



Yrkesfaglærerstudenter blir ved å forske

- en antologi basert på 18 bacheloroppgaver skrevet av studenter ved yrkesfaglærerutdanningen i restaurant- og matfag ved OsloMet - storbyuniversitetet, 2019

Institutt for yrkesfaglærerutdanning, OsloMet - storbyuniversitetet
Bjørn Eben & Halvor Spetalen (Red.)
August 2019

Forord

Denne antologien inneholder artikler fra 16 bacheloroppgaver skrevet av 18 studenter ved Yrkesfaglærerutdanningen i Restaurant- og Matfag ved OsloMet – storbyuniversitetet i løpet av våren 2019.

Det er nå femte gang at vi samler studentenes bacheloroppgave i en antologi for å distribuere den til skoler, opplæringskontor og andre potensielt interesserte. Vår hensikt med å videreføre denne tradisjonen er å spre kunnskapen som er opparbeidet gjennom studentens forskningsarbeider slik at resultatene ikke «bare blir liggende i en skuff».

Bacheloroppgavene tar utgangspunkt i varierte tema, disse kan oppsummeres som:

- Kompetanse, arbeidsfordeling og ledelse i restaurant- og matfagene
- Gjennomføring av svenneprøver i konditorfaget
- Markedstilpasning i restaurant- og matfagene
- Organisering av opplæring i restaurant- og matfagene og mat- og helsefaget i ungdomsskolen.
 - Bærekraft
 - Personlig hygiene
 - Bruk av skolekantine, øvingsrestaurant og butikkutsalg
 - Veganmat og veganisme

For å bevare anonymiteten til skoler, lærere, elever og deltakende yrkesutøvere i Restaurant og Matfagene signeres ikke hver artikkel. Følgende yrkesfaglærerstudenter i restaurant- og Matfag har levert bidrag til denne antologien:

Trond Andresen	Åse M. K. Huglen	Fredrik H. Mjølkeråen
George E. Blackburn	Even C. Jahr	Chi Tri Nguyen
Karina Brandslet	Siri Julnes	Mali M. Nordvik
Kristin F. Dahl	Sissel Jørgensen	Yngve Norum
Turid A. R. Evensen	Line M. Lie	Therese Svarteng
Björg Homelien	Lene K. Mellingen	Elisabeth Truelsen

Som veiledere i bachelorarbeidet, og redaktører for denne antologien, har vi språkvasket hvert av bidragene, og håper at resultatene fra studentenes forskningsarbeider kan gi ny kunnskap og vil bidra til inspirasjon. Skulle det være interesse for enkeltbidrag kan vi videreformidle kontakt til den studenten(e) som skrev den aktuelle bacheloroppgaven.

OsloMet, august 2019

Bjørn Eben

bjorn.eben@oslomet.no

Halvor Spetalen

halvor.spetalen@oslomet.no

Innhold

Forord	2
Servicekvalitet som suksessfaktor - Bli restaurant uten faglærte servitører tapere i markedet?	4
Maybe They Just Like It Here – Factors affecting cooks’ job satisfaction	14
Kokken blir leder - Er det behov for digital kompetanse?.....	25
Stjernerestauranter – en arena for faglærte?	36
Faglært eller ufaglært? -Kokkemangel og hvordan restaurantbransjen tilpasser seg	49
Personlig hygiene – Er det så nøye?	60
Mangfold og tilpasning i restaurantbransjen	71
Svenneprøven i konditorfaget -Hvilke innvirkning har svenneprøven på opplæringen?	81
Matsvinn –Hvordan vektlegges opplæring om matsvinn i restaurant- og matfag?.....	91
Bærekraft –Hvordan inkluderes undervisning om bærekraft i restaurant og matfag?	101
Bærekraft – Hvordan tilrettelegges undervisning om bærekraft i faget mat og helse i ungdomsskolen?	111
Diabetikertilpasset mat – Hvordan ivaretas matbehovene til diabetikere i restaurantbransjen?	119
Produksjon og salg av matvarer til kantine, øvingsrestaurant og butikkutsalg i restaurant- og matfag – Omfang og i tråd med norske kostholdsanbefalinger?	128
Spesialkost – Er dagens opplæring i skolen relevant for yrkesutøvelse i restaurantbransjen?	137
Matindustri og matoverfølsomhet - Hvordan utvikler matindustrien nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet?	150
Veganisme i restaurant- og matfag –Kun for de spesielt interesserte?.....	158
Sammendrag av antologien.....	168

Servicekvalitet som suksessfaktor - Blir restauranter uten faglærte servitører tapere i markedet?

