

Bilag 3.

***Evaluering af EVU-turismeuddannelsen; og
analyse af EVU turismeelevernes opfattelse af
flaskehalsene i det Grønlandske turismeerhverv.***

Henrik E. Nielsen

Cand. Merc. / Faglærer

Niuernermik Ilinniarfik – Qaqortoq
Handelsskolen i Qaqortoq

Evaluering af EVU-turismeuddannelsen og analyse af EVU turismeelevernes opfattelse af flaskehalsene i det Grønlandske turismeerhverv.

I efteråret 2005 blev der af KIIIP nedsat en arbejdsgruppe vedrørende kompetenceudvikling indenfor turismeerhvervet. En af delopgaverne er at evaluere de hidtidige turismeuddannelser. I Grønland har der været en turismeuddannelse: den Erhvervsfaglige Videregående Uddannelse i Turisme (EVU-turismelinien) på Handelsskolen i Qaqortoq. Derudover har der været forskellige efteruddannelses tilbud: Outfitter-uddannelsen¹, som blev varetaget af Takuss², og forskellige guidekurser o.l., som også blev varetaget af Takuss'. I denne analyse vil jeg kun evaluere EVU-turismeuddannelsen og lave en analyse af EVU turismeelevernes opfattelse af flaskehalsene i det Grønlandske turismeerhverv.

Min baggrund for at lave denne evaluering er at jeg er ansat som faglærer på Handelsskolen i Qaqortoq, og at jeg i denne egenskab underviste på EVU-turismelinien fra 2000-2003, hvor uddannelsen blev nedlagt. Jeg har undervist i alle turismerelaterede fag på uddannelsen, afsætningsfagene og statistik, samt været praktikkoordinator i 2 år. Jeg har derfor et indgående kendskab til selve uddannelsen.

EVU-turismeuddannelsen

EVU bestod af i alt tre linier, turisme, administrations- og EDB-linien. Turisme og administrationslinien var 2,5 årige uddannelser. EDB-linien var på 3 år. Det første halve års studier var fælles for alle linier, og derefter valgte man speciale.

EVU-turismeuddannelsen blev oprettet i 1993 og blev nedlagt i 2003. Da uddannelsen blev oprettet var den ens med den daværende turistakademiuddannelse i Danmark. Det er en uddannelse som ligger mellem de gymnasiale uddannelser og universitet. Adgangskravene for de elever som blev optaget på EVU-uddannelsen var da også, at de enten skulle være studenter, eller de kunne blive optaget, hvis de bestod adgangsprøven.

Den officielle årsag til at EVU blev nedlagt var, at den ikke var internationalt anerkendt som en videregående uddannelse, men kun anerkendt som en lokal grønlandsk erhvervsuddannelse, som i Grønland er en kort videregående uddannelse (KVU), og hvor de bestående elever også får uddannelsesbevis som kontorassistent. Reelt var pensum og eksamen på KVU-niveau, men den var ikke anerkendt som KVU udenfor Grønland. En EVU-turismeelev, som ville have sin uddannelse internationalt anerkendt som KVU, måtte derfor til Danmark for at fuldføre sin uddannelse på et anerkendt danske turismeakademi. Der opstod desuden det problem, at muligheden for at tage en internationalt anerkendt uddannelse på de danske turistakademier forsvandt, idet disse akademier blev nedlagt i Danmark. I international efteruddannelsesmæssig sammenhæng giver den grønlandsk EVU mindre merit end en gymnsieuddannelse, idet man skal søge dispensation for at blive optaget på universitet i Danmark med sin EVU. Fra uddannelsesdirektoratet KIIIPs side er EVU derfor

¹ Outfitter er et canadisk begreb, som dækker over selvstændig virksomhed indenfor turisme, hvor man typisk ejer sin egen turbåd, har sit eget vandrehjem, adventuraturisme, troføjagt o.l.

² Takuss' var en selvstændig efteruddannelses og kursusafdeling for turismeerhvervet, som blev oprettet ca. 1993.

sparet væk, fordi man reelt betalte for at give gymnasieelever en ekstra gymnasieuddannelse, hvilket svarer til at man betaler to gange for den samme uddannelse.

I den tid uddannelsen eksisterede blev der færdiguddannet 31 elever på Handelsskolen i Qaqortoq, og 7 af de elever som blev optaget på EVU-turismeuddannelsen blev færdiguddannet på danske turistakademier. D.v.s. at der i alt er færdiguddannet 38 EVU-turismeelever. Derudover er et større antal elever blevet færdiguddannede på EVU-administrations- EDB-linien.

