

**Referat: Uddannelsesudvalgsmøde SØK IHM SPM**

Mødetidspunkt	2. juni 2022 kl. 09.00-12.00
Mødested	UCN Business, Hobrovej 85, 9000 Aalborg
Lokale	2.2.27
Referent	Laila Rønnest
Deltagere	Anja Mathiesen Birgitte Nielsen - afbud Carsten Frank Jørgensen Claus Jensen Johanne Bugge - afbud Karina Madsen Smed Lars Falk Louise Storgaard Nielsen Morten Andersen Ole Droob Kenneth Cortsen – afbud Thomas Bjuring - afbud Sabrina Kjærager Larsen Peter Hansen Mikele Volpi Lasse Hansen
Mødeleder	Claus Jensen og Carsten Frank Jørgensen
Afdeling	UCN Studiekontor

På mødet vil der blive serveret brunch.

**1. Godkendelse af dagsorden**

Vi går nu ind i en ny 4-årig periode og vi vil derfor bruge lidt tid på formaliteter, og præsentation.

**2. Godkendelse af referat fra sidste møde 2. marts 2022**

Referat vedhæftet. Godkendt uden bemærkninger. Ellers send kommentarer til Laila.

### **3. Uddannelsesudvalg for Oplevelse- og Serviceuddannelserne**

Præsentationsrunde og orientering og kort drøftelse af rammer og forventninger i forhold til arbejdet i uddannelsesudvalget.

7 medlemmer fra professionen udpeges af bestyrelsen efter indstilling fra rektor. Af de udpegede skal mindst 1 være en ledelsesrepræsentant:

- Johanne Bugge, CEO, Bugge Experience Consult - afbud
- Birgitte Nielsen, Direktør, DGI Aalborg - afbud
- Anja Mathiasen, CFO, Destination Nord
- Mikele Volpi, Næstformand, Danmarks Restauranter og Cafeer – fra august også formand for Aalborg City
- Peter Hansen, Direktør, Hotel Amerika
- Thomas Bjuring, CCO, Dansk Ishockey Union og Metal Ligaen - afbud
- Louise Storgaard Nielsen, projektkoordinator, AKKC – er der ud over tidligere studerende på både Serviceøkonom og International Hospitality Management.

1 medlem med indsigt i de gymnasiale uddannelser udpeges af Region Nordjyllands gymnasierektorer i forening:

- Ole Droob, Rektor, Hasseris Gymnasium

1 medlem med pædagogisk og forskningsmæssig tilknytning til professionen. Udpegning sker af bestyrelsen efter indstilling fra rektor:

- Karina Madsen Smed, Lektor, AAU – har lang anciennitet i udvalget

1 medlem med ledelsesmæssig indsigt i erhvervsuddannelserne og de erhvervgymnasiale uddannelser fra professionsområdet. Udpeges af Region Nordjyllands erhvervsskoler i forening:

- Brian Andersson, Direktør, Frederikshavn Handelsskole

2 medlemmer udpeges af og blandt medarbejderne ved det pågældende uddannelsesudvalgs område:

- Lars Falk – har siddet i udvalget i 4 år
- Kenneth Cortsen

2 medlemmer udpeges af og blandt de studerende ved det pågældende uddannelsesudvalgsområde:

- Sabrina Kjærager Larsen – International Hospitality Management

- Lasse Hansen – Serviceøkonom, og studierådsrepræsentant

Uddannelsesleder på Serviceøkonom uddannelsen, Carsten Frank Jørgensen

Uddannelsesleder for top up uddannelserne, Claus Jensen

Referent og studieadministrativ medarbejder på Serviceøkonom uddannelsen, Laila Rønnest

Vi vil meget gerne have flere aftagere ind i uddannelsesudvalget, og det er en af grundene til, at vi nu er 7 aftagere i udvalget i stedet for de normale 4.

Claus forklarer, at det har et formål for os. Vi har virkelig brug for de indspark, som I giver os. Vi får indikationer fra jer ift. hvad I oplever, hvilke kompetencer, som I efterspørger osv. Vores studerende klædes på til at agere professionelt.

Udvalget har en rådgivende funktion i alt hvad vi beskæftiger os med. Her henvises til Kommissorium for service- og oplevelsesuddannelsernes udvalg. Se <https://www.ucn.dk/om-ucn/organisation/organisation/udvalg/uddannelsesudvalg/service--og-oplevelsesuddannelserne>. Vi mødes 3-4 gange om året.

