannelsen, hvor det er relevant.

- 2) Bedre intern forankring

Det er opfyldt ved, at der i dag er to interne VIP tilknyttet uddannelsen

- 3) Øge antallet af studerende fra større private virksomheder.

Dette er ikke opfyldt. Det er fortsat en aktuel problemstilling, men desværre har intentionerne med at lave en analyse og en handlingsstrategi ikke været ført ud i livet. Denne målsætning bør videreføres, men denne gang med inddragelse af fakultetets efteruddannelseskonsulent. Fakultetet har oprustet på efteruddannelsesfronten med ansættelse af en medarbejder i 2022, som er dedikeret til netop denne opgave. Efteruddannelseskonsulenten bør

inddrages i dette rekrutteringsarbejde, da det ligger ud over uddannelseslederens kapacitet at opfylde denne opgave.

I seneste uddannelsesredegørelse fra 2022, var der følgende handlingspunkter:

- 1) Opdatering af fagene *forhandling* og *refleksion over praksis*.

Begge dele er opfyldt i efteråret 2022 og implementeret i foråret 2023.

- 2) Skrive os yderligere ind i FNs verdensmål via samtaler med undervisere og anvendelse af cases.

Endnu ikke opfyldt, men der arbejdes på at integrere bæredygtighedsudfordringer på modulet om international konflikt håndtering. Målet skal være opfyldt ved udgangen af forårssemesteret 2023.

## Visioner og fremtidsperspektiver

### Visioner og fremtidsperspektiver for uddannelsen, herunder opfølgingsplan, jf. bilag 1

I forhold til det faglige indhold er visionen at gennemføre et uddannelsesstrategisk eftersyn, hvor uddannelsens praktiske tilrettelæggelse og faglige indhold gennemlyses af en lille gruppe bestående af uddannelsens to interne VIP og en repræsentant fra alumneforeningen (Nordiske Mediatorer). Formålet er at identificere behov for videreudvikling af uddannelsen med udgangspunkt i ekspertpanelets forslag i Uddannelsesevalueringen 2023 og udvikle en plan for at gennemføre eventuelle ændringer. I forbindelse med dette arbejde skal det også vurderes, om der skal indføres et eller flere valgfrie moduler for at opnå større faglig specialisering. I den forbindelse skal det undersøges, om bæredygtighed, implementeringsstrategier og formidling skal spille en større faglig rolle på uddannelsen.

Ønsket om at øge antallet af studerende fra større private virksomheder består fortsat, se ovenfor, og der skal arbejdes på denne målsætning med inddragelse af fakultetets efteruddannelseskonsulent, se også lige ovenfor.

Endelig er det visionen at arbejde på, hvordan videreuddannede og andre med ekspertise inden for uddannelsens område fortsat kan videreuddannes. I lyset af ambitionen om livslang læring og fakultetets fokus på efteruddannelse skal det overvejes, om der skal iværksættes løbende efteruddannelsstilbud til mastere i konfliktmægling og andre på højt mæglingsniveau, ligesom det kan overvejes at udbyde mere grundlæggende tilbud i konflikt håndtering og mægling.

## Eksterne eksperter

### Inddragelse af eksterne eksperter

Uddannelsen har inddraget nedenstående eksterne eksperter. Eksperterne har modtaget udkast til uddannelsesevalueringen samt øvrigt relevant materiale som forberedelse til *møde afholdt med uddannelsen d. 30. maj 2023*.

Uddannelsesevalueringen er efterfølgende gennemarbejdet på baggrund af mødets resultater, og der er på det grundlag udarbejdet en opfølgingsplan for de næste seks år, der bl.a. adresserer forslag og ideer fra de eksterne eksperter. Opfølgingsplanen (bilag 1) samt anbefalinger fra eksterne eksperter (bilag 2) er vedlagt som bilag til uddannelsesevalueringen.

Det samlede ekspertpanel bestod af:

*Forperson, kernefaglig ekspert*, professor **Bettinna Lemann Kristiansen**, Juridisk Institut AU.

*Uddannelsesfaglig og kernefaglig ekspert*, Dipl.-Psych., Mediatorin & Ausbilderin BM® **Kirsten Schroeter**, administrerende direktør på masteruddannelsen i konfliktmægling v. Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

*Aftagerrepræsentant*, advokat **Louise Dahl Krath Jensen**, underdirektør i DI Byggeri.

Ekspertene vurderer overordnet, at masteruddannelsen i konfliktmægling er en rigtig god, spændende og velfungerende masteruddannelse med et meget højt fagligt niveau både hvad angår forsknings- og praksisbaseret samt forskningsintegrering.

Uddannelsen er godt opbygget, indeholder de rigtige faglige elementer og er tidssvarende. Uddannelsen har gode erfarne undervisere, der skaber en god kontinuitet. De studerende giver rigtig god feedback på undervisningen.