Sammendrag

Formålet med undersøkelsen var å finne ut hvilke krav og forventninger det er til dagens og fremtidens yrkesutøvelse i servitøryrket. I denne undersøkelsen er informantene ledere i restauranter og bygger på en kvalitativ tilnærming. I løpet av vinteren og våren 2019 er det intervjuet 6 eiere av restauranter som alle er aktive i daglig drift i restauranter på Sør- og Østlandet i Norge.

Problemstillingen som har styrt arbeidet er «*Hvilke krav og forventninger uttrykker ledere i restauranter ved ansettelse av servitører?*»

Funnene tyder på at det ikke er forskjell på arbeidsoppgaver mellom faglærte og ufaglærte servitører og at det ikke settes krav til fagbrev ved utlysning av nye stillinger. Personlige egenskaper ble fremhevet som viktigere enn fagbrev. Undersøkelsen indikerer imidlertid at det er ønske om flere faglærte servitører og at bransjen ønsker å bidra til rekruttering. Utfordringen ligger i at bransjen forteller unge kompetente personer at utdanning ikke er nødvendig for å lykkes, fordi det ikke stilles krav til fagbrev. Service kan være den avgjørende faktor for suksess i en tøff konkurranse hvor mange restauranter lager og serverer god mat.

Introduksjon

Et tema som opptar restauratører er manglende rekruttering til servitøryrket. Bakgrunnen for denne undersøkelsen er min personlige erfaring gjennom flere år i en bransje som har vært preget av svak rekruttering. Det er et faktum at næringen uttrykker behov for flere servitører med fagkompetanse, men skillet mellom de daglige arbeidsoppgavene en faglært og en ufaglært servitør utfører er svært liten. Dette samsvarer med Spetalen-, Eben- og Jahanlus rapport om yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene (2016) som viser meny- og produktutvikling som den eneste fremtredende forskjellen mellom faglærte og ufaglærte.

Dette har ført til at jeg ønsket å undersøke følgende problemstilling: «*Hvilke krav og forventninger uttrykker ledere i restauranter ved ansettelse av servitører?*»

Norge har de siste årene hatt økende reiselivsturisme. NHO Reiseliv hevder i sin strategi for 2019-2022 at denne økningen vil fortsette og viser til at næringen ønsker seg flere med utdanning, men samtidig at utdanning ikke er viktig for suksess (NHO, 2019).

Utdanningsdirektoratet (2019) viser i sin oversikt hvilke utdanninger som er mest vanlig for servitører at 3440 servitører har ingen eller ukjent utdanning mot 563 servitører med fagutdannelse. NHO-rapporten *Kompetanse og arbeidskraft mot 2022* viser at i perioden 2008-2017 er det noe svingninger i hvor mange personer mellom 15 og 25 år som kunne tenke seg jobb som servitør: 41% i 2008, 24% 2013 mot 33% i 2017 (NHO, 2019). OECD (2019) sier at vi må forandre utdanningens innhold i takt med en verden som endrer seg i stor fart. Håkon Høst & Svein Michelsen (2010) hevder at å bli ansatt som ufaglært kunne være starten på en bedriftsintern karriere gjennom opplæring i jobben, men også en karriere mot fagarbeiderstatus. I en bransje med manglende tilførsel på faglært personell var det veldig interessant å få vite hvilke krav og forventninger eiere og ledere i restauranter *egentlig* hadde til nyansettelser av servitører.

Begrepsavklaring

I undersøkelsen må intervju-personer forstås som eiere som er aktive i daglig drift og ikke ansatte ledere. Begreper som bransje og næring som brukes i teksten må forstås som restaurantbransje eller restaurantnæring. Ufaglærte må forstås som personer uten fagbrev, med grunnskole, grunnkurs i yrkesfaglig studieretning eller eksamen fra allmennfaglig studieretning i videregående skole. Med service menes den totalopplevelsen en kunde har ved et restaurantbesøk. Nøkkelkompetanse må forstås som kvalifikasjoner som ikke er yrkesspesifikke, som sosial kompetanse og personlig kompetanse.

