



Uddannelsesudvalget for Bygningskonstruktøruddannelsen (BK) og Kort- og landmålingstekniker (KLT) samt og tilknyttede efter- og videreuddannelser

Sted:
BE2.01
Campus Aarhus C

Mødedato:
30. maj 2023
Kl. 14:30 – 16:30

REFERAT

Mødeleder: Maria Riise

Referent: Sabrina Bach Kaas

Dato: 30. maj 2023

1/8

Deltagere:

Bygningskonstruktør Maria Bernadette Bernard Riise, Konstruktørforeningen
Uddannelsesdekan Lotte Møller Larsen, VIA Byggeri, tilforordnet
Pernille Rohde, Regionsformand Teknisk Landsforbund Midtjylland
Senior produktionschef Christian Egemose, DI Dansk Byggeri
Lektor Kjeld Svidt, Aalborg Universitet (fagrepræsentant)
Lektor Peter Georg Harboe, VIA efter- og videreuddannelse (EVU)
Uddannelsesleder Holger Mouritzen, VIA Byggeri, tilforordnet
Uddannelsesleder Rene Lindbjerg Andersen, VIA byggeri, tilforordnet
Uddannelsesleder Leila Kæmsgaard Pagh Schmidt, VIA Byggeri, tilforordnet
Uddannelsesleder Jane Mejlby Buhl-Olsen, VIA Byggeri, tilforordnet
Underviser BK Damir Hatic, medarbejderrepræsentant, VIA Byggeri
Studerende BK Aarhus – Kristoffer Mildahl Nielsen
Kvalitetskonsulent Sabrina Bach Kaas, VIA - referent

Afbud:

Bibliotekar Sine Kusk Clausen, Biblioteksområdet, observatør
Program leader Olga Popovic Larsen, Royal Danish Academy, KADK
Operations Director Tommy hoffmann Berthelsen, Danske Arkitektvirksomheder
Underviser KLT Birgit Blaajerg Bisgaard, VIA Byggeri
Studerende BK Horsens, Lasse Geert Hansen
Underviser BK Steen Fynbo Larsen, medarbejderrepræsentant, VIA Byggeri

Accepteret midlertidigt – ikke mødt:

Kort- og landmålingstekniker Jimmy Petersen, KLF

Ikke mødt:

Studerende BK Holstebro – Jacob Beck Pedersen
Studerende KLT - Christina Nedergaard Tran

Dagsorden

1. Velkomst ved formand Maria Riise (5 min)

2. Orientering fra studerende

- Horsens (BK/KLT) (5 min)
- Holstebro (5 min)
- Aarhus (5 min)

3. Orientering fra VIA BYGGERI (20 min)

Uddannelsesdekanen:

- Status på oprettelse af nyt udbud i Randers
- Satsning på de engelsksprogede uddannelser og internationalisering på de danske linjer
- Proces for arbejdet med studieordninger - herunder valgte fokusområder

4. Temadrøftelse "Overgange fra uddannelse til job"

med oplæg fra medlemmer af uddannelsesudvalget:

- studerende Kristoffer Mildahl Nielsen (10 min.)
- aftager Christian Egemose (10 min.)
- uddannelsesledere Jane og Holger (10 min.)
- Fælles drøftelse (30 – 45 min.)

5. Eventuelt (5 min.)

Punkt 1 Velkomst ved formand Maria Riise (kl. 14:30 – 14:35)

Sagsansvarlig: Maria Riise

Bilag: P1 Karaktergennemsnit

Sagsfremstilling:

Nye i udvalget: Studerende BK Aarhus Kristoffer Mildahl Nielsen og Studerende BK Horsens Lasse Geert Hansen.

Referat:

Referatet er godkendt fra sidste gang.

Nogle studerende i Holstebro har en oplevelse af, at undervisere i Holstebro med en håndværkerbaggrund bedømmer studerende med håndværkerbaggrund anderledes end studerende med studenterbaggrund. Vi har kigget på tallene. Sabrina vedhæfter oversigten over data i referatet.

Leila har snakket med KSR-medlem Jakob, og Jakob trækker udsagnet tilbage, da det er, fra en oplevelse blandt få studerende.

Punkt 2 Orientering fra studerende (kl. 14:35 – 14:50)

Sagsansvarlig: LOML

Bilag: nej

Sagsfremstilling:

- Horsens (BK/KLT) 14:35 – 14:40
- Holstebro (BK) 14:40 – 14:45
- Aarhus (BK) 14:45 – 14:50

Referat:

Aarhus (Kristoffer):

KSR har lavet et stor arrangement for alle bygningskonstruktørerne i Aarhus.