Uddannelsen har udviklet sig over tid og har fulgt godt op på sine udviklingspunkter fra sidste uddannelsesevaluering i 2017.

Ekspertene er desuden imponerede over, at uddannelsesleder og undervisere har formået at holde det faglige og personlige niveau af uddannelsen gennem corona-pandemien.

Ekspertene fandt ikke behov for at ændre i selve det nuværende uddannelsesforløb, men kom med forslag og ideer på følgende områder; justering af markedsføring, yderligere implementering på arbejdspladsen, udvikle mere fleksible efter- og videreuddannelsesforløb, fortsætte arbejdet med digital og online konfliktløsning samt understøtte studerendes læring og Inddragelse af underviserkorpset.

## Bilag

Se bilag på de kommende sider:

**Bilag 1. Opfølgingsplan**

**Bilag 2. anbefalinger fra de eksterne eksperter**

**Bilag 3. Forsknings- og videngrundlagsmatrix**

**Bilag 4. Kompetencematrix**

**Bilag 5. Dimittendundersøgelse**

**Bilag 6. Undervisningsplaner**

## Bilag 1: Opfølgingsplan for masteruddannelse i konfliktmægling

Vejledning til udfyldelse af opfølgingsplanen: KU har præciseret, at de stiller krav til at opfølgingsplanen strækker sig helt frem til den næste UE, for at sikre, at der er fremdrift i kvalitetssikringsarbejdet med uddannelsen og at opgaverne bliver ført til dørs, eller revideres.

Det er selvfølgelig okay at justere planen undervejs i de seks år. Husk også at sikre at punkterne i planen udformes operationaliserbare.

*Se materiale fra tidligere afleveringer nedenfor.*

År	Problemstilling og mål Hvad er problemet? Hvad er målet?	Handlinger Hvad skal sættes i gang, for at nå målet eller for at analysere problemstillingen? Forventet ressourceforbrug	Resultater Hvad indikerer, at målet er opnået?	Tidsplan Hvornår skal målet være opnået? Hvilke milepæle er der undervejs?	Ansvar Hvem har ansvaret for at gennemføre indsatserne? Hvem følger op på tidsplan og resultater?
2023-25	MKMs faglige sammensætning og opbygning skal undergå et fagligt og tilrettelæggelsesmæssigt eftersyn.	Der skal nedsættes en arbejdsgruppe bestående af MKMs to interne VIP, uddannelsens eksterne lektor og en repræsentant fra dimittendforeningen, Nordiske Mediatorer. Arbejdsgruppen skal mødes 1-2 gange og identificere behov for videreudvikling af uddannelsen med udgangspunkt i ekspertpanelets forslag i Uddannelsesevalueringen 2023. Ressourceforbrug for interne VIP og administrativ support: 150 timer.	At uddannelsesledelsen har taget stilling til det faglige indhold og uddannelses opbygning og drøftet ændringsforslag med fakultetets prodekan for uddannelse.	Senest i 2025.  Nedsættelse af arbejdsgruppe i 2023.  Arbejdsgruppen færdiggør sit arbejde i 2024.  Arbejdsgruppens og uddannelseslederens eventuelle forslag implementeres i gennemløbet 2024-2026, om muligt, og eller i gennemløbet 2026-28, hvis der er tale om ændringer, der kræver justeringer af studieordningen.	Uddannelseslederen sammen med prodekan for uddannelse

År	Problemstilling og mål Hvad er problemet? Hvad er målet?	Handlinger Hvad skal sættes i gang, for at nå målet eller for at analysere problemstillingen? Forventet ressourceforbrug	Resultater Hvad indikerer, at målet er opnået?	Tidsplan Hvornår skal målet være opnået? Hvilke milepæle er der undervejs?	Ansvar Hvem har ansvaret for at gennemføre indsatserne? Hvem følger op på tidsplan og resultater?
2023-2028	Der er forholdsmæssigt få studerende fra mellemstore og større private virksomheder til trods for, at uddannelsen er relevant for disse, og der er en overvægt af kvindelige ansøgere. Derfor ønskes antallet af studerende fra sådanne virksomheder øget, og kønsbalancen i ansøgerkredsen forbedres.	Fakultetets efteruddannelseskonsulent skal i samarbejde med uddannelseslederen analysere situationen og vurdere, hvilke initiativer, der kan tages, herunder videreudvikling af markedsføring med udgangspunkt i ekspertpanelets forslag i Uddannelsesevalueringen 2023. Ressourceforbrug antages at være i alt 50 timer.	At 15 % af de studerende på MKM 2028-30 kommer fra mellemstore og store private virksomheder, og at kønsfordelingen på holdet er mindst 40%-60%.	Senest ved optag i 2026 skal målet være nået. Det er en milepæl, at 10 % er nået ved optaget i 2028.	Uddannelseslederen
2022-2024	Er der et behov for at udvikle efteruddannelses tilbud til MKM'ere og andre højt kompetente konfliktmæglere? Målet er at tage stilling hertil og udvikle eventuelle tilbud.	Fakultetets efteruddannelseskonsulent skal i samarbejde med uddannelseslederen vurdere, om der er et behov samt hvilke initiativer, der i givet fald skal tages.  Ressourceforbrug antages at være 10 timer til den indledende vurdering og yderligere op til 50 timer, hvis der skal udvikles målrettede tilbud.	At der er taget stilling til spørgsmålet.	Arbejdet sættes i gang i 2023, og hvis der skal udvikles tilbud, skal de første være udviklet og udbudt i 2024.	Uddannelseslederen i samarbejde med fakultetets efteruddannelseskonsulent