Avgrensning

Som en avgrensning (Larsen, 2017, s. 131) er hotellrestauranter, cateringselskap, overnatting og opplevelser ikke tatt med i undersøkelsen siden denne undersøkelsens fokusområde er frittstående restauranter.

Metode

Tematisering av undersøkelsen gir grunnlaget for valg av metode. Problemstillingens formuleringstart «*Hvilke krav og forventninger*» gjør det klart at det er hensiktsmessig å benytte kvalitativ metode. Metodevalget begrunnes i ønsket om å få frem betydningen av intervjuobjektene erfaringer og deres opplevelser knyttet til problemstillingen i dagliglivet fremfor kvantifisering (Kvale & Brinkmann, 2015 s.47). Kvale & Brinkmanns syv faser for intervjuundersøkelse (2015, s.137) ble brukt som mal for planlegging og utarbeidelse av intervjuguide. Foruten dette er det gjennomført en dokumentanalyse av stillingsannonser (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016) for å undersøke samsvar mellom resultatene fra intervjuene og hvilke begrep som brukes i stillingsannonser ved rekruttering.

Spørsmålene jeg har ønsket å få svar på er:

- Hvilke faktorer påvirker valget av ansettelse av servitører?
- Hvilken innvirkning har fagkompetanse på servitørens arbeidsoppgaver?
- Hva kan en faglært servitør tilføre som en ufaglært ikke kan tilføre?
- Er det behov for faglærte servitører for fremtiden?

Dokumentanalyse

I tillegg til intervjuer var dokumentanalyse en del av den interne valideringen. Analyse av 25 stillingsannonser utlyst via NAV ble gjennomført i perioden 20.februar-16.april 2019. Johannessen, Tuft & Christoffersen beskriver bruk av ulike metoder som metodetriangulering. Dokumentanalyse og intervju som metoder er eksempel på metodetriangulering som bidrar til å styrke intern validitet av funn i undersøkelsen (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2016, s.232). Det er undersøkt hvilke personlige egenskaper og fagspesifikke begrep som brukes i annonsene.

Utvalg av informanter

Utvelgelsesprosessen ble utført gjennom ikke-sannsynlighetsutvelging og skjønnsmessig utvelging (Larsen, 2017, s.89). Det ble valgt ut seks eiere av 17 frittstående restauranter og brassier som representerer et tilnærmet likt service- og kvalitetsnivå i markedet. Alle restaurantene hadde vært i drift i 5 år eller lenger og er fordelt på Sør- og Østlandet. Bedriftene har til sammen 200 servitører ansatt, hvor 23 har fagbrev som servitør og 3 har fagbrev som kokk. Alle personene som ble valgt ut til å intervjues var eiere som alle var aktive i den daglig drift, hadde fagutdannelse i bransjen og mellom 10 og 30 års bransjeeerfaring. Bedriftene representerer et godt faglig nivå, har god erfaring med lærlinger og er typisk for sin bransje. Utvalgets bredde og erfaring representerer en betydelig andel som gjør at resultatet vil være representativt og overførbart til flere nivåer i næringen (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016 s. 233-234; Larsen 2017, s.93; Grønmo 2017, s.175-182).

Gjennomføring av intervjuer

Informasjonsbrev ble skrevet i samsvar med retningslinjer fra Norsk senter for forskningsdata og sendt per e-post til hver enkelt informant. Problemstillingen ble presentert muntlig og alle ble spurt om de hadde anledning til å delta i undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104, 213; Norsk senter for forskningsdata 2018).

Semistrukturerte intervjuer ble utført ved hjelp av fleksibel intervjuguide med noen bestemte temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, s.156; Larsen, 2017, s.99) og fulgt opp av nye spørsmål som følge av intervjuobjektens uttalelser. Intervjuene er til en viss grad preget av åpenhet og viser noe forskjell i rekkefølge og formulering av spørsmål tilpasset den enkelte informant. Kvale & Brinkmann (2015,

s.163) beskriver dette som viktig for å kunne forfølge de svarene og historiene som intervjupersonene forteller som ikke fanges opp i kvantitative undersøkelser.

Noen intervjuer ble gjennomført over telefon på grunn av avstand, mens andre ble gjennomført i personlig møte. Felles for alle intervjuene er at det ble benyttet lydopptak som ble slettet etter transkribering. Informantene var engasjerte i problemstillingen som påvirket deres daglige drift, dette førte til at det var gode og interessante samtaler.