Det har været et problem at finde ud af, hvad man skal kalde de personer, som har bestået EVU-turismelinien. Som oftest kalder man dem blot EVU'ere, men der er ikke ret mange, som ved hvad EVU står for. Jeg har i selve spørgeskemaet kaldt de færdiguddannede for EVU-turismeassistenter, men det fandt en af respondenterne for meget nedladende, idet EVU også er en videregående uddannelse. Men en ren grønlandsk EVU er jo ikke rigtigt anerkendt som en videregående uddannelse, så hvad kan man kalde en EVU?³ I mangel af bedre vælger jeg derfor at kalde dem for EVU-turismeassistenter.

Spørgeskemaet

Ultimo 2005 lavede jeg i samarbejde med den øvrige arbejdsgruppe et spørgeskema til de færdiguddannede EVU-turismeassistenter, som skulle klarlægge deres evaluering af EVU-turismeuddannelsen og deres karriereveje. Et af formålene med spørgeskemaet er af afklare om der er bestemte flaskehalse i turismeerhvervet i Grønland, som forhindrer eller afskrækker de færdiguddannede EVU-turismeassistenter i at søge arbejde i turismeerhvervet, eller som får dem til at forlade erhvervet.

For at kunne kontakte de 38 færdiguddannede EVU-turismeassistenter måtte jeg først finde deres adresser og helst deres mailadresser. Som udgangspunkt for denne opgave havde jeg kun deres navne og året for deres eksamen. Det viste sig dog heldigvis, at en stor gruppe EVU'ere er bosiddende i Qaqortoq, og jeg har også stadig personlig kontakt med en stor del af de EVU-turismeassistenter jeg selv har været med til at færdiguddanne, så i løbet af 3 dage fik jeg lokaliseret 33 ud af 38 elever⁴. Ved at ringe rundt fandt jeg også hurtigt ud af, at de fleste af de gamle elever stadig er i rimelig god kontakt med deres gamle studiekammerater. Alt i alt har jeg haft personlig telefonisk kontakt med 27 tidligere elever. I løbet af disse samtaler har jeg fået oplysninger om deres uddannelser og karriere efter uddannelsen som EVU. På baggrund af mine telefonsamtaler fik jeg mailadresser på 32 færdiguddannede EVU-turismeassistenter, som efterfølgende fik tilsendt mit spørgeskema.

³ Jeg mener det er et generelt problem med de grønlandske uddannelser, at man anvender forkortelser, som få kender, og som sjældent bliver forklaret. Den almindelige kontor- og butiksassistent uddannelse har skiftet navn fra STI til TNI, men hvad er det lige det står for? Handelsskolen i Nuuk har indført Markedsføringsøkonom (KVU) i Grønland, men man har valgt at kalde den NI-2. Og hvad skal man så kalde de færdiguddannede Nitto-ere? En lignende sag havde man med HHX i Danmark, som først blev markedsført som HHX: Højere Handelseksamen, men da ingen rigtigt vidste hvad en højere handelseksamen er for noget, omdøbte man uddannelsen til HHX: Handelsgymnasiet.

⁴ Ud af de sidste fem er 2 bosiddende i Canada, og er i gang med en turismeuddannelse på et canadisk universitet, en er Stud. Jur. i Danmark, en er Stud.Økon. i Aalborg, og den sidste er efter sigende flyttet til Tasiilaq

På baggrund af mine interviews og spørgeskemaerne har jeg dannet følgende grupper.

Grupper	Antal i alt	Besvaret skema	Besvarelses- procent
Nuværende ledere i turismeerhvervet	6	4	67 %
Afbrudte lederkarrierer i turismeerhvervet	5	5	100 %
Nuværende assistenter i turismeerhvervet	3	1	33 %
Afbrudte assistentkarrierer i turismeerhvervet	3	2	66 %
Studerende i turismeerhvervet	3	0	0 %
EVU'ere uden turismekarrierer	11	2	18 %
Gennemsnit	31	14	45 %

Ud af de 32 udsendte skemaer fik jeg tilsendt 14 udfyldte skemaer, svarende til en svarprocent på 45%. Af de øvrige ovennævnte besvarelsesprocenter kan man se en forholdsmæssig overrepræsentation af grupperne med afbrudte karrierer og gruppen med ledere med hele karrieren i turismeerhvervet. Der er en stor underrepræsentation af EVU'ere uden karriere i turismeerhvervet og en underrepræsentation af nuværende assistenter i turismeerhvervet. Her ser man en tydelig tendens til, at de som arbejder eller har arbejdet i turismeerhvervet, er interesserede i at evaluere deres uddannelse, mens de som aldrig fik arbejde i turismeerhvervet ikke er interesserede.

Generelt om bopælen

Ud af 38 færdiguddannede er 27 bosat i Grønland og 11 i udlandet. Af de 11 i udlandet er 7 under uddannelse.

Generelt om beskæftigelsesgraden

Ud af de i alt 38 færdiguddannede EVU-turismeassistenter, er de

- 21 i fast beskæftigelse,
- 4 har vikariater,
- 8 er stadig under efteruddannelse på universitet,
- 1 er hjemmegående og
- 4 har ukendt beskæftigelse.