## Bilag 2: anbefalinger fra de eksterne eksperter:

REFERAT FRA MØDE MED EKSTERNE EKSPERTER *GODKENDT*

12. JUNI 2023

Forum	Møde med eksterne eksperter, uddannelsesevaluering af masteruddannelsen i konfliktmægling
Møde afholdt	30. maj 2023 kl. 14.00 – 17.00
Sted	Søndre Campus. Opgang 6B, 2. sal, mødeboksen 'Justitia'.
Opsamling	Gitte Kornum, US.

### Til stede

**Eksterne eksperter:** *Forperson, kernefaglig ekspert, professor* **Bettinna Lemann Kristiansen**, Juridisk Institut AU. *Uddannelsesfaglig og kernefaglig ekspert, Dipl.-Psych., Mediatorin & Ausbilderin BM®* **Kirsten Schroeter**, administrerende direktør på masteruddannelsen i konfliktmægling v. Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). *Aftagerrepræsentant, advokat* **Louise Dahl Krath Jensen**, underdirektør i DI Byggeri.

**Uddannelsen og fakultetet:** Prodekan, professor **Liselotte Madsen**. Uddannelsesleder, lektor **Lin Adrian**. Studienævnsformand, professor **Rasmus Kristian Feldthusen**. Underviser på MKM, lektor i konfliktmægling, **Ida Helene Asmussen**, JUR, KU. Underviser på MKM, cand. techn. soc. **Søren Viemose**, direktør i Viemose.com. MKM-studerende 2018-2020, Master i konfliktmægling, civilingeniør **Mikael Bredsdorff**, Bygherrerådgiver i Emcon a/s. MKM-studerende 2022-2024, cand. theol. **Anne Kathrine Rafn Hauge**, sognepræst, Fredens Kirke i Odense.

---

### Formål med mødet

Prodekan for uddannelse Liselotte Madsen bød velkommen og forklarede kort, at formålet med at inddrage eksterne eksperter er et led i den seksårige uddannelsesevaluering af masteruddannelsen i konfliktmægling på Det Juridiske fakultet, KU. Fakultetet er glade for at kunne gå i dialog med eksperterne om udvikling af uddannelsen. Mødedeltagerne foretog en præsentationsrunde.

Uddannelsesleder Lin Adrian skitserede kort uddannelsens opbygning samt introducerede de to emner, hun som udgangspunkt ønskede, de eksterne eksperter kom med sparring til at udvikle: *Gennemgang af det faglige indhold på uddannelsen*. Er indholdet tidssvarende, indholdsdækkende samt konkrete inputs til nye relevante områder, uddannelsen kunne dække. *Fastholde og udvide rekruttering til uddannelsen*. Konkrete anbefalinger til et strategisk arbejde med at fastholde og udvide rekrutteringen, gerne fra erhvervslivet. Desuden skal eksperterne altid overordnet kvalitetssikre og udvikle uddannelsens mål, indhold, tilrettelæggelse og forskningsbaserings/-integrering.

Uddannelsesleder vil efterfølgende vurdere, hvordan, og i hvilket omfang, hun har mulighed for at benytte eksperternes forslag, eventuelt indskrive nogle af dem i de konkrete opfølgingsplaner, der benyttes til udviklingsarbejdet frem mod næste optag og på længere sigt.

## Samlet vurdering af uddannelsen

Ekspertene vurderer overordnet, at masteruddannelsen i konfliktmægling (MKM) er en rigtig god, spændende og velfungerende masteruddannelse med et meget højt fagligt niveau både hvad angår forsknings- og praksisbaserings samt forskningsintegrering.

Uddannelsen er godt opbygget, indeholder de rigtige faglige elementer og er tidssvarende. Uddannelsen har gode erfarne undervisere, der skaber en god kontinuitet. De studerende giver rigtig god feedback på undervisningen.

Uddannelsen har udviklet sig over tid og har fulgt godt op på sine udviklingspunkter fra sidste uddannelsesevaluering i 2017.

Ekspertene er desuden imponerede over, at uddannelsesleder og undervisere har formået at holde det faglige og personlige niveau af uddannelsen gennem corona-pandemien.