Vores opgave er at sortere i de input, som vi modtager og konstruere det bedst muligt. Uddannelsesudvalget har noget at skulle have sagt ift. studieordningen. På den nationale studieordning, skal vi følge resten af landet. Her har vi dog mulighed for at påvirke. Claus sidder eksempelvis på en formandspost i netværket på Sportsmanagement.

Vi kan tilpasse uddannelserne til lokale aktiviteter, og gøre dem endnu mere skarpe ift. jobs i Nordjylland. Vi har ret store muligheder ift. at tilpasse vores uddannelser til de behov, der er i Nordjylland.

Netværket er de institutioner i landet, som udbyder uddannelsen. De skal blive enige om hvordan man overordnet konstruerer uddannelsen. Man vil opleve forskel på uddannelsen alt efter hvilken institution man går på. På den måde kan vi også udnytte vores underviseres spidskompetencer.

Ole spørger om aftagerne vægter de studerende forskelligt alt efter hvilken uddannelsesinstitution de kommer fra. Nogle gange, siger Claus. Vi er de store på Sportsmanagement med kun 3 udbydere, hvor Serviceøkonom udbydes 9 steder i landet. Det er netop derfor, at uddannelsesudvalget er så vigtigt.

Vi står også overfor, at noget lige nu er mere eller mindre i opbrud. Fjernelsen af internationale studerende har stor betydning, ligesom at man flere steder begynder at starte online op. Hvad er UCN's DNA på uddannelserne? Vi er forskellige, så lad os udnytte det.

Årligt afholdes der 3 ordinære uddannelsesudvalgsmøder og et fælles møde for alle uddannelsesudvalg på UCN. Sidstnævnte afholdes normalt i efteråret, men vi har netop modtaget besked om, at det i år flyttes til foråret 2023. Den nye bestyrelse er vært for årsmødet.

Vi skal have valgt en formand for udvalget. Opgaven består i, at man 3 gange om året bliver enige om hvad vi skal tale om på møderne. Der vil også være noget kommunikation med rektoratet. Johanne har været formand i 2 perioder. Hvis man er interesseret, bedes man give positiv tilbagemelding til Claus.

#### **4. Update fra UCN**

Kort opfølgning på lukning af internationale udbud og organisationsændringer.

Fra sommeren 2022 mangler der 400-500 studerende på T&B. Det er studerende, som ikke kommer. De internationale studerendes blik er rettet hjem, og som direkte konsekvens heraf har vi på T&B måtte afskedige 10-12 personer.

Vi har en uddannelsesforpligtelse så de studerende, der er påbegyndt studiet skal have lov til at færdiggøre. Udfordringen lige nu er, at der er mangel på arbejdskraft, så de medarbejdere og studerende, som vi sender ud, bliver tilbudt jobs.

Vi er ikke igennem det nu. Vi begynder lige så langsomt at finde os til rette i det nye.

Stor medarbejderpåvirkning. Noget har effekt lige her og nu, mens der kommer noget senere. Der kommer derfor en proces på et tidspunkt igen. Omfanget af den er på nuværende tidspunkt svært at vide.

Hvis vi får det antal nye studerende, som vi kalkulerer med, ser konsekvenserne bedre ud. Holdmæssigt går vi fra 6 hold ud og 4 hold ind da vi udbyder ekstra hold på SØK, IHM udbydes online, e-handel er en ny uddannelse, og Sportsmanagement online udbydes på dansk i stedet for engelsk.

Vi har en stigende del af studerende, der er ældre. De kommer med forskellige behov, hvilket stiller nye krav til os. Problemet er rekruttering. Der er masser af arbejde at få så vi gør os nogle tanker om det er muligt at ændre i vores struktur så vi ikke bliver konkurrenter, men i stedet samarbejder.

Det kommer til at påvirke os, at flere institutioner begynder at udbyde uddannelserne online.

Vores online udbud er oprindeligt startet for at kunne tilbyde vores professionelle sportsudøvere en uddannelse uafhængigt af hvor i verden de befandt sig. Det har vi udbygget således, at man kan have et arbejde samtidig med at man studerer. Vi er opmærksomme på, at frafaldet er lidt større på de online hold. Selvom de har nær kontakt til mentorer, og sættes i grupper, oplever vi alligevel et større frafald. De studerende, der holder fast i uddannelsen, er typisk dem, der har et arbejde, og som kan se, at de kan bruge hvad de lærer. Dem, der derimod ikke har et arbejde, er sværere at fastholde.