Af de 21 fast beskæftigede er

- 1 selvstændig,
- 11 er ledende funktionærer
- 2 har haft ansættelse som ledende funktionærer, men er nu assistenter,
- 6 har hele tiden arbejdet som faglærte assistenter og
- 1 arbejder som rent ufaglært.

Af de 4 vikarer er 2 faglærte vikarer og 2 ufaglærte vikarer i folkeskolen.

Beskæftigelsesgraden indenfor turismeerhvervet.

Mindst 17 ud af 38 færdiguddannede EVU- turismeassistenter har haft eller arbejder stadig i turismeerhvervet, dette svarer til 45%. 12 personer eller 31% arbejder eller studerer stadig i turismeerhvervet. Heraf arbejder 6 som ledende funktionærer, 3 er assistenter og 3 studerer stadig turisme.

Af de 6 EVU'ere som på nuværende tidspunkt er ledere i det grønlandske turismeerhverv, har en i dag arbejde som turistchef, 2 arbejder som ledere indenfor de grønlandske rejsebureauer, 2 arbejder som chefer indenfor Incoming og 1 arbejder som chef i hotelbranchen. De 2 ledere i rejsebureauerne har tilbragt hele deres karriere indenfor rejsebureauområdet. Lederen indenfor Incoming har haft forskellige assistent og lederjobs i turismeerhvervet, og den nyudnævnte turistchef har skiftet lidt mellem turismeerhvervet og almindeligt kontorarbejde. Af de 3 nuværende assistenter er 2 ansat i rejsebureauer og 1 ansat på et turistkontor. Af de 3 turismestuderende er de 2 i Canada, og den sidste er i Norge.

5 personer har tidligere arbejdet som chefer i turismeerhvervet, heraf 4 som turistchefer med en gennemsnitlig ansættelsesperiode på 2 år og en person som sekretariatssouschef. Derudover har 3 personer tidligere arbejdet som assistenter i turismeerhvervet. 11 EVU-turismeassistenter har aldrig arbejdet i turismeerhvervet. 7 har en delvist ukendt karriere.

Karrieremønstre

Ledere med hele karrieren i turismeerhvervet

Der er 6 personer i denne målgruppe, men kun 4 har svaret på spørgeskemaet. Der er et tydeligt mønster i deres karrierer. De er alle begyndt i ret ydmyge assistentstillinger, og efterhånden er avanceret støt til deres nuværende stillinger. 50% af målgruppen har gennemført den sidste del af deres uddannelse på et dansk turismeakademi. 50% af målgruppen har haft arbejde i turismeerhvervet inden de startede på EVU-turismeuddannelsen og en har arbejdet indirekte med turister inden starten på uddannelsen..

Der er nogenlunde enighed om flaskehalsene i denne gruppe. De 2 personer som har gennemført den sidste del af deres uddannelse på danske turistakademier anfører begge, at de har følt at EVU-turismeuddannelsen ikke er anerkendt eller ikke engang er kendt i det grønlandske turisterhverv. For at kunne starte deres karriere har de måttet tage en uddannelse som er mere godkendt, dvs. danske turistakademier. De mener begge, at der er gjort for lidt for at markedsføre EVU-turismeuddannelsen i det grønlandske turismeerhverv. Den sidste har tilbragt hele sin karriere i samme by, og angiver geografi og demografi som flaskehalse, idet familien er fast bosat.

Afbrudte lederkarrierer i turismeerhvervet

Mindst 5 har tidligere haft en karriere som ledere i turismeerhvervet, men har afbrudt denne karriere. 5 har svaret på spørgeskemaet. Der er to tydelige mønstre i deres karrierer.

De 2 som startede i et job som turistchef umiddelbart efter afslutningen af uddannelsen blev kun i jobbet i 1 år, og dernæst søgte over i helt andre brancher som undervisning og regnskab. Begge har gennemført efteruddannelse efter EVU, årsagen er i begge tilfælde, at de mener at arbejdsgiverne

ikke kender EVU og at arbejdsgiverne foretrækker ansøgere med danske uddannelser, som er mere anerkendte. Kun den ene havde arbejdet med turisme inden EVU. Kun den ene havde planlagt en karriere indenfor turisme. Årsagerne til afbrydelserne af karriererne angives dels som overvældende arbejdsintensitet og manglende erfaring, og dels som manglende karrieremuligheder som følge af nepotisme og kammerateri blandt en indspist gruppe, som sidder på det hele.

4 gennemløb en gradvis karriere i turismeerhvervet, og endte til sidst som chef, men afbrød alligevel karrieren. 3/4 havde arbejdet i branchen inden EVU og alle havde planlagt en karriere indenfor turisme. 3 mener, at deres karriere er gået planmæssigt, selv om de p.t. ikke er i erhvervet, mens en mener at karrieren ikke er gået planmæssigt. Dette skal ses som et udtryk for, at de som mener, at deres karriere er gået planmæssigt, selv om de har forladt branchen, har fået opfyldt et karrieremæssigt delmål i deres liv ved at blive chefer i turisterhvervet, men at de nu er på vej mod nogle nye mål. En har et nyt mål om en fortsat karriere indenfor turismen som selvstændig outfitter, de 3 andre vil tilsyneladende gå andre veje. Deres karrierer i turisterhvervet har indtil nu været fra 3-5,5 år.