## Forslag fra eksperterne

Ekspertene vurderer dermed, at der ikke er nogle grundlæggende problemer ved uddannelsen. Mødet blev derfor benyttet til at udvikle gode ideer og anbefalinger med udgangspunkt i de fokuspunkter, som uddannelseslederen havde ønsket sparring på. Mødet forløb yderst konstruktivt, hvor eksperterne, med deres forskellige professionelle baggrund, kom med mange spændende input, der blev debatteret og videreudviklet. Inputtene har karakter af et idékatalog, som uddannelseslederen kan konsultere i det videre arbejde. De konkrete ideer er samlet i bilag 1, mens de mere overordnede forslag, med enkelte konkret eksempler, fremgår nedenfor.

### *1. Justering af markedsføring*

De redskaber, som de studerende lærer på MKM, er velegnede til brug overalt, herunder i store virksomheder og organisationer. Alligevel tiltrækker uddannelsen ikke så mange studerende fra store private virksomheder eller fra staten. Desuden har uddannelsen en overvægt af kvindelige studerende. MKM har et lille budget og markedsføres via pjecer, hjemmeside, sociale medier samt en mailingliste for interesserede. Markedsføringsmaterialet og markedsføringen kan med held justeres til næste gennemløb, for eksempel ved at gøre det mere businessorienteret, være mere eksplicit om udbyttet for arbejdspladsen, åbne et enkelt modul op for udefrakommende samt anvende studerende endnu mere i videomateriale og på sociale medier.

### *2. Implementering på arbejdspladsen kan udbredes yderligere*

Dimittendundersøgelsen fra 2018, og samtalen med de studerende på mødet, viser, at de studerende ikke altid føler, at de har ballast nok til at trænge igennem, når de skal benytte deres viden og redskaber i arbejdet; "De siger, det lyder spændende, men ingen aner, hvad jeg taler om". De studerende vil gerne lære at bruge deres tillærte værktøjer bedre i praksis på arbejdspladsen. Master i konfliktmægling kan sætte større fokus på at støtte implementeringen, for eksempel ved at invitere gæster med konkrete konflikter (fra byggebranchen, arbejdsmarkedsforhandlinger mv.), nudge virksomheder til at overveje, hvordan de kan bruge medarbejdernes nye kompetencer samt holde brush-up arrangementer.

### *3. Udvikle mere fleksible efter- og videreuddannelsesforløb*

Der sker ofte udvikling i ryk inden konfliktmæglingsområdet, så der kan løbende være brug for efter- og videreuddannelse for dimittenderne. MKM har en aktiv alumneforening. Foreningen har mange medlemmer, da dimittender fra MKM har en stor faglig identitet. Dimittenderne er meget interesserede i faglige arrangementer og vil gerne holde deres faglige kundskaber opdaterede.

Det vil være en stor omvæltning at indføre fleksibilitet og valgfrie moduler, når MKM er bygget op om stor faglig progression i det kontinuerlige uddannelsesforløbet, der fungerer glimrende. Uddannelsesledelsen på MKM vil efter dette møde tage en strategisk drøftelse med EVU-medarbejdere på fakultetet af mulighederne for yderligere efter- og videreuddannelsesforløb inden for fagområdet, for eksempel ved at udvikle masterclasses eller et access to justice modul, som foreslået af panelet.

#### *4. Fortsættelse af arbejdet med digital og online konfliktløsning*

De studerende bliver på MKM introducerede til vigtige elementer i retssystemet, så som retssikkerhed som begreb, fortrolighed, vidnepligt, tavshedspligt, bindende aftaler, GDPR m.m.

MKM blev afholdt online under covid-19, hvilket ikke var optimalt. De studerende lægger stor vægt på sammenholdet og netværket, der kommer af det fysiske samvær, og der er mange praktiske øvelser i undervisningen, som ikke kan importeres til en online setting med tilstrækkeligt fagligt udbytte. Enkelte sessioner afholdes dog nu online, hvor det er fagligt relevant og pædagogisk forsvarligt.

Uddannelsesledelsen på MKM vurderer, at digital konfliktløsning er og skal være en del af MKM. Området udvikler sig hurtigt, så tiltag må laves løbende alt efter hvilke udfordringer, der skabes.

Panelet foreslog, at uddannelsen fortsætter dette arbejde, og at studerende for eksempel introduceres til systemudvikling, så de kan være sparringspartnere i dette arbejde på deres virksomheder eller som konsulenter.

#### *5. Understøttelse af de studerendes læring*

De to studerende, der deltog på mødet understregede, at undervisningen fungerer rigtig godt, samt at der gøres meget ud af skabe fællesskaber og sikre gode gruppedynamikker. Der er altid tid at spørge både om teori og praksis. Samlingerne er intense men meget givende. De studerende efterlyste dog, at uddannelsen lavede et set-up, der kunne støtte deres studieteknikker og læring. Den eksterne underviser anbefalede at lave øvelser den første aften på samlinger og så følge op med teori dagen efter, når de studerende er mere friske. På den baggrund kom der for eksempel forslag om at udbrede studieværktøjer til de studerende og til at overveje en mentorordning.