Der bliver stillet høje krav til os, og vi skal tilpasse os mere til individet. Onlineudbuddet blev opfundet til de professionelle elitesportsudøvere. Det kørte asynkront ift. tid. Fraværet på det online udbud blev reduceret fra 73% til 12% efter at Spillerforeningen er kommet på banen.

Adskillelsen mellem fuld uddannelse og videreuddannelse smelter mere sammen. Der kommer til at ske nogle spændende ting.

## **5. Update fra Serviceøkonom**

Orientering om uddannelsen

Vi har desværre måtte afskedige 2 medarbejdere. Hvis vi ser på resten af Danmark er vores frafald godt. Når vi sammenligner os med de øvrige uddannelsesinstitutioner i landet, som udbyder uddannelsen, gør vi det godt her i Aalborg.

De unge mennesker får job. Vi ser selvfølgelig gerne, at de venter indtil de er færdiguddannet. Corona har også haft en effekt.

Vi arbejder på at holde fast og lade os inspirere af udlandet.

Vi udbyder et nyt speciale på Serviceøkonom, udover de eksisterende 3. Det hedder Detail Management. Vi har et fint samarbejde med Salling. Der er noget, der trækker i forskellige retninger når man lægger mere undervisning ind i uddannelsen samtidig med, at der er nedgang i optaget.

Hvert år sender vi en gruppe studerende på studietur til Miami. De var afsted i 16 dage for 11.000 kr. Det var interessant for de studerende at opleve forretningsmodellen i så stor skala. I Danmark har vi haft et sikkerhedsnet under Corona. Sådan er det ikke i USA. Iflg. amerikansk tankegang, har man heller ikke noget at sige når man er på gulvet. Vores studerende fik indblik i Burger Kings markedsstrategier, hvor de skal provokere McDonalds.

Carsten fortalte om ny nordisk Serviceøkonom, hvilket betyder, at vi kigger mod Norge og Sverige for nye studerende. Hvis de kan læse uddannelsen på dansk og aflevere opgaver og projekter på dansk, norsk eller svensk, så går det ikke ind som internationalt udbud. Vi laver en aktiv indsats mod Norge og Gøteborg-området.

Nogle vil prioritere et online udbud. Det er fint for os, men hjælper naturligvis ikke aftagerne ift. arbejdskraft. Der er ikke en tilsvarende uddannelse i Norge.

Er der noget, som vi kan gøre bedre for at internationale bliver i Danmark efter endt studie? Kunne vi tænke det anderledes, og bruge studiejobbet og få det sat i spil under uddannelsen? Der er et potentiale.

Ole nævner også Island som potentielt godt marked. Udfordringen her er, at der er færre islændinge, der kan dansk end der er nordmænd, som kan forstå dansk. Der vil være nogle sprogbarrierer, men dem kan vi godt løse.

## **6. Update fra International Hospitality Management og Sport Management**

Orientering om uddannelsen

Claus fortalte gav en kort status på optaget, som det ser ud nu. Vi har modtaget 17 ansøgninger på Sportsmanagement. Vi kan optage 69. Det ser fint ud, eftersom vi ved, at de fleste søger lige ugen op til ansøgningsfristen.

På International Hospitality Management har vi modtaget 15 ansøgninger, og som det ser ud kommer begge uddannelser til at have både et fysisk, og et online hold.

På den nye uddannelse e-handel har vi allerede nu 20 modtaget ansøgninger.

Samlet set har vi modtaget flere ansøgninger til de 5 uddannelser nu, end til de 4 uddannelser sidste år på samme tidspunkt.

IHM har valgt at have et semester helt på engelsk med det fokus at bevare det internationale udsyn, og muligheden for at få Erasmus studerende.

Vi kigger på udviklingen siden 2015, hvor frafaldet er faldet på både IHM og SPM

Studieintensitet for 36 timer om ugen blev præsenteret, hvilket er en forbedring og særdeles positivt. Det er de studerende, der skal forstå hvornår de faktisk studerer. Oplevelse af arbejdstid ifm. studie.

Vi kiggede også på ledighedstallene tilbage fra 2012. Et parameter, som vi kan se forandres, er det stigende antal af udfordrede unge mennesker med diagnoser.

## **7. Opfølgning på ”Hvordan spiller vi hinanden bedre?”**

Kort præsentation af hvilke konkrete aktiviteter, der er igangsat jf. beslutning fra sidste møde.