Transkribering og analyse

Alle intervjuer ble ordrett skrevet ned fra lydopptak og klargjort for analyse. Pauser, gjentakelser, og tonefall ble skrevet ned. Intervjuobjektens anonymitet, lojalitet til intervjuets innhold og intervjuets validitet gjennom valg av språklig stil og ivaretagelse av etikk til informantene ble ivaretatt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 95-97, 204-214).

Ut fra forskningsspørsmålene i intervjuguiden og nye sentrale spørsmål som ble lagt til underveis ble det utarbeidet kategoriseringsskjema. Transkribert tekst ble lest gjennom og meningsenheter ble manuelt kodet med ulike farger for hver kategori og satt i skjema. Sammenfallende meninger ble så farget grønt, noe enighet ble farget gult og deltakere som hadde andre meninger ble farget rødt. Rødt ble også brukt på noen meninger med særdeles viktig innhold. Dette la grunnlaget for meningsfortetting som danner grunnlaget for resultatene som fremkommer i teksten (Kvale & Brinkmann, 2015, s.173, 211, 232; Larsen, 2017, s.114).

Verifisering

Lydopptak av intervjuene ble lyttet gjennom flere ganger for å kvalitetssikre transkripsjonene for å verifisere meningsenhetene. Ved å lytte til eksplisitte beskrivelser og uttrykte meninger, fikk jeg med det som ble sagt mellom linjene. I noen tilfeller ble svaret til den intervjuende sendt tilbake til intervjuobjektet for å få bekreftelse eller avkreftelse på fortolkningen (Kvale & Brinkmann, 2015, s.47, 221, 243-244). I fare for å forhindre at jeg som forsker kunne identifisere meg med intervjupersonene gjennom bransjetilknyttede relasjoner valgte jeg å opprettholde en viss profesjonell avstand. Det bidro til at intervjusamtalene ble valide og unngikk at mitt engasjement til problemstillingen påvirket hvordan spørsmålene ble besvart (Kvale & Brinkmann, 2015, s.108; Larsen, 2017, s.102).

Resultat

Resultatdelen er strukturert slik at hovedspørsmålene i intervjuguiden er overskrifter for presentasjon av resultater fra undersøkelsen.

Hvilke faktorer påvirker valget av ansettelse av servitører?

Undersøkelsens intervjuer viste at personlige egenskaper som smil og positivitet, evne til å takle stress og sosiale egenskaper som samarbeidsevne og å lese gjestenes behov, kan erstatte fagbrev. Videre sier informantene at erfaring fra tilsvarende bedrift er viktigere enn fagutdannelse men 5 av 6 av intervjuobjektene sier allikevel at de hadde foretrukket faglærte. En av intervju-personene svarte at man er ute etter folk som kan noe og én annen at de ønsker personer som ønsker å være en del av bransjen.

Spørsmål knyttet til rekruttering ved ledige servitørstillinger, viste at det ikke stilles krav til fagbrev hos noen av bedriftene som var representert. En av bedriftene hadde ikke annonsert etter personell på 12 år. Denne bedriften hevder at nettverksbygging og bransjerelasjoner i rekrutteringsarbeid er vel så viktig som annonsering. Den samme bedriften hevdet at de trolig ville satt fagbrev som krav for å sile ut ikke kvalifiserte søkere dersom de skulle annonsere i fremtiden. Alle svarte negativt på spørsmål om lønn er en faktor som gjør at ufaglærte foretrekkes foran faglærte.

Hvilken innvirkning har fagkompetanse på servitørens arbeidsoppgaver? Og hva kan en faglært servitør tilføre bedriften?

Intervjuobjektene forventer at den faglærte har ekspertise på mat og vin, serveringsteknikk og har kunnskap om mennesker generelt. Videre ble det trukket frem at faglærte har mer grunnleggende kunnskap og går raskere over i lederroller fordi de har lettere for å ta ansvar. To av intervjuobjektene sa at fagbrev synliggjør at man kan noe og dette gjør noe med stoltheten for faget. Bedriftene hevder å måtte foreta opplæring selv som et resultat av mangel på fagkompetent personell, og kostnad knyttet til opplæring ble nevnt som belastende for en av bedriftene. Undersøkelsen viste at to av bedriftene hadde en fadderordning eller et «trainee-opplegg» hvor de faglærte sto sentralt i opplæring av nye ansatte.

