

Miniseminar Kompetanse og Arbeidskraft i Reiselivet Oppsummering fra gruppearbeid og dialog

Hvordan få næringen til å ta i bruk formell kunnskap og kompetanse?

Viktigheten med utdanningen er selvfølgelig at det treffer bedriftenes behov. Deltakerne uttrykker at utdanningen ikke treffer alle behov slik det er i dag og at det må mer kunnskap til om hva som trengs ute i bedriftene. Utfordringen er at det er vanskelig å gjøre hurtige nok endringer i fagplaner.

- Det nevnes her at NHO Reiseliv er med i en pågående prosess med Kunnskapsdepartementet innenfor fag –og yrkesopplæring. I tillegg foregår det en strukturendring i videregående skole
- Sjekk ut Opplæringskontorene i ditt fylke Reiselivsnæringen består av svært mange ulike bransjer hvor kompetansenivå også er svært varierende. Deltakerne synes at utdanningen i dag gir for lite i grunnlag for kritiske og reflekterte spørsmål, noe som igjen bidrar til lite innovasjon.

Det er behov for flere praksis- og lærlingeplasser, her kommer det en ny struktur.

Det etterlyses hvordan vi skal få til kompetanseløft i reiselivet og hvordan man skal "løfte" næringen.

- NHO Reiseliv "snakker opp" reiselivsnæringen i all sin kommunikasjon. Organisasjonen deltar på karrieredager og sitter i styret på Norsk Hotellhøgskole i Stavanger.

Gruppen foreslå å lage en film som presenterer yrkesrollene i næringa og hvilken utdanning som kreves.

- NHO Reiseliv informerer via egne kanaler, og via utdanning.no (den mest brukte nettsiden for yrkesinformasjon for ungdom i dag)

Det er viktig å sørge for helårsjobber – hvordan kan bedriftene samarbeide om å løse dette?

Dette vil være avhengig av hvilken type bedrift du er. Sesongvariasjoner er ofte parallelle i de ulike bransjene. Ved rolige sesonger kunne man tidligere få midler til å kurse de ansatte i perioder og på denne måten beholde de ansatte og styrke kompetansen.

- NHO Reiseliv informerer om at det her jobbes med nye tanker
- Det ble foreslått å etablere en ansatte pool i en region hvor folk kan flyttes mellom behovene i de ulike bransjene (eks fungerer dette på Voss og i Flåm) samtidig kan man få påfyll av kompetanse.

Det bør jobbes kontinuerlig med omdømmejobbing i forhold til arbeidsmarkedet, det er viktig å få fram alle de spennende jobbene som finnes innen reiselivsnæringene. Dette vil også fremheve yrkesstolthet.

- Sesongarbeid er ikke nødvendigvis negativt når du er ung, de er interessert i å tjene penger, få variert erfaring og kompetanse.
- Scandic praktiserer utveksling av ansatte

Hvordan kan vi ta inn kunnskap fra andre bransjer for å styrke kompetansen i reiselivsnæringen?

- Gruppen foreslår at man jobber med felles innovasjons- og utviklingsprosjekter på tvers av næringer og over tid.
- Man kan sjekke hva som gjøres i industri og bygg av HMS-arbeid og kvalitetssikring.
- Det er ønske å lære mer innenfor salg og markedsføring.

Hvordan kan opplevelsesbransjen bidra til rekruttering til andre deler av reiselivsnæringen?

- I Troms og Svalbard samarbeides det på tvers av kjeder og bedriftstyper innenfor et MICE-nettverk, noe som også bidrar til rekruttering. Kursing gjennom IN for å jobbe internasjonalt.
- I opplevelsesbasert reiselivsutvikling involveres mange bransjer og det er naturlig at man indirekte bidrar til rekruttering.

Ordet fritt:

Hva kommer NHO Reiseliv til å gjøre i fht. Kompetanse?

- Her jobber NHO Reiseliv i henhold til medlemmers behov og styrets føringer
- Reiselivsnæringen tar det grønne skifte på alvor, NHO Reiseliv har gjennom Innkjøpsordning og bærekraft satt tydelige krav til leverandørene, eget matvett/matsvinn prosjekt, lokalmat og kortreist mat.

Kunnskap om hva det vil si å ha en lærling bør styrkes. Næringa bør informere tydeligere om hvilke muligheter som finnes. Hvordan kan man dele en lærling med flere bedrifter – og hvordan er muligheten til at en lærling også kan hospitere i utlandet i lærlingetiden. Det er viktig å få bort myten om at det er arbeidskrevende å ha en lærling.

- Det 3 nærmeste årene skal Kunnskapsparken på Helgeland tilrettelegge kompetansekartlegging og kompetanseutvikling i forhold til Opplevelsesbasert reiseliv på Helgeland.
- Opplevelseskonferansen er et godt eksempel på at det arbeides godt med kompetanseheving.

Finansiering av videreutdanning er krevende, spesielt for de små bedriftene.

- Sjekk blant annet Legathåndboka, Hans R. Larsen legat, Frydenlunds bryggerilegat.