Første års-studerende er bange for, hvordan det bliver på 2. semester ift. klynger. De er bange for, at blive skilt i de klynger, de er nu. Rene fortæller, at der er en opmærksomhed på det, når undviserne planlægger andet semester. De studerende oplever det som positivt at starte i de mindre klynger, men er også glade for de store klasser på 4. - 5. semester. Rene tager deres bekymring med videre, og de vil i fremtiden have mere fokus på at kommunikere ud, hvad der skal ske ift. klynger.

Generelt er der på byggeriuddannelserne fokus på rekruttering og trivsel herunder gruppe- og klyngedannelse. Klynger er et nyt koncept, som der stadig udvikles på.

Punkt 3 Orientering fra VIA BYGGERI (kl. 14:50 – 15:10)

Sagsansvarlig: LOML

Bilag: nej

Sagsfremstilling:

Uddannelsesdekanen:

- Status på oprettelse af nyt udbud i Randers
- Satsning på de engelsksprogede uddannelser og internationalisering på de danske linje
- Proces for arbejdet med studieordninger - herunder valgte fokusområder

Referat:

Vi har en udfordring ift. at få de studerende til at deltage på uddannelsesudvalgsmøderne, hvilket er ærgeligt, fordi vi gerne vil give de studerende tid og plads på de her møder. Der bliver foreslået om, vi kan lade de studerende deltage online. De melder for det meste fra, fordi de skal deltage fysisk. Et andet forslag er, om vi kan skabe et rum, hvor de studerende på tværs af udbud, får kendskab til hinanden for at se om de gør noget for deres deltagelse. Et tredje forslag er, at Hanne påminder de studerende en uge inden.

Orientering fra uddannelsen

Vi er i gang med at finde en placering af det nye udbud i Randers. Planen er, at alle uddannelser skal samles i samme bygning på et Campus Randers. Vi er også i gang med at forberede, hvordan vi organiserer det nye udbud.

Det bliver en rullende opstart, hvor vi kommer til at bygge stille og roligt på. Vi tænker udbuddet bliver på størrelse med Holstebro, men fordi det ligger tættere på sker der en bedre synergi ift. underviserne. Maria spørger om Aarhus er en konkurrent ift. at få Randers udbuddet op at køre? Nej, fordi i Aarhus er der dimensionering og det samme sker i Randers.

Det nye udbud gør, at vi søger efter en 5. uddannelsesleder.

Randers er også et svar på, at vi er i gang med at udfase de engelsksprogede uddannelser. Med udbuddet i Randers kan vi opretholde underviserjobs. Vi vil rigtig gerne have flere engelsksprogede pladser, men vores ledighed blandt ATCM studerende skal mindskes. Det arbejder vi på, med forskellige projekter for at gøre deres danske sprogfærdigheder bedre bl.a. med praktik i danske virksomheder, samt undervisning i dansk.

Derudover kommer vi også til at have stærkt fokus på internationalisering på de danske uddannelser, hvor vi bl.a. gerne vil sende flere af vores danske studerende ud i verden.

I skolenetværket er der blevet arbejdet med studieordningen. Repræsentanter for hver studieinstitution har gennemgået og fået bearbejdet de input, som skolerne og bl.a. konstruktørforeningen er kommet med. Her peges der på bæredygtighed, renovering og internationale aspekter i uddannelsen og sidst men ikke mindst spørgsmålet om generalist/specialist. På næste møde skal vi i dette forum gennemgå udkastet. Udkastet skal ligge klar den 1. april 2024.

Punkt 4 Temadrøftelse: Omsætning af forskningsviden til uddannelsen og undervisning.

(kl. 15:10 til 16:25)

Sagsansvarlig: Maria Riise

Bilag: Link: <https://mobilize-nordic.com/det-faglige-univers/podcast/podcast-august-2022/>

P4 Case om "Toårigt introduktionsforløb for nyuddannelse sygeplejersker....."

Sagsfremstilling:

Flere nyuddannede fra VIA oplever en vanskelig overgang fra studieliv til arbejdsliv. I stigende grad oplever virksomhederne en udfordring i at rekruttere dygtig arbejdskraft, og det er derfor vigtigt at kunne tiltrække og fastholde de nyuddannede.

At styrke overgange fra uddannelse til job er et fælles strategisk indsatsområde både for VIA og for de arbejdspladser, der ansætter. Det er en fælles opgave at skabe bedre rammer for en god start på arbejdslivet, hvilket bl.a. består i at synliggøre attraktive karriere- og udviklingsveje samt mulighed for faglig udvikling.

Vi vil gerne med dagens temadrøftelse vedr. overgangen fra uddannelse til job involvere uddannelsesudvalget i at sikre en fælles opmærksomhed mod den fælles opgave om at sikre en god overgang.