Angående flaskehalse for denne gruppe angiver to, at der er bedre muligheder med hensyn til arbejdstid og løn i andre erhverv. Den tredje angiver, at man er for alene udenfor sæsonen. Angående muligheden for at blive selvstændig outfitter angiver 2 kapitalkrav som en flaskehals. Den fjerde angiver manglende erfaring, manglende bolig, manglende netværk, mangel på ledige stillinger, mangel på videreuddannelse

Nuværende assistenter i turismeerhvervet.

Der er 3 personer i alt i denne gruppe, men kun en har svaret på spørgeskemaet, som angiver, at karrieremålet er at være selvstændig indenfor turismeerhvervet. Angående flaskehalse, så angiver denne person, at der generelt er for mange ansøgere udefra (fra udlandet, red.), at der er mangel på ledige lederstillinger, samt familiemæssige forhindringer i at søge guide- og assistentstillinger andre steder på kysten. Angående flaskehalse i at blive selvstændig outfitter angives: pengemangel og GT.

Afbrudte assistentkarriere i turismeerhvervet

Der er tre personer i denne målgruppe. To af dem har svaret på spørgeskemaet. Disse to havde begge arbejdet i turismeerhvervet inden EVU. Kun den ene af dem havde planlagt en turismekarriere med målet om at havne i GT.

Den som gerne ville have karriere indenfor turisme havde svært ved at starte og havde først forskellige jobs i butik og som kontorfuldmægtig inden ansættelse i turismeerhvervet. Som årsag til afbrydelsen angives graviditet. Årsagen til at karrieren ikke blev genoptaget angives ikke specifikt, men man kan forstå at der er tale om et overstået kapitel i livet, og at den nye karriere i en anden branche kører planmæssigt.

Den person som ikke ønskede en turismekarriere, startede umiddelbart efter EVU som turismeassistent, og havde denne stilling i 3,5 år. Årsagen til afbrydelsen angives som ”manglende lyst”.

EVU'ere uden turismekarriere

Denne gruppe består af 11 personer. Kun to har svaret på spørgeskemaet. Den ene angiver, at det ikke var muligt at lave en karriere indenfor turismeerhvervet. Man kunne kun enten blive guide,

som var uinteressant og som man manglede uddannelse i, eller turistchef, hvor man manglede den fornødne erfaring til at starte i et lederjob umiddelbart efter uddannelse.

Den anden havde planer om en turismekarriere, men har valgt at bosætte sig i en by på kysten uden meget turisme, og hvor der derfor ikke er arbejde i turismeerhvervet.

Anciennitets-beregninger

Navn	Jobs i alt	Turistjobs	gns. Anc.	Turismeanc.	Nuv. job
Leder 1	5 jobs	3 jobs	1,6 år	5,5 år	1,0 år (turisme)
Leder 2	4 jobs	4 jobs	1,5 år	5,7 år	2,8 år (turisme)
Leder 3	4 jobs	4 jobs	1,5 år	5,8 år	3,5 år (turisme)
Leder 4	3 jobs	2 jobs	0,8 år	2,0 år	1,5 år (turisme)
Exleder 1	3 jobs	1 job	1,1 år	1,0 år	0,8 år vikarjob
Exleder 2	3 jobs	1 job	1,2 år	0,8 år	1,5 år off. Adm.
Exleder 3	4 jobs	1 job	0,6 år	2,0 år	0,5 år (ufaglært)
Exleder 4	2 jobs	1 job	2,5 år	3,5 år	2 år (off. Adm.)
Exleder 5	3 jobs	2 jobs	2,3 år	4,5 år	2 år (andet)
Assistent 1	3 jobs	1 job	0,8 år	0,8 år	0,8 år turisme
Ex-ass 1	5 jobs	1 job	0,9 år	1,0 år	2,5 år andet
Ex-ass 2	1 job	1 job	3,5 år	3,5 år	2 år stud.

Gennemsnitsancienniteten for alle grupper er lav. I gruppen af nuværende ledere i turismeerhvervet er den fra 0,8 – 1,6 år, mens den i gruppen af forhenværende ledere i turismeerhvervet er fra 0,6 – 2,3 år. Der er altså en tydelig tendens til hyppige jobskift.