Vi har forsøgt at iværksætte noget med Anja fra Destination Nord, hvor de studerende kommer ud til hoteller og restauranter osv. De kommer ud i en gruppe på 10 stykker, og her skal man fortælle om sit eget sted.

Ifm. studiestart har vi et besøg planlagt på Salling Rooftop så man, allerede når man starter på studiet, har mulighed for at få et relevant studiejob.

Det vigtige er at få koblet de studerende bedre til arbejdsmarkedet. Se hvad fungerer og hvad der ikke fungerer. Det, der fungerer, gør vi mere af. For Anja gælder det om at have et konkret overblik over hvilke kompetencer de studerende har. At man har noget håndgribeligt, som man kan bruge.

At få nogen ud i studiejobs er gavnligt både for uddannelsen og samtidig aftagerne.

Tidsrammen og kompetencerne er vigtige at få belyst iflg. Peter. Det betyder, at virksomheden bider på hvis de får kendskab til hvilke kompetencer de studerende kommer med og hvilke opgaver, som de kan varetage. Det gælder både praktikplads og studiejob.

Louise supplerer med hvad der er reelle arbejdsopgaver. De studerende har brug for at vide hvad opgaverne indebærer, og det må gerne være meget præcist.

One-page udarbejdes. Ideudviklingen og læringsmålene er lidt for diffuse for en arbejdsgiver. Det kan også være at virksomhederne skal klædes lidt bedre på til at modtage de studerende. Vi skal passe på med ikke at skyde for bredt. Vælg 5-10 restauranter, og hav en dialog med dem om hvad det er, som de har brug for i en medarbejder/praktikant.

Start med succeshistorie. Vi har noget med Louise, så det smitter andre.

Iflg. Lasse var praktikmessen en hjælp. Der ud over vil det også være en hjælp hvis de studerende kan få en oversigt over de virksomheder, som normalt tager praktikanter. Vores studerende bliver klædt på, men de kan altid klædes bedre på. På Serviceøkonom handlede det mest om at prøve noget, hvorimod man på top up er mere målrettet. På top up har de studerende et fag, der hedder Employability, som netop handler om hvordan du præsenterer dig for en kommende arbejdsgiver.

Restaurationsbranchen består af relativt små virksomheder, hvor det godt kan lade sig gøre at tage praktikanter ind, men hvor det samtidig opleves som lidt svært når de studerende gerne vil prøve lidt af det hele. Det ville være virkelig godt hvis man fik lavet en eller anden skabelon ift. hvad man kan sætte en praktikant til så de kommer lidt rundt.

Forskelligartede studerende –

Ole spørger ind til om det skal være den samme virksomhed i hele praktikperioden, og svaret er nej, det behøver det ikke at være. Man kan være forskellige steder i sin praktik.

UCN har en praktikportal over alle tidligere praktiksteder, og der står anført hvilke opgaver, som de studerende har haft. En praktikant på en typisk restaurant af den og den størrelse, har lavet det og det og det. Det vil give praktikstedet mulighed for at se hvilke arbejdsopgaver, som man typisk kan få en praktikant til at varetage.

## **8. Tema: FremKom4**

På baggrund af en kort præsentation ønskes drøftelse af resultaterne i FremKom4 og perspektiver på hvordan det påvirker uddannelserne og arbejdsmarkedet fremadrettet.

FremKom4 hovedrapporten samt sektorrapport om hotel, restauration og kultur er vedhæftet som særskilt bilag/PDF-dokument

Claus præsenterer.

Man har fokuseret på 3 hovedudfordringer; Balance, Match og Omstilling.

Personlige kompetencer som arbejdspladserne anser som væsentlige for den grønne omstilling: Nysgerrighed, koordination, lederegenskaber, kreativitet, fleksibilitet, kulturforståelse, problemløsning, samarbejdsevner og omstillingsparathed.

Vores studerende mener, at de er omstillingsparate. Der spørges om vi har klædt vores studerende godt på til at være nysgerrige. Sabrina mener, at vores studerende faktisk er klædt på indenfor alle områder. Madspild er jo ikke noget nyt i restaurationsbranchen – nu skal vi være bæredygtige, men det har altid været en del af forretningen, siger Mikele.

Der kan være nogle medarbejdere, der har siddet med et arbejde i 40 år, som nu skal gøre tingene anderledes, siger Louise. Bæredygtighed skal igennem hele organisationen.

Sabrina siger, at der er forskel. Måske skal man ikke nødvendigvis besidde samtlige kompetencer. Måske skal det målrettes mere til den enkelte arbejdsplads. Hver enkelt studerende har forskellige personlige kompetencer så hvordan får man vendt den enkelte studerendes kompetencer til noget positivt.

