Uddannelsesudvalg, mødereferat

Dato: Den 16. maj, 2018

*Referent: John Callisen*

**Deltagere:** Marianne Kragh – HORESTA, Michael Jørgensen – 3F, Kristi Marie Rammo – HK, Maria-Dahl Petersen - Tivoli, Simon Callard, Serviceøkonom- Lyngby, John Callisen

**Afbud:** Jens Friis-Jensen – RUC udtræder, Robert Schønrock Nielsen – medarbejderrepræsentant, Stine Bech Josefsen – Danske Erhverv erstattes af Michael Pedersen, Karina Kaufeld Andreasen – ISS, Tobias Rossil og Martin Stubkjær – studenterrepræsentant,

**Uden afbud:**

Dagsorden:

1.       Opfølgning på referat

2.       Uddannelsesbilaget 80B

3.       Praktik, hvad skal praktikken bruges til og hvor skal den være.

a.       Serviceøkonom

b.       IHM

4.       Medlemmer af uddannelsesudvalget

5.       Eventuelt

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Punkt fra dagsorden**  Referat – opfølgning på praktik | **Beslutninger + opfordringer** | **Opgave + Ansvarlig** | **Dead-lines** |
| 1 | Der er sket meget siden sidste uddannelsesudvalgsmøde. HOTA går selv ind i rekruttringen, Trin 1 tjener og Receptionist med dele af en Lederuddannelse AU, hvilken udbydes i samarbejde EASV ifølge Marianne. På den baggrund har Simon Skogberg kontaktet Marianne, for at få en forklaring på de udtalelser Uffe Johansen havde i Jyllandsposten.  HORESTA støtter initiativet, da man gerne vil have de studerende mere i praktik for at forme dem.  UCN vil gerne give en opgave på ½ år. De kan ikke være i praktik i 13 uger, da praktikken kun må være 13 uger med SU. Til gengæld kan de godt arbejde med deres hoved- eller BA-opgave efter de 13 uger, således at man nærmer sig ½ år. Men skal de arbejde for virksomheden skal de have et studiejob, hvilket ca 40% af de studerende har ifølge uddannelseszoomet fra 2017. |  |  |
| 2 | John redegjorde for processen med opstartsseminar i DGI-byen og dialogen med styrelsen. På baggrund af bilaget skal vi lave en studieordning på IHM med start 1/9-18.  Maria kunne ikke helt se sammenhængen i ”Medarbejder- og organisationsudvikling: Fagområdet indeholder ledelse, værtskab, kultur- og gæsteforståelse i forhold til udvikling af en selv, medarbejdere og organisationen.” men Maria ville gerne være med til at give input til, hvad det kunne være.  Ellers var der ingen kommentarer. |  |  |
| 3 | Marianne mente ud fra sin personlige erfaring, at de skulle lære at møde til tiden og passe et arbejde. Maria kunne ikke helt genkende Mariannes fremstilling, da de havde gode erfaringer med praktikken. De studerende møde op og melder sig syge og kommer til tiden. Det kan måske forklares med, at det mange gange er deres ungarbejdere, de tager ind som praktikanter.  Ideen med 2 sammen i praktik er god, men ikke som pakke. Tivoli vil selv sammensætte parrene.  Simon løftede muligheden for, at praktikken kunne ligge på 4. semester, men dette er der blevet kigget på. John kunne sige, at det var blevet undersøgt. Erhvervet generelt kan ikke optage så mange studerende i foråret.  Jens Peter fremførte at de studerende kigger på ”What’s in it for me.”. Hvad er det virksomheden giver af værdi til de studerende. Hvilke kompetencer giver virksomheden.  Virksomhederne skal sælge sig selv: Hvad får I hos os. Når først dette er opnået føler de studerende ansvar og afhængighed.  Muligheden for længere praktikophold blev diskuteret, da man for eksempel har dette på Leisure Management. John forklarede, at det har men reelt også på IHM, da der er 3 mdr på serviceøkonom og 3 mdr på Top-Up IHM.  På den tidligere uddannelse havde man lønnet praktik. Lønnet praktik, hvilket giver et andet forhold, hvor man stiller nogle andre krav.  Manglende tilstedeværelse er et problem, men er svært at ændre på. Det er et samfundsproblem. Vi ser det også i gymnasiet, hvor der bliver spekuleret i ”hvor meget fravær, man må have”.  I Lyngby har man eksperimenteret med studiepoint, men det virker ikke optimalt.  Til gengæld forsøges undervisningen tilrettelagt således, at man kun får feedback ved tilstedeværelse.  Jens Peter udtalte at man som praktikvært skulle stille samme krav mht mødetider og fravær, som man gør til øvrige ansatte.  John fortalte om, at nogle at akademierne arbejder på begrebet ”Preferred partner”, for at få længerevarende og struktureret samarbejde, hvor man ligeledes arbejder med praksisnærhed. |  |  |
| 4 | Problemstillinger  Vi mangler selvsupplering af uddannelsesmedlemmer, da Anne Mette ikke længere er i DGI-byen.  Maria sagde at udvalget er et ”Talerør for at blive hørt og bidrage til uddannelsen. Maria forslog Royal Arena – Helle Furman, men Scandic og BC Hospitality Group kunne også være interessant. |  |  |
| 5 | Michael fremførte at vi kunne kigge på muligheden for uddanne serviceøkonomer til receptionister.  Hvis vi kigger på serviceøkonomuddannelsen, er der så elementer der overlapper med receptionistuddannelsen. Formålet kunne være en kortlægning til en eventuel standard merit, hvis man vælger bestemte valgfag. Dette skal ses i lyset af, at der er en del ufaglærte receptionister i branchen, som er serviceøkonomer ifølge Michael. |  |  |