Ser man på de nuværende ledere i turismeerhvervets anciennitet i turismeerhvervet, er den fra 2,0 – 5,5 år, dvs. de har mere anciennitet i turismeerhvervet end deres totale gennemsnitsanciennitet. Denne gruppe har siddet i deres nuværende lederstillinger fra 1,0 – 3,5 år. Der er en tendens til at man sidder længere og længere i samme stilling, men der er stadig hyppige jobskift. Gruppen af nuværende ledere i turismeerhvervet har sammenlagt 19 års erfaring med turisme i Grønland.

I gruppen af forhenværende ledere i turismeerhvervet er deres anciennitet i turismeerhvervet fra 0,8 – 4,5 år. Deres anciennitet i deres nuværende jobs er fra 0,5 – 2,0 år. Her er der tendens til at en del af gruppen er gået fra forholdsvis lange ansættelser i turismeerhvervet til mere korte ansættelsesforløb i andre brancher. Gruppen af tidligere ledere i turismeerhvervet har sammenlagt 11,8 års erfaring med turisme, som nu er tabt for erhvervet.

Evaluering af selve EVU-turismeuddannelsen

I denne evaluering ser jeg nærmere på respondenternes begrundelse for at starte på EVU, deres bedømmelser af de enkelte fag, uddannelsen generelt, praktikopholdene og behovet for efteruddannelser.

Hvorfor start på EVU-turismeuddannelsen?

For at uddanne sig indenfor den branche man i forvejen arbejder i:	4
Udvikling af et nyt erhverv/Almindelig interesse	7
Gruppepres fra familie	1
Lyst til at læse videre generelt	4
Kort uddannelse	1

Ved at sammenligne disse svar med respondenternes reelle karriereforløb, kan man se, at de som har valgt på grund af branchekendskab, og af hensyn til erhvervet, også er de, som faktisk har eller har haft en karriere indenfor turisme. De almindeligt nysgerrige og de som blot vil læse et eller andet falder alle fra, eller kommer aldrig i gang i turismeerhvervet.

Bedømmelse af uddannelsens fag

EVU-turismeuddannelsen bestod af en lang række turismeorienterede fag, og mere almindelige handelsskolefag. Jeg har spurgt respondenterne om de har anvendt de forskellige fag eller ej, og om hvorfor de eventuelt ikke har anvendt fagene

Fagene generelt

Begrænset anvendelse, men stor nytte i arbejdet	I
Anvendt	IIIIIIII

Der synes at være en almindelig tilfredshed med fagene generelt.

Overflødige fag:

Kulturforståelse	I
Regnskabsanalyse	IIII
Tysk	III
Markedsanalyse	II
Segmentering	IIII
Statistik	I
Turismepolitik	II
Ingen	IIII

Der synes at være en del utilfredshed med markedsføringsfagene på EVU-turismelinien. Det er især områderne segmentering og handlingsparametre som kritiseres for at have været for generelle uden tilknytning til turismeerhvervet. Regnskabsanalyse anser nogle andre for helt overflødig. Generelt må man dog sige, at antallet af besvarelser til dette område er så lille, at man ikke kan drage fornuftige konklusioner. I en fremtidig turismeuddannelse i stil med EVU, ser det dog ud til, at man bør gøre afsætningsfagene mere praktisk orienterede.

For lavt prioriterede fag:

Matematik	I
Fransk	I
Praktik	I
Intern markedsføring	II
Arbejdspsykologi	II
Personlig udvikling	I
Kulturforståelse	IIII
Bureauteknik	II
Historie	I
Ledelse	I
Bogføring og regnskabsanalyse	I
Budgettering	I
Skriftlige sprog	III
Logistik og planlægning	I
Markedsføring	II
Produktudvikling	I

Igen kan man generelt sige, at der er en lille tendens til at kulturforståelse og skriftlig kommunikation var for lavt prioriteret, men antallet af besvarelser er så lille, at man intet kan konkludere.

Praktikopholdene:

Alt i orden	IIIIII
Første praktik for kort	III
Begge praktikophold for korte	II
For få praktikophold	III
For dårlig sikring af faglig relevans	IIIIIIII
Godt med selvstændig søgning	I
Praktik 2 burde altid være i udlandet	II
Manglende interesse/kontrol fra NI	III

Angående de to praktikophold på EVU, først en 6 ugers praktik i Grønland, og dernæst et 3 mdrs ophold i udlandet, er der mere klare holdninger end om de enkelte fag. Generelt er der utilfredshed med skolens sikring og kontrol med den faglige relevans på praktikopholdene. Dette hænger sammen med at eleverne selvstændigt skulle finde deres praktikophold. Kun en har sat meget pris på dette. For fremtiden bør dette altså være en mere styret proces og en mere integreret del af selve uddannelsen.