Lasse fortæller kort om Insights Discovery på studiet, hvor de studerende arbejder med deres personlige profil.

Det vil i en vis grad først være når de studerende kommer i job, at de bliver bevidste om deres kompetencer. Hvornår er det eksempelvis lige, at jeg tager lederteten. Alle skulle gerne kunne gøre alle de ting, som er listet op, siger Carsten men det er klart, at man bliver mere opmærksom på sine egne egenskaber når først man er ude i job.

På uddannelserne gør vi meget af det, idet vi i undervisningen forsøger at spejle virkeligheden.

Der er noget beslutningsdygtighed blandt vores nye dimittender, men hvordan kommer man ud og navigerer på en arbejdsplads, spørger Anja.

Peter fortæller, at der i restaurationsbranchen ikke er tradition for at medarbejderne bliver længe. Ledelsen sætter nogle rammer op, og så får mellemlidergruppen selv indflydelse på egne arbejdsopgaver. Det ødelagde Corona desværre da landet lukkede ned, og medarbejderne fik øjnene op for at man også kan lave andet – og måske endda noget med bedre arbejdstider.

Ift. mulighed for efter- og videreuddannelse er tallet ret lavt for branchen så hvad tænker vi om det? Vores unge mennesker skal rustes bedre til de ledelsesmæssige opgaver/stillinger.

Branchen har brug for et lille opløft, hvor de gode fortællinger bliver fortalt. Både til kommende studerende, men også til dem, der er her. Der skal desuden være mere fokus på at vise hvad det er, som du kan ende ud i med uddannelserne indenfor området, siger Sabrina.

Anja tror, at de studerende nogle gange har en lidt forkert forventning om på hvilket niveau, man starter når man efter endt uddannelse lander sit første job. Man starter ikke som leder/manager. Hvis man derimod kommer ind og viser sit værd, kan man lige så stille bevæge sig op. Vigtigt at komme ud og prøve at vise hvordan det er at komme ud på arbejdsmarkedet.

Mikele er enig i, at de gode fortællinger skal ud. Branchen har et lidt blakket ry. At virksomhederne bliver klædt lidt bedre på til at have praktikanter er måske det rigtige sted at starte. Der er en proces, som du skal igennem og du kan ikke løbe før du kan gå. Sabrina vurderer, at det er en god ide at starte nede og arbejde sig op.

Det seneste år har vi haft fokus på at fortælle vores studerende, at de ikke kommer ud og bliver hotelchef med en Serviceøkonom uddannelse. De kommer heller ikke ud og arbejder mandag-fredag 8-16. Der er derimod en virkelig bred paillette af forskellige typer af jobs, som man kan bruge sin Serviceøkonom uddannelse til.

Ole fortæller om rengøringsmedarbejderne på Hasseris Gymnasium, hvor de føler, at de har en vis indflydelse på eget arbejde. De kan godt lide, at der sættes rammer op så længe de oplever at have en vis indflydelse.

Det er en ny type unge, som vi har med at gøre, oplever Anja. Der er en flok studerende, som ser sig selv som helt unikke for arbejdsmarkedet, og et arbejdsmarked, der ikke helt har set det endnu.

Mikele spørger til koblingen med TechCollege – FoodCollege tjener eller kok. Kunne man koble os på så det blev et 5-årigt forløb. UCN har et fint samarbejde efter EuroChrie konferencen, men vi får ikke mange studerende derigennem.

Fremtidshorisont kan mange godt have. Allerede i 1.g har eleverne en plan for fremtiden og deres retning. Til Åbent Hus ser vi det samme. "Jeg skal have en IHM eller SPM, men for at kunne det skal jeg først have en Serviceøkonom". Ærgerligt at vi ikke har så mange kokke eller tjenere, som søger ind på uddannelsen nu. Det giver noget andet til uddannelsen med den erfaring, som de kommer med. Udfordringen med kokkene og tjenerne er, at uddannelsen er boglig, og det er de ikke vant til – heller ikke fra TechCollege.

## **9. Næste møde**

Tirsdag d. 4. oktober kl. 09.00-12.00 på AKKC

## **10. Eventuelt**

Ingen punkter til eventuelt.

Kort info ønskes modtaget inden kommende møder, så vi til møderne kan bruge mere tid på at kigge ud af "forrhuden" (metafor brugt af Anja).