Drøftelsen vil tage afsæt i:

Med oplæg fra medlemmer af uddannelsesudvalget:

- 10 min: studerende Kristoffer Mildahl Nielsen: "Hvad er vigtigt for mig i den første tid som nyuddannet? Hvad drømmer jeg om i forhold til mit første job? Hvilke drømme har jeg om mit arbejdsliv og karriere de næste 10-20 år?"
- 10 min: aftager Christian Egemose: "Eksempler på, hvordan en virksomhed arbejder med at introducere/guide den nyuddannede i det første job?"
- 10 min: uddannelsesledere Jane og Holger: "Hvordan uddannelsen forbereder de studerende til deres arbejdsliv og første job?"
- 30-45 min. drøftelse med udgangspunkt i følgende spørgsmål:
 - o Hvordan kan vi styrke overgange fra uddannelses til job?
 - o Hvad er de største udfordringer?
 - o Hvad kan vi gøre mere af?
 - o Hvilke handlemuligheder har vi hver især - som uddannelsesinstitution og arbejdsplads?

Som forberedelse til drøftelsen fremsendes to inspirationsoplæg, se nedenfor:

- Podcast: "Ledelse af den unge generation", Ledelsesalmanakken (38 min). Dette for at sætte spot på den nye generation. Link: <https://mobilize-nordic.com/det-faglige-univers/podcast/podcast-august-2022/>
- Læse casen om "Toårigt introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker på Regionshospitalet Horsens" (Bilag P4, 4 sider)

Referat:

Kristoffers oplæg

Studiet ligger meget op til den projekterende og den udførende, hvor han tænker at gå den projekterende vej. Kristoffer drømmer om en kommende arbejdsplads, hvor han kan bruge sine kompetencer, og det han har lært er brugbart. Han ønsker, at man som ny på en tegnestue, har en kollega med erfaring (mentor), som kan hjælpe ham i gang. Derudover vil han gerne, at der var 1:1 samtale med ens nye arbejdsplads, hvor man snakker med mentor eller daglig leder med fokus på, hvordan man kan sikre en faglig udvikling. Sociale: Det traditionelle, men også at man tager hånd om de nye medarbejder. Kristoffer drømmer om at blive leder. Kunne godt tænke sig at have indflydelse på kurser og være med til at forme den generation af studerende.

Christians oplæg

Der er sket en stor ændring de sidste 30 år. I hans virksomhed har de lavet et nyt og omfangsrigt onboardingprogram til nye medarbejder. Både et program for lederen, men også den nye medarbejder. Især i overgangen fra ansættelsessamtalen til første dag, hvor man skal have kontakt til medarbejderen (pre-boading). Der er en app, hvor man kommer igennem nogle forskellige opgaver og bliver introduceret til virksomhedens værdier osv. Der er mentorordning, hvor en "ung" kollega hjælper en, og som man som ny kan støtte sig op af. Man er bevidst om, at lederen kan være lang væk grundet organisering og arbejdsopgaverne. Lederen skal følge op 2 og 4 måneder samtalen. De arbejder med MUS og 1:1. Den kan både være 3 gange om året, men også 6 gange om året. Det er op til den enkelte medarbejder og lederen ud fra medarbejderens behov. Der er i forbindelse med onboarding (de 6 første måneder) nogle obligatoriske aktiviteter og arrangementer, hvor man får en indføring ind i organisationen og får bygget nogle relationer op. Der er også en stribe af kurser, som nye medarbejder skal igennem. De har mange som starter efter at have været praktik, men de kommer igennem sammen onboarding program. Det er rigtig vigtig, at få italesat hvad de forventer af nuansætte og især dem, som er nyuddannet.

De bruger mest energi ift. mentorordning for nyuddannet. Nogle synes det er for meget. Det tager tid fra arbejdsopgaverne i starten. Det er ikke de nyansætte, der synes det er for meget, men nok mere deres arbejdskolleger. Det er nødvendigt og giver virkelig meget.

Holger og Janes oplæg

Der er rigtig gode mulighed for job for konstruktørerne generelt. Også for dem, der ikke har erfaring. Der er stor sandsynlighed for at finde det job, man også gerne vil have.

På første semester introducerer vi de studerende til a-kassen, fagforening osv. Her kan de se en masse kurser, hvor de kan få en masse sparring, tips og gode råd.

Vi har en branche, der er i udvikling, og det presser vores uddannelser, så vi kan uddanne de bedste konstruktører. Det kræver også, at vi, som uddannelse, har fokus på undervisernes kompetencer. Vi kan ikke forudsige hvad der rammer vores dimittender i deres arbejdsliv, så vi prøver at klæde dem bredt på.

Maria spørger ind til om de oplever, at de unges robusthed har ændret sig? Ja, men VIA har også redskaber hertil. Men det er en opmærksomhed vi har.

Debat

Lotte: Der er sket noget nyt med de studerende vi får ind og det kræver en ny håndtering. Og så sidder vi også med forskellige udfordringer alt efter hvilket uddannelsesområde vi har med at gøre. Det har betydning for rekruttering og fastholdelse også senere hen i virksomhederne.