Efteruddannelse efter EVU

Ledergruppen

Assistenter

Ingen efteruddannelse	III	IIII
Ja, fordi EVU ikke er anerkendt	IIII	
Ja, for at få kompetence til anden branche	II	I

Her er der et mønster i, at det kun er i gruppen af nuværende og tidligere ledere, at nogle har taget efteruddannelse, som de begrundet med, at de mener at EVU ikke er anerkendt i turismebranchen i

Danmark og Grønland. De mener at EVU er en flaskehals i sig selv, fordi den ikke har officiel international merit. Generelt kan man sige, at der har været enten dårlig eller mangelfuld information omkring hvad en EVU turismeuddannelse er i sig selv, og hvad den giver merit til. En stor gruppe EVU'ere erkendte tidligt, at EVU gav for lidt merit i forhold til deres fremtid, og fuldførte deres uddannelse i Danmark.

Flaskehalse og barrierer i turismeerhvervet i Grønland

Jeg har ønsket at få navn og omfang på flaskehalse i forbindelse med bestemte stillinger i det grønlandske turismeerhverv. Årsagen til dette er, at jeg ønsker at vide, hvor EVU'erne mener at de har de største styrker og svagheder i forhold til de forskellige stillinger. Jeg har derfor spurgt respondenterne om de har oplevet forhindringer i forbindelse med bestemte stillingstyper i det grønlandske turismeerhverv. For at få så kvalitative svar som muligt, har respondenterne kun fået mulighed for helt åbne svar. De nedenstående svarkategorier er efterfølgende lavet på baggrund af besvarelserne, for at skabe overblik.

Destinationschef

Ingen personlig interesse	I	I
Dårlige arbejdsforhold og løn		I
Ingen flaskehalse	I	
Geografisk og demografisk flaskehals	II	II
Kammerateri i GT	I	
Manglende erhvervs erfaring	III	I
Ingen ledige stillinger	I	I

Der er tendens til, at manglende erhvervs erfaring og geografiske og demografiske flaskehalse forhindrer EVU'ere i at blive destinationschefer.

Turistchef

Fordomme om lønnen	I	
Mangel på ledige stillinger	II	I
Kammerateri / mangel på netværk	I	I
For meget alene		I
Geografisk og demografisk flaskehals	II	II
Manglende erhvervs erfaring	III	
Ingen personlig interesse	I	I

Der er tendens til, at det er mangel på ledige stillinger og demografiske og geografiske flaskehalse, som forhindrer EVU'erne i at blive turistchefer.

Turismeassistent

Ingen forhindringer	II	
Mangel på ledige helårsstillinger	III	III
Ingen personlig interesse	II	I

Der er en tydelig tendens til, at det er mangel på helårsstillinger og mangel på personlig interesse, som forhindrer EVU'erne i at blive turismeassistenter.

Guide/turguide

Geografisk og demografisk flaskehals	I	
For sæsonpræget	III	III
Rejsebureauerne foretrække egne guider	I	
Ingen personlig interesse	III	I

Der er en tydelig tendens til, at det er mangel på helårsstillinger og mangel på personlig interesse, som forhindrer EVUerne i at blive guider eller turguider.

Selvstændig Outfitter

Ingen flaskehalse		I
GT		I
Manglende lokalkendskab	I	
Geografisk og demografisk flaskehals	II	I
Ingen personlig interesse	III	I
Økonomisk usikkerhed	I	I
Kapitalmangel	II	

Der er en tendens til, at det er mangel på personlig interesse som forhindrer EVUerne i at blive outfittere. Der er også en lille tendens til, at det er geografiske og demografiske forhold, samt økonomisk usikkerhed og kapitalmangel, som forhindrer EVUerne i at blive outfittere.

Incoming

Ingen flaskehalse	III	
Familiemæssig belastning	II	I
Kapitalmangel	I	
Mangel på egnet arbejdskraft	I	I
Udenlandsk konkurrence		I
Ingen personlig interesse	II	I

Der er en tendens til, at Incoming er det erhverv, hvor EVUerne ser færrest flaskehalse, men det er også et erhverv, hvor mange mangler personlig interesse, og hvor mange ser mulige familiemæssige belastninger.

Turisme generelt

Ingen personlig interesse	II	I
Dårlige løn og arbejdsforhold	II	I
Kammerateri	II	
”Toppen” af turismen har dårligt ry	I	
Ukendskab til den gode EVU uddannelse	II	
Mangel på ledige stillinger		I
Ingen flaskehalse	I	
Boligmangel	II	
Mangel på netværk	I	
Udenlandsk konkurrence		I

Når man læser hele listen igennem af flaskehalse indenfor turisme ifølge respondenterne, er der en tydelig tendens til, at et ret stor gruppe slet ikke har interesse i at arbejde i turismeerhvervet. For de

som har interesse er der tydelig tendens til at man gerne vil arbejde som leder som destinationschef, turistchef og med incoming, mens arbejdet som guide og turismeassistent ikke er interessant, fordi der er for få jobs og disse jobs er sæsonarbejde. Flaskehalsene indenfor lederjobbene er manglende erhvervs erfaring, demografiske og geografiske forhindringer og mangel på ledige stillinger. Der er en lille tendens til at se en flaskehals i form af kammerateri i den etablerede del af branchen, hvilket også kan ses i lyset af, at andre ser en flaskehals i form af, at det er nødvendigt at være en del af et netværk, for at man kan få job i turismeerhvervet.