#### *6. Inddragelse af underviserkorpset*

En stor del af de eksterne undervisere på MKM har undervist på uddannelsen i mange år og er meget glade for at undervise på MKM. Uddannelsen får ros for at behandle underviserne godt. Den eksterne underviser, der deltog på mødet, bemærkede dog, at underviserkorpset ikke mødes, hvilket kunne være givtigt. Det førte til ideer som undervisermøder en gang om året og opfordring til at følge andres undervisning.

## Afslutning

Ekspertpanelet takkede for et godt møde. Det har været en fornøjelse at deltage i uddannelsesevalueringen af MKM, da uddannelsen er yderst velfungerende og mødet har givet et interessant indblik i, hvordan uddannelsen fungerer. Uddannelsen har udviklet sig fint over tid, så der har ikke været noget stort behov for serviceeftersyn. Det er panelets vurdering, at fakultetets master i konfliktmægling grundlæggende er velfungerende både hvad angår uddannelsens undervisning og forskningsbaserings.

Prodekan for uddannelse takkede eksperterne for at hjælpe med at udvikle MKM.

Studienævnsformand for kandidatstudienævnet takkede eksperterne. For studienævnet er det vigtigt med indsigt og feedback udefra, og nævnet er glade for, at eksperterne finder MKM lige så velfungerende, som studienævnet.

Uddannelsesleder Lin Adrian takkede eksperterne for deres store indsats og de virkelig gode input, som uddannelsen vil benytte i sit fortsatte arbejde med udvikling af MKM.

## Bilag 1 - Idékatalog

### *1) Ideer fra mødet til Justering af markedsføringen:*

- Tænke virksomheders ledelseslag mere ind i MKMs informationsmateriale. Materialet kan designes mere businessorienteret med afsnit, der er direkte rettet til ledelsen, så de også kan se sig selv og gevinsten for virksomheden.

- I materialet kan man overveje at skrive mere direkte, hvad medarbejderen kan bidrage med efterfølgende på arbejdspladsen. Hvordan kan medarbejderen blive en mere attraktiv medarbejder af at tage MKM? Hvordan kan medarbejderen konkret styrke virksomheden som konfliktfaglig repræsentant, f. eks. i arbejdet med vigtige samarbejdspartnere, så det tæller positivt på arbejdsmiljø, økonomi m.m.?
- Dertil kan man se på selve sprogbruget i folder/hjemmeside og skabe større diversitet i personerne på billedmaterialet.
- LinkedIn kan være et godt forum til markedsføring rettet mod store virksomheder. Benyt dimittender, der kan tiltrække opmærksomhed til MKM.
- En markedsføringsidé er at åbne op for eksterne deltagere til undervisningen, for at give potentielle studerende mulighed for at få et indblik i, hvordan uddannelsen fungerer. Enten til en undervisningssamling, ved at lave en samling om til en konference eller benytte flere eksterne undervisere, både forsknings- og praksisorienterede, der kun holder små oplæg, der kan streames.
- Videoer med MKM dimittender der giver eksempler på, hvordan de benytter uddannelsen i deres arbejdsliv. Kan både understøtte markedsføring og uddannelsesimplementering.

## 2) Ideer vedrørende yderligere implementering på arbejdspladsen:

- Se om det er muligt at have endnu mere løbende fokus på at integrere praksisdelen med at løse konflikter med eksempler fra egen virksomhed i undervisningen. Her kan benyttes erfaring/cases fra MKM-dimittender. På den måde kan nuværende studerende få inspiration af, hvordan andre har løst konkrete opgaver/fået faglig indflydelse på deres arbejdsplads.
- Outreach kan benyttes i undervisningen. Man kan invitere gæster udefra, der arbejder på projekter/opgaver, der har aktuelle behov for mægling/konfliktløsning (f. eks. overenskomstforhandlinger, sager i byggebranchen osv.). De studerende kan afprøve deres bud på konfliktløsning med gæsterne.
- Kan man fra uddannelsens start få virksomhederne til strategisk at overveje, hvordan de vil udnytte, at en medarbejder tager MKM? Hvordan vil de benytte de nye konfliktfaglige kompetencer?
- En mentorordning, hvor de studerende, f. eks. en dag pr. semester, har mulighed for at sparre med en mentor om, hvordan de bedst benytter MKM i praksis efterfølgende på deres arbejde.
- 'Online salon'. F. eks. med en dimittend, der fortæller om sin karriere efter MKM. Deltagelse kan være frivillig, og det kan være åbent for offentligheden så det også kan benyttes til markedsføring.
- Overvej yderligere tilbud, der holder de studerendes viden ajour. Evt. ved at tilbyde brush-up arrangementer uden betaling med aktuelle emner, der opdaterer og går i dybden. Alumneforeningen kunne fortsat inddrages i dette arbejde.
- Kan der udvikles *roundtable* i mægling for store virksomheder i Danmark, som der findes i Tyskland? Hvor store organisationer/virksomheder udveksler erfaring om mægling hvert halve år. De sparrer med universiteterne, så det er måde at udvikle et samarbejde og få indflydelse på.