Leila: Den måde vi snakker om robusthed. Vi snakker om tempoet, rummelighed og præsentation. Vi kunne måske rumme nogle studerende, så de også kan rummes ude på arbejdsmarkedet.

Rene: En af nøglerne er at lede efter muligheder. Rene fortæller en historie om to studievejleder, der har indkaldt til møder om særlige prøvevilkår. I stedet for straks at sige ja til særlige prøvevilkår, så tog de dialogen om hvilken muligheder de har. Vi skal være tydelige om, hvilken rammer vi har, men at vi meget gerne vil møde de studerende, hvor de er.

Lotte: Der er fokus på unges trivsel osv., hvor vi går væk fra syg/ikke-syg, men derimod hvad har du brug for, og hvilken rammer har vi.

Kjeld: Det er interessant, om det er en fordel at have en diagnose under ens uddannelse, men ikke en fordel at have en diagnose, når de skal ud på arbejdsmarkedet.

Pernille: Nogle gange står diagnoser mere i vejen, fordi den står hårdt. I stedet for bare at møde individet, som et individ og ikke en diagnose.

Rene: Der hvor vi ikke kan gradbøje er i bedømmelse. Den er ens for alle. Men det er rammerne. Vi er ikke ude på at gøre det sværere for de studerede ligesom de studerende heller ikke er her for at gøre det sværere for os.

Damir: Skal det ikke også være en form for dannelse? Hvad er vores forventninger og hvilken forventninger har virksomhederne. Det er også en læring for de studerende at regulere og omstille sig. Om det dannelsesaspekt i vores uddannelse er et fælles ansvar, de studerendes eller underviserens ansvar.

Pernille: Der er også dannelse i at møde op og være social. Du er kommet ind på en uddannelse, og det er noget, som du gerne vil.

Maria: Hvad hører i ift. forventningspresset?

Rene: At de skal kunne det hele. Presset for at fejle påvirker dem meget. Forskel på udførende og projekterende. Eksempelvis: Jeg har valgt udførende, jeg er ikke håndværker, hvad gør jeg så?

Leila: Stress. Vores dimittender vil det hele og ender med en stressmelding.

Maria: Stress er et problem i hele branche. Men jeg tror, du har ret i, at der er større sandsynlighed fordi man er ny og ikke tør sige fra.

Pernille: De knækker nakken på, at de møder nogle gamle. De kan ikke se sig selv i ældre medarbejdere, og de kan ikke leve op til det niveau, fordi de ikke har sparring fra andre unge og have et fællesskab, man kan spejle sig i.

Lotte: Vi er i gang med at lave en erhvervsanalyse og sidste gang gav resultaterne anledning til en snak her på skolen om forventninger til de studerende. Vi har også haft en studerende til at fortælle om, hvor mange programmer de skal. Der er også det her med at ramme drømmejobbet i første hug og at udvikle sig karrieremæssigt. Det er vigtigt, at vi på uddannelsen har fokus på det og opmærksomhed på, hvilken forventninger vi presser ned over de studerende.

Christian: Vi har også netværk for nyuddannede for at man har nogle at sparre med og se hvad andre nyuddannede laver. Vi fornemmer, at det er vigtigt, at der for vores medarbejder, at have ligesindet i et fællesskab, og som man kan sparre med.

Lotte: Vi har fået penge hjem til et alumnenetværk, hvor der også er fokus på kompetenceudvikling. Vi kunne også som institution bygge videre på det.

Damir: Når nu ansættelser sker gennem netværk, måske skal vi på uddannelserne skabe et netværk mellem 2.-3.-4. semester og praktikanterne. Det kunne også være gennem sport på tværs af professionshøjskolerne.

Kristoffer: KF og deres arrangementer er gode og giver meget. Kan det være, at vi kan udbrede kendskabet til det hos de studerende og måske lave nogle arrangementer i samarbejde med VIA.

Maria: BYGBAR møder, hvor 4 bygningskonstruktører fortæller om deres arbejdsvej. Vi hører tit, at der er udfordringer med at være udførende kvinde og oplever, at det ikke er så let.

Christian: Vi vil meget gerne have flere udførende kvinder. Det ville gøre branchen helt anderledes.

Lotte: Vi har kørt kampagner med fokus på at rekruttere flere kvinder.

Punkt 5 Eventuelt (kl. 16:25 – 16:30)

Referat:

Næste møde i Horsens, hvor vi tager fat i studieordningen.

Vi skal være opmærksomme på eksamen, hvis det er det som gør, at der ikke er mange afbud i dag.

Mødeoversigt 2023:

1. møde den 02.02.23 – Campus Aarhus C
2. møde den 30.05.23 – Campus Aarhus C
3. møde den 31.10.23 – Campus Horsens