Fremtidig efteruddannelse indenfor turisme

Danmark og Grønland i kombination	III	I
Danmark alene (mere kompetence)	II	
Grønland alene		I
England	I	I
Canada	I	II
Ingen præferencer	I	
Alt andet end Grønland og Danmark		I

Der er en tendens til at man ønsker efteruddannelse i udlandet. Kun en viser interesse for en rent grønlandsk efteruddannelse. Når man ser i respondenternes kommentarer, er der en tydelig tendens til, at man mener at man ønsker den internationale officielle merit en udenlandsk uddannelse giver, og at man mener at det grønlandske erhvervsliv undervurderer eller ikke anerkender EVU, og derfor automatisk vil foretrække en ansøger med en udenlandsk uddannelse.

Fagligt indhold i efteruddannelsen

MBA	I	
Økonomi og ledelse i større virksomheder	II	
Regnskab og virksomhedsøkonomi	III	
Service	I	
Spansk	I	
Fransk	II	
Tysk	III	
Markedsføring	I	
Adventure guidning		I

Det efteruddannelse respondenterne efterlyser er meget subjektivt orienteret; men der er alligevel en tendens til, at man ønsker mere erhvervsøkonomi og ledelsesfag, og mere sprogundervisning. Dette hænger sammen med, at EVU-turismelinien har meget mindre timetal i erhvervsøkonomi i forhold til EVU-administrationslinien.

Macroøkonomiske flaskehalse i det grønlandske turismeerhverv

Til at få navn og omfang på makroøkonomiske flaskehalse i det grønlandske turismeerhverv, har jeg spurgt om positive og negative forhold på landsplan, på kommunalt plan og i udlandet. For at få så kvalitative svar som muligt, har respondenterne kun fået mulighed for helt åbne svar. De nedenstående kategorier er lavet på baggrund af besvarelserne, for at skabe overblik.

Forhold i Grønland, som har størst positiv betydning for turismens vækst:

God infrastruktur og superstruktur	IIII
Autentisk kultur	IIII
Dyrelivet	II
Ingen masseturisme	I
Naturen	IIIII
Forholdsvis venlig lokalbefolkning	I
Mere politisk velvilje	II
Mere kontinuitet	I
Personlig kontakt	I
Mere kompetenceudvikling på alle niveauer	II
Udvikling af mere adventureturisme	II

Forhold i Grønland, som har negativ betydning for turismens vækst:

Politiske skandaler/dårligt image	IIIIIIII
For høje priser	IIII
Uvidende lokalbefolkning	III
Dårlig infrastruktur	III
Dårlig access til Grønland	IIIII
Mangel på produktudvikling	II
Dårlige miljømæssige forhold	I
Mangel på uddannet arbejdskraft	IIII
Dårlig service og dårlig holdning	II

Den største flaskehals i Grønland er ifølge respondenterne landets politikere, som giver landet et dårligt image med deres politiske skandaler. Næststørste flaskehals er accessen i Grønland. De tredjestørste flaskehalse er mangel på uddannet arbejdskraft, en uvidende lokalbefolkning og for høje priser. De fjerdestørste flaskehalse er dårlig service og mangel på produktudvikling. Endelig påtaler en enkelt de dårlige miljømæssige forhold. Den største positive nuværende faktor for turismen i Grønland er naturen, den næststørste faktor er den autentiske kultur og den gode infrastruktur. Angående infrastrukturen er der altså stor spredning eller uenighed i besvarelserne.

Forhold i udlandet, som har størst positiv betydning for turismens vækst:

Højkonjunktur	IIIII
Nysgerrighed	I
Udviklingen i krydstogtbranchen	I
Terrorfrygt	II
Miljøbevidsthed	I
Mange danske virksomheder som skaber udvikling	I

Forhold i udlandet, som har negativ betydning for turismens vækst

Negativ opfattelse af Grønland	IIII
Alt for traditionel markedsføring af Grønland	I
Ukendskab til Grønland	I

Angående eventuelle flaskehalse i udlandet, er der en tendens til, at man mener at man har en negativ opfattelse af Grønland i udlandet, og enkelte mener, at det er den traditionelle markedsføring af Grønland og udlandets ukendskab til Grønland som er flaskehalse. Angående positive forhold i udlandet, er det højkonjunktoren i udlandet og terrorfrygt, som er med til at skabe vækst. En enkelt mener, at væksten i turismen i Grønland skyldes de mange danske virksomheder.

