

Referat for møde i Aftagerpanelet for Turisme

Dato: 3. marts 2022

Tidspunkt: 12.45 – 14.00

Sted: SDU Kolding

Deltagere:

Anne-Mette Hjalager
Bodil Stilling Blichfeldt
Jannik Lorenzen
Kristof Tomej
Peter Laursen
Peter Saabye
Simona Cilli
Stine Lea Jacobi
Lulu Anne Hansen

Referent:

Lene Dreisig Sørensen

Velkomst

Bodil byder alle velkommen og præsenterer dagsordenen.

Godkendelse af referat og dagsorden

Dagsorden og referat godkendes.

Bodil understreger, at sidste møde gav mange fantastiske input til ændringer i studieordningerne. Hun fremhæver særligt en ændring, der knytter sig til de studerendes speciale: I stedet for at skrive et "almindeligt" summary, skal de studerende i stedet skrive et *executive* summary, som er mere erhvervsrettet.

På baggrund af sidste mødes drøftelser, er der i studieordningen desuden blevet tilføjet en specificering af uddannelsens fokus på management, leadership og stewardship. Specificeringen af disse tre fokusområder træder i stedet for en titelændring, som ville kræve iværksættelse af en mere omfattende proces.

Udvikling af uddannelserne, fagmoduler og undervisningsformer

Inden mødet har aftagerne haft mulighed for at møde de studerende og deltage i deres undervisning. Gennem undervisningen opnår de studerende færdigheder inden for market research, codesign og traditionel turisme, men til trods for de studerendes kompetencer inden for disse områder, er ledigheden blandt dimittenderne stigende jævnfør universitetets dimittendundersøgelse. Desværre belyser undersøgelsen ikke, *hvorfor* ledigheden stiger, og det er således vanskeligt at pege på en konkret årsag. Covid-19-pandemien har med sikkerhed haft en negativ effekt, men andre faktorer kan også spille ind. Deltagerne overvejer følgende mulige forklaringer:

1) *Uoverensstemmelse mellem markedets behov og uddannelsens kompetenceprofil.*

En mulig forklaring kan være, at der ikke er overensstemmelser mellem de kompetencer, erhvervslivet efterspørger, og de kompetencer, de studerende opnår på deres uddannelse. Man kan overveje, hvorvidt en sådan uoverensstemmelse skyldes, at marked er for "gammeldagstænkende". En velkendt problematik er turismeerhvervet indstilling til sprogkunderskaber. Selvom man som arbejdssøgende behersker seks sprog, så er det et problem at få et job, hvis man ikke kan dansk. Dette bunder i en frygt for at manglende danskunderskaber skaber mere distance og ringere service. Erfaringer fra restauranter i København viser dog, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng mellem danskunderskaber og serviceniveau. Som følge af branchens fokus på danskunderskaber går mange studerende til danskundervisning og kan hurtigt lære et nyt sprog, da de allerede er velbevandret i flere andre sprog. I forbindelse med jobsøgning gør de studerende desuden meget ud af at gøre opmærksom på, at de kan dansk, f.eks. ved at ringe til virksomheden og tale med dem på dansk.

Mange studerende udtrykker desuden bekymring for ikke at være stærke nok i deres kompetencer. Dette hænger bl.a. sammen med, at Negot i turisme er en tværfaglig uddannelse med både humanistiske og samfundsvidenskabelige elementer, hvilket både kan ses som en styrke og en svaghed. De studerende lærer f.eks. om statistik, men de opnår ikke så dybdegående kundskaber som en cand.merc, hvorfor de bliver nervøse for, at deres kompetencer er utilstrækkelige.

En anden kløft mellem behov og kompetencer ses inden for projektledelse. I faget Project Management får de studerende kompetencer i projektarbejde, men faget er meget generisk og indeholder ikke mange turismeaspekter. Man skal desuden være opmærksom på, at de studerende ikke kommer ud i en stabs- og driftsverden, og i de små virksomheder skal der ikke løses mange af de hardcore projektopgaver. Der er dog mange studerende, der ender med at være projektansatte og certificering af projektledelseskompetencer efterspørges i flere virksomheder, hvilket kan være en udfordring i en universitetsverden.