## 3) Ideer til udvikling af mere fleksible efter- og videreuddannelsesforløb:

- Fakultetet kan med fordel tænke efter- videreuddannelsesforløb (EVU) ind som en del af fakultetets udbud. Flere af forslagene nævnt i afsnit 1 og 2 kan benyttes og fakultetet kunne overveje på sigt at udbyde en overbygning til den nuværende MKM. For eksempel et *access to justice* modul.
- MKM arbejder allerede med gode forslag om masterclasses i konfliktmægling for praktikkere, der har et vist vidensniveau. Dette vil være et overskueligt og givtigt tilbud for mange ansatte og virksomheder. Fakultetet opfordres til at arbejde videre med masterclass tanken.

#### *4) Ideer til fortsættelse af arbejdet med digital og online konfliktløsning:*

- Uddannelsen kan fint arbejde videre med de gode tanker om online og digital konfliktløsning, herunder det internationale aspekt af digital konflikt-håndtering.
- MKM dimittender skal kunne agere i en juridisk sammenhæng med deres fag, mægling. Derfor er det vigtigt, at de studerende får indblik i systemudvikling gennem deres uddannelse. Fremtidens mæglere skal være med til at udvikle de systemer, mægling fungerer i og skal derfor kunne være sparringspartnere også i systemudviklingsfasen. Dette skal læres.

#### *5) Ideer til understøttelse af de studerendes læring:*

- En mere systematisk udbredelse af værktøjer til de studerende. På den måde kan de bedre hjælpe hinanden. Det kan både bruges i en travl hverdag men også til eksamen.
- Outreach samt mentorordning kan også understøtte de studerendes læring. Se også afsnit 2.
- Reunions hvor dimittender giver gode råd til, hvordan de studerede.

#### *6) Ideer til inddragelse af underviserkorpset:*

- De interne og eksterne undervisere kunne mødes ca. én gang årligt.

De interne og eksterne undervisere kunne opfordres til at følge noget af hinandens undervisningen for at skabe en større forståelse for uddannelsen som helhed samt til at give inspiration til egen undervisning.

## Bilag 3: Forskningsmatrix for Master i konfliktmægling

### Målopfyldelse

Formålet er at sikre, at uddannelsens konstituerede studieaktiviteter er forskningsbaserede og/eller forskningsintegrerende samt er baseret på ny viden fra praksis og udviklingsaktiviteter.

- *Har udarbejdelsen givet anledning til overvejelser om at styrke de bagvedliggende forskningsmiljøer?*
- *Kommenter styrker og svagheder.*

### Indhold

- I første kolonne indsættes uddannelsens konstituerede studieaktiviteter (dvs. obligatoriske studieaktiviteter, herunder afsluttende projekt).
- I anden kolonne indsættes navne på de ViP'er, der er kursusansvarlige samt eventuelle centrale undervisere. *Der skelnes ikke mellem, om det videnskabelige personale er fastansat på KU eller andetsteds, så længe vedkommende er tilknyttet et aktivt forskningsmiljø.*
- I tredje kolonne indsættes hvilket forskningsmiljø ViP'erne og underviser er tilknyttet og hvilke forskningsområder ViP primært varetager.
- I fjerde kolonne indsættes hvilken type forskningsbaserings eller [forskningsintegration](#) faget indeholder.
- I femte kolonne er der gjort plads til eventuelle bemærkninger til typen af forskningsbaserings og/eller -integration.
- I sjette kolonne indsættes hvordan underviserne er opdateret på faget, herunder hvordan de tilegner sig ny viden via praksis og andre kilder. *Såfremt det er relevant.*



## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

Uddannelsens konstituerende studieaktiviteter	Navn, titel og hovedansættelsessted for kursusansvarlige og centrale undervisere på de konstituerende studieaktiviteter	Kursusansvarliges og underviseres tilknytning til forskningsmiljø	Hvilke af tre nedenstående typer af forskningsbasering og/eller forskningsintegration møder de studerende oftest i undervisningen?(Angiv de valgte typer ved hjælp af tal og/eller bogstaver i de to kolonner nedenfor.)	Eventuelle bemærkninger til typen af forskningsbasering eller forskningsintegration	Undervisernes opdatering om og tilegnelse af ny viden fra praksis og udviklingsaktiviteter
		<p>Forskningsbaseringstyper:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Forskningsbaseret viden:</b> Studerende præsenteres for forskningsbaseret viden – herunder nyeste forskning.</li> <li>2. <b>Underviserens forskning:</b> Studerende præsenteres for underviserens eget forskningsfelt.</li> <li>3. <b>Forskningsmetodik:</b> Studerende lærer forskningsmetoder og arbejder med forskningslignende processer.</li> </ol>	<p>Forskningsintegrationstyper:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Forskningsfeedback:</b> Studerende giver feedback på underviserens igangværende forskningsarbejde.</li> <li>b. <b>Dataindsamling/-behandling:</b> Studerende løser velafgrænsede forskningsopgaver typisk af metodisk karakter.</li> <li>c. <b>Mesterlære:</b> Studerende bidrager til forskning ved selvstændigt at løse specificerede opgaver.</li> <li>d. <b>Medforskning:</b> Studerende er medforskere – samarbejder med underviser om fælles projekt og løser selvstændigt definerede opgaver.</li> <li>e. <b>Selvstændig forskning:</b> Studerende udfører selvstændig forskning under vejledning af underviser.</li> </ol>		

## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

<b>Konfliktmægling</b>	Fagansvarlig, uddannelsesleder, lektor <a href="#">Lin Adrian</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – <a href="#">Center for Interdisciplinære Retlige Studier (CIS)</a>  Forskningsområde: Mægling; Retsmægling; Alternativ konfliktløsning Forligsmægling; Online konfliktløsning; Sociale robotter og konfliktløsning.	1,2 - a		Deltagelse i konferencer, deltagelse i netværk, oplæg på konferencer, udveksling med praksis i forbindelse med eksterne oplæg og undervisning, konsultation af praksis, forskning i samarbejde med praksis.
	Lektor, <a href="#">Ida Helene Asmussen</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – <a href="#">Center for Interdisciplinære Retlige Studier (CIS)</a>  Forskningsområder: Konfliktmæglingens antagelser og diskurser; empirisk forskning med fokus på mødet mellem stat og borger - særligt familieretlige og strafferetlige processer; restorative justice	1,2 - a		Deltagelse i konferencer, deltagelse i netværk, oplæg på konferencer, udveksling med praksis i forbindelse med eksterne oplæg og undervisning, konsultation af praksis, forskning i samarbejde med praksis.
<b>Konfliktforståelse</b>	Fagansvarlig, uddannelsesleder, lektor <a href="#">Lin Adrian</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor.	1,2 - a		Se ovenfor

## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

	<p>Professor <a href="#">Martin Euwema</a></p>	<p>Leuven Universitet, Belgien, Faculty of Psychology and Educational Sciences, unit for Work, Organizational and Personnel Psychology</p> <p>Forskningsområder: Occupational &amp; Organisational Psychology and Professional Learning.</p> <p>Emner: conflict management, leadership, mediation, team- and organizational development.</p>	<p>1,2 - a</p>		<p>Deltagelse i konferencer, deltagelse i netværk, oplæg på konferencer, udveksling med praksis i for forbindelse med eksperterne oplæg og undervisning, konsultation af praksis, forskning i samarbejde med praksis.</p>
--	--	--	----------------	--	---

## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

	<p>Professor i international politik <a href="#">Ole Wæver</a></p>	<p>Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, KU, Institut for Statskundskab, centerleder for Forskningscenter for løsning af internationale konflikter (CRIC).</p> <p>Forskningsområder: Teorier om international politik; Sikkerhedsteori; Begrebshistorie for international politik; Konfliktteori; Ontologisk sikkerhed, konfliktløsning og '(de)securitisation'; Konfliktvidens som felt; Sikkerhedsforskningens historie og videnssociologi; Klimaforandringer som sikkerhedsproblem; Religion, sekularisme og sikkerhed; Talehandlingsteori; Teori om teori; Interdisciplinær sammenligning af metoder; Global og regional sikkerhed m.v.</p>	<p>1,2 - a</p>		
--	--	--	----------------	--	--

## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

	Lektor <a href="#">Isabel Bramsen</a>	Leder af Freds og Konfliktvidenskab, Institut for Statskundskab v. Lunds Universitet.  Forskningsområde: Conflict Resolution; Nonviolent resistance; Theories of violent conflict.	1,2 - a		
<b>Forhandling</b>	Fagansvarlig, uddannelsesleder, lektor <a href="#">Lin Adrian</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor	1,2 - a		
	Forhandlingsrådgiver, cand. techn. soc. <a href="#">Søren Viemose</a>	Leder, Kaløvig Center.  Cand.techn.soc. fra RUC, Forskningsområde: forhandling, delegations forhandling, forhandling og køn, og borgerinddragende konfliktbehandlingsprocesser.	1,2 - a		
<b>Videnskabs- og samfundsteori</b>	Fagansvarlig, uddannelsesleder, lektor <a href="#">Lin Adrian</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor	1,2,3 - a		