Forhold i kommunerne, som har størst positiv betydning for turismens vækst:

Ikke indblanding i driftsforhold	I
Mere turismebevist befolkning	I
Lokale iværksættere	I
Lokale events	I
Flere uddannede i turisme	I
Holdningsændring hos kommunalbestyrelserne	II
Turismepolitik	II

Forhold i kommunerne, som har negativ betydning for turismens vækst

Få lave kommunale krav	I
Uvidende/doven lokalbefolkning	IIII
Doven lokalbefolkning	I
Dårlig lokal infrastruktur	IIII
Mangel på fredninger	II
Dårlig lokal hygiejne	III
For lidt lyst til investering i turisme	III
Uvidende kommunalbestyrelser	IIIIIIII
Mangel på turismepolitik	IIIIIIII
Manglende anerkendelse af turismen som erhverv	II
Mangel på produktudvikling	I

Blandt respondenterne er der meget stor enighed om, at det er kommunernes mangel på turismepolitik, som er den største flaskehals på kommunalt plan. Herunder tænker en mindre del mest på mangel på regler om dobbeltbrug af faciliteter. Den næststørste flaskehals er uvidende kommunalbestyrelser. Den trediestørste flaskehals er dårlig lokal infrastruktur. Fjerdestørste flaskehals er den uvidende og lokalbefolkning, som en respondent endog kalder doven. Derudover er der respondenter som mener at dårlig lokal hygiejne, for lidt anerkendelse af turismeerhvervet og mangel på produktudvikling er lokale flaskehalse.

Konklusion

Hovedkonklusionen er, at EVU turismeeleverne opfatter deres uddannelse som en god uddannelse. Der er dog det store problem ved uddannelsen, at den har en meget uklar position i det akademiske meritsystem. EVU opfattes kun som en kort videregående uddannelse i Grønland, og det er nogle af respondenternes opfattelse, at de i turismeerhvervet i Grønland bliver betragtet som mindreværdige end personer med officielle udenlandske uddannelser, og også som mindreværdige i forhold til personer med praktisk erfaring. De respondenter som har planlagt lederkarrierer har derfor næsten alle suppleret deres EVU med en meritgivende uddannelse i udlandet.

Generelt kan man også sige, at der har været en uklar målbeskrivelse eller forestilling om, hvad man skulle bruge en EVU turismeuddannelse til. Som EVU er man ikke akademiker, men man har fået en akademisk uddannelse. Det vil sige, at man får problemer, når man søger akademiske stillinger i f.eks. GT o.l. fordi man ikke har en officiel akademisk uddannelse. Der vil være en tendens til at man giver akademiske stillinger til akademikere. Dette giver sig udslag i at nogle af respondenterne taler om at det er svært at trænge igennem til de store stillinger som EVU, og at de mangler det fornødne netværk til at komme i betragtning til de mest attraktive stillinger. I forhold til stillinger som turistchef, har mange af respondenterne oplevet, at de ret hurtigt har avanceret til stillingen som turistchef, men at de mangler den fornødne praktiske erfaring til at udfylde jobbet. En enkelt tidligere leder taler nævner nepotisme og kammerateri i de dominerende kredse, som årsagen til at personen har søgt over i en anden branche.

De nyuddannede EVUere ville gerne være ledere i det grønlandske turismeerhverv, men de kunne ikke rigtigt få disse stillinger fordi de enten ikke var akademiske nok, eller fordi de ikke havde praktisk erfaring nok. Kunne EVUerne så ikke have taget assistentstillinger i stedet for? Nej, siger respondenterne, for disse stillinger findes næsten ikke, og de er også alt for sæsonprægede.

Man må derfor konkludere at EVU-turismeuddannelsen aldrig blev en succes, fordi EVUerne troede de skulle ud og være chefer, men de havde meget svært ved at klare konkurrencen med de rigtige akademikere og med de rigtige praktikere. For at en ny turismeuddannelse på samme akademiske niveau skal blive en succes må den altså både være en officiel akademisk uddannelse med international merit, så man kan klare sig i konkurrencen med andre akademikere og den må have en mere praktisk betoning, så man kan et håndværk, når man er færdiguddannet. Dette skal kombineres med markedsføring overfor det grønlandske erhvervsliv, så de kender den nye uddannelse. Endelig skal man arbejde meget mere med at finde ud af, hvilke jobs de nye elever skal udfylde. Her kunne man overveje at knytte eleverne fast til en bestemt virksomhed, i stil med TNI uddannelsen, hvor kontor- og butikseleverne bliver til lærlinge i en virksomhed, som sendes på skoleophold. På den måde kan man mere skræddersy uddannelsen til eleverne. Angående rekrutteringen var der på EVU en alt for stor gruppe elever, som kun valgte denne uddannelse af almindelig nysgerrighed, eller blot for at læse et eller andet. Her bør man nok i fremtiden være mere kræsen i udvælgelsen af eleverne. Endelig ser det ud til, at eleverne bør sendes både på praktik og skoleophold i udlandet, idet det stort set hele den gruppe EVUere, som i dag er ledere i turismeerhvervet har taget efteruddannelse i udlandet.