2) *Usikkerhed om egne kompetencer.*

Mange studerende er i tvivl om, hvad de kan, og de formår ikke at sætte ord på egne færdigheder og kompetencer. Det betyder, at de ikke lykkes med at sælge sig selv i en jobsøgningssituation. På UCL har man oplevet samme problematik, og på baggrund af dette valgte man at indføre et fag, hvor man arbejdede med refleksionen over egne færdigheder. Bodil fortæller i forlængelse heraf, at man i det nye projektorienterede forløb på 30 ECTS har valgt at implementere et employabilitetsforløb (CMS). De studerende har kritiseret forløbet, da de mener, det er på for lavt niveau, men de bliver trods alt tvunget til at gøre sig nogle overvejelser om deres kvalifikationer, og på den måde er forløbet alligevel en hjælp.

3) *Manglende efterspørgsel.*

På Negot i turisme er der en egendimensionering på 35 studerende pr. år, men der er ingen der med sikkerhed kan sige, om denne dimensionering er fornuftig. Det ville være relevant at kende det faktiske antal jobs i turismebranchen for at sammenligne med antallet af dimittender. På den måde kunne man få et indblik i, hvor mange ledige jobs der reelt findes.

Det er deltagernes vurdering, at der er mange virksomheder, der efterspørger arbejdskraften, om end der ikke er tale om store virksomheder, der kan rekruttere mange studerende på én gang. Til gengæld er der mange små virksomheder, men er der kontakt til disse? Kontakt til destinationsselskaberne kunne være en ide.

Det er også værd at bemærke, at virksomhederne arbejder sæsonbaseret inden for turismeerhvervet, hvorfor der i nogle perioder vil være større ledighed end i andre. Der er desuden en væsentlig international rekruttering af hensyn til fleksibilitet og lønniveau, og her har de studerende fra SDU en ulempe.

4) *Manglende interesse, dygtighed og mod.*

Uddannelsen oplever desværre, at der er et fåtal af internationale studerende, som ikke kommer for at studere, men som udnytter uddannelsessystemet som en måde at være i landet på. Det er svært at undgå at optage disse studerende, da de som regel har et adgangsgivende eksamensbevis. Det betyder, at der måske er en mindre gruppe dimittender, som ikke får arbejde efter endt uddannelse, fordi de slet ikke er interesseret i det.

På uddannelsen optages desuden studerende fra erhvervsakademierne, som vælger at læse videre, fordi de ved, at de har svært ved at finde job, hvis de ikke øger deres kvalifikationsniveau. Disse studerende kan have svært ved i det hele taget at komme igennem uddannelsen, og de har muligvis også svært ved at finde job efterfølgende. SDU har dog ikke adgang til data vedr. dette, og det er derfor svært at gøre noget ekstra for at hjælpe de studerende.

En anden udfordring er, at de studerende ikke er vant til at skulle kontakte folk, de ikke kender. De mangler mod til at være opsøgende, præsentere sig og starte en personlig samtale eller ringe til en virksomhed.

5) *Dimittendundersøgelsens usikkerhed.*

Dimittendundersøgelsen er problematisk på grund af de meget lave svarprocenter. En forklaring på de lave svarprocenter kan være, at undersøgelsen sendes ud til private e-mailadresser, som måske er forældede, men det er også generelt en udfordring at få input fra de studerende, som hurtigt er videre i deres liv. Nogle studerende har måske også allerede forladt Danmark, og det er i sig selv en udfordring, at der ikke er klarhed omkring, hvordan udenlandske studerende tæller med i undersøgelsens resultater. SDU har en interesse i at fastholde de studerende for at vise, at vi skaber værdi for Danmark, så selvom vi er glade for, når de studerende vælger at internationalisere, så er der en risiko for, at de vælger at blive i udlandet.

Det formodes, at etablering af et stærkere fællesskab kan være med til at fastholde de studerende og gøre det nemmere, at komme i kontakt med dem. Der er derfor et ønske om at skabe et stærkt

netværk og øge sammenholdet. Dette er især en udfordring på Negot i turisme, da der er mange, der er i praktik og sidder alene og skriver speciale efterfølgende. På EMTM opleves der et større sammenhold, fordi de studerende rejser rundt sammen og bor sammen. Studiemiljøet kan være en forudsætning for at skabe et stærkere netværk.