## Forsknings- og vidensmatrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

	Lektor, <a href="#">Ida Helene Asmussen</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor	1,2,3 - a		
<b>Masterafhandling</b>	Fagansvarlig, uddannelsesleder, lektor <a href="#">Lin Adrian</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor	3 – e		
	Lektor, <a href="#">Ida Helene Asmussen</a>	Det Juridiske Fakultet, KU – se ovenfor	3 – e		

### Bilag 4: Kompetencematrix for masteruddannelsen i konfliktmægling

Formålet med kompetencematrixen er at sikre uddannelsens akademiske niveau. Dette sker ved at undersøge, om studieordningens kompetenceprofil lever op til den overensstemmelse den relevante typebeskrivelse i Kvalifikationsrammen, og om kompetenceprofilen understøttes af de konstituerende studieaktiviteters målbeskrivelser.

- I første kolonne er indsat Kvalifikationsrammens relevante typebeskrivelse jf. [Akkrediteringsbekendtgørelsen](#).
- I anden kolonne er indsat uddannelsens kompetenceprofil.
- I tredje kolonne ff. indsættes i anden række titlen på de konstituerede studieaktiviteter. I rækkerne nedenfor markeres det (sæt x), hvis studieaktivitetens målbeskrivelse bidrager til opfyldelse af kompetenceprofilens pinde.

Alle pinde i kompetenceprofilen skal være dækket af mindst en studieaktivitets målbeskrivelse.

# Kompetencematrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

Kvalifikations-ramme	Kompetenceprofil	De konstituerede studieaktiviteters målbeskrivelser				
		Konfliktforståelse	Forhandling	Konfliktmægling	Videnskabs- og samfundsteori	Masterprojekt
<b>Viden</b>						
<p><i>Vidensfeltet:</i> Skal inden for et specialiseret område eller i et bredere perspektiv på et fagligt/flerfagligt område have viden og forståelse, som på udvalgte områder er baseret på højeste internationale forskning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forstå konflikter med to eller flere parter på individniveau</li> <li>• Have kendskab til de mest anerkendte former for konfliktmægling i forskellige institutionelle sammenhænge</li> <li>• Forstå og adskille konfliktmægling fra forhandling og konfliktforståelse i bred forstand</li> </ul>	X		X		X
<p><i>Forståelse og refleksion:</i> Skal kunne forstå og på et videnskabeligt grundlag reflektere over fagområdets/ernes viden samt kunne identificere videnskabelige problemstillinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forholde sig kritisk til mæglerrollen og bagvedliggende værdigrundlag og rationalitet</li> </ul>			X	X	
<b>Færdigheder</b>						
<p><i>Typen af færdigheder:</i> Skal kunne anvende fagområdets videnskabelige metoder og redskaber samt mestre generelle færdigheder, der knytter sig til beskæftigelse inden for det valgte område</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anvende konfliktmægling som ledelsesredskab</li> <li>• Virke som konfliktmæglere i forskellige typer konflikter</li> </ul>	X		X		

## Kompetencematrix for masteruddannelse i konfliktmægling 2023

Kvalifikations-ramme	Kompetenceprofil	De konstituerede studieaktiviteters målbeskrivelser				
		Konfliktforståelse	Forhandling	Konfliktmægling	Videnskabs- og samfundsteori	Masterprojekt
<p><i>Vurdering og beslutning:</i> Skal kunne vurdere teoretiske og praktiske problemstillinger samt på et videnskabeligt grundlag opstille nye analyse- og løsningsmodeller</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysere og beskrive konflikter med to eller flere parter på individniveau</li> </ul>	X			X	
<p><i>Formidling:</i> Skal kunne formidle og diskutere faglige problemstillinger og løsningsmodeller til både fagfæller og ikke-specialister.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgive klienter, kolleger, brugere, organisationer mv. i konfliktmægling og konflikthåndtering.</li> </ul>	X	X	X		X
<b>Kompetencer</b>						
<p><i>Handlingsrummet:</i> Skal kunne styre og udvikle arbejdsituationer, der er komplekse, uforudsigelige og forudsætter nye løsningsmodeller</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virke som konfliktmæglere i forskellige typer konflikter</li> <li>• Omsætte konfliktmægling som ledelsesredskab</li> </ul>	X		X		X
<p><i>Samarbejde og ansvar:</i> Skal selvstændigt kunne igangsætte og gennemføre fagligt og tværfagligt samarbejde og påtage sig professionelt ansvar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrere viden om konflikter mellem to eller flere parter på individniveau i deres praksis som konfliktmæglere</li> </ul>	X	X	X		
<p><i>Læring:</i> Skal selvstændigt kunne tage ansvar for egen faglig udvikling</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agere ud fra en stadig øget personlig kompetence og indsigt</li> </ul>			X		X



**Bilag 5:** [Dimittendundersøgelse](#) *link*

**Bilag 6:** [Undervisningsplaner](#) *link*