Det bør undersøges, hvilke af ovenstående problematikker der ligger til grund for ledigheden blandt dimittenderne på turisme. Det ville være godt at få et overblik over, hvor barriererne egentlig ligger, og hvilke huller vi skal dække. Udfordringen er, hvordan man får indsamlet disse data.

I Irland har man forsøgt at lave en prognose for udviklingen af turisme. Gennem en analyse fandt man ud af, at landet kom til at mangle arbejdskraft, da de som følge af den demografiske udvikling ikke selv ville kunne mætte markedet. På den måde kom man tættere på at agere på konkret viden, og det har man også brug for at kunne i forbindelse med employabiliteten for turismeuddannelserne. Der findes på nuværende tidspunkt danske registeranalyser, man kan tage udgangspunkt i, og de viser, at folk sjældent bliver i turismeerhvervet. I analysen, som er gennemført år tilbage, er der dog ikke taget højde for den nye internationalisering, og det vil derfor være relevant med nye data.

For flere år siden har der også været afholdt en konference mellem brancheorganisationen (Horesta) og fagforeningerne (HK, 3f), hvor kompetencer på forskellige uddannelsesniveauer blev drøftet. Siden har man dog aldrig taget drøftelsen op til fornyet diskussion. Uddannelsesinstitutionerne er nødt til at tage fat i brancheorganisationerne og gøre opmærksom på problemet, så de kan hjælpe med at iværksætte nye undersøgelser.

Selvom der er behov for yderligere data, ændrer det dog ikke ved, at man på turismeuddannelserne er nødt til at arbejde med employabiliteten og Bodil foreslår, at aftagerpanelmødet i efteråret 2022 bruges til dette formål. Deltagerne drøfter, hvordan virksomhederne bedst kan komme med input, som kan gavne de studerende.

Der overvejes korte pitch-runder, hvor virksomhederne fortæller om deres behov og forventninger til en jobansøgning. Aftagerne mener dog, at det vil være svært at give et konkret og entydigt svar, som er brugbart for de studerende. Udover at virksomhederne ikke orker flere standardansøgninger, og at de forventer, at ansøger har researchet på virksomheden, er det svært at sige noget generelt. Det er desuden vigtigt, at virksomhedernes input tales ind i uddannelserne, så det ikke bliver for fjernt for de studerende.

Aftagerpanelet ender med at lægge sig fast på en mere case-baseret løsning i forbindelse med faget Strategisk kommunikation. Opgaven for de studerende vil være at lave en fiktiv jobansøgning med udgangspunkt i et konkret jobopslag fra en virksomhed, så de studerende også har mulighed for at lave noget research. Efterfølgende vil aftagerne give feedback på jobansøgningerne og ud fra de studerendes tekster sætte fokus på, hvad der fungerer godt, og hvad der fungerer mindre godt. Målet er at give de studerende en forståelse af, hvilken vare de sælger, og hvad virksomhederne efterspørger, så de lærer at konkretisere, hvilke opgaver de kan løse for virksomheden. Samtidig kan det være relevant at gøre de studerende opmærksomme på, at der er kommet nye regler om, at virksomhederne ikke må modtage uopfordrede ansøgninger, da de som følge af GDPR-regler ikke har tilladelse til at opbevare dem uden en særskilt accept med underskrift fra ansøger.

Deltagerne foreslår, at man bør overveje at optage feedback-sessionen og gemme ansøgningerne til brug i andre undervisningsforløb. På den måde vil flere studerende kunne lære af det, og for at skabe yderligere motivation blandt de studerende kan man overveje en præmie for bedste ansøgning.

Aftagerpanelet er fortsat indforstået med, at der planlægges 2 møder om året, men de påpeger dog, at det er vigtigt, at møderne planlægges i god tid. Det er ikke tilstrækkeligt at starte planlægningen en måned i forvejen, da kalenderen på dette tidspunkt er fuldt booket. Bodil lover, at der sendes en doodle ud meget snart.

Eventuelt

Aftagerpanelet har ingen yderligere kommentarer.