Alle intervjuobjektene svarte at det er ingen forskjeller i arbeidsoppgavene faglærte og ufaglærte servitører utfører i det daglige. En av intervju-personene nevnte at en ufaglært behøver kanskje litt mer tid før de kan utføre samme arbeidsoppgaver som en faglært, men at dette er personavhengig. Undersøkelsen viser at majoriteten av ledere i servering har servitørfagbrev og arbeidsoppgaver som bestillingsansvar, menyplanlegging og utvikling av drikkekart utføres av ledere.

Undersøkelsen viser at 5 av 6 intervjuobjekter mente at faglærte bidrar mer til kvalitetskontroll, sikrer salg og viser trygghet gjennom kompetanse. En av intervju-personene hevdet at faglærte vet hva som skal til for å tilfredsstille kravstore gjester. En av informantene trekker frem at faglærte servitører kan tilføre lærlinger, fordi bedriften da har kvalifisert faglig leder og blir godkjent som lærebedrift. Det hevdtes også av én av intervju-personene at det er ingen tydelig forskjell i kvalitet på

arbeid utført av en ufaglært og en faglært servitør. Videre hevdes det av én av de intervjuede at servitører de utdanner selv, blir på sikt deres beste medarbeidere.

Er det behov for faglærte servitører for fremtiden?

En av informantene fremhevet at ressurspersoner med fagkompetanse innen servering er en viktig ressurs for bedriften i intern opplæring.

Undersøkelsen viste at 5 av 6 mente at fagbrev er viktig og at mangel på faglærte er en stor utfordring for bransjen. En av intervju-personene trakk frem service som konkurransefortrinn som begrunnelse for å ansette servitører med fagkompetanse, og hevdet dette ville være avgjørende for å lykkes i fremtiden.

Analyse av stillingsannonser

Undersøkelsen viser gjennom analyse av stillingsannonser hentet fra NAV at kun én av 25 arbeidsgivere hadde krav til fagbrev til ledige servitørstillinger, og at erfaring var det mest fremtredende kompetansekravet. En rekke personlige egenskaper ble fremhevet med ulik ordlyd. De med lik betydning er slått sammen. Resultater av annonseanalysen er vist i tabellene 1 & 2 i rangert rekkefølge etter *ønskede personlige egenskaper og krav til kompetanse*.

Tabell nr. 1: Oversikt over personlige egenskaper som fremkommer i stillingsannonser utlyst hos NAV.no i perioden 20.februar-16.april 2019

Personlige egenskaper	Antall annonser med ulike egenskaper som krav	Antall analyserte annonser
Glad/blid/positiv	13	25
Serviceinnstilt	12	25
Evne til å takle stress	11	25
Gode samarbeidsevner	11	25

Tabell 1 viser hvilke personlige egenskaper som blir vektlagt i stillingsannonser for servitører i perioden som er undersøkt.

Tabell nr. 2: Oversikt over kvalifikasjonskrav som fremkommer i stillingsannonser hos NAV.no i perioden 20.februar-16.april 2019

Krav til kompetanse	Antall annonser med ulike kompetansekrav	Antall analyserte annonser
Erfaring fra tilsvarende jobb	17	25
Kunnskap om mat og drikke	4	25
Fagbrev	1	25

Tabell 2 gir en oversikt over hvilke kvalifikasjonskrav som etterspørres i stillingsannonser for servitører og viser at erfaring er den kvalifikasjonen som rangeres høyest.

I tilknytning til hvorvidt det er behov for faglærte servitører for fremtiden, ble det under intervjuene stilt oppfølgingsspørsmål knyttet til rekruttering og utdanningsløpet for servitører: *hvilke faktorer mener du påvirker rekruttering til faget og har du tanker om utdanningen for servitører slik den er i dag eller hvordan den bør være i fremtiden?*

Det var enighet blant alle intervjuobjektene at bransjen må ta ansvar for å bidra til rekruttering og alle ønsker servitørlærlinger. To av intervjuobjektene var veldig opptatt av at stoltheten til faget burde reises betraktelig og at servitøryrket må snakkes frem. Informantene trakk frem at fagstoltheten kan forbedres gjennom lønn, konkurranser og at fremtredende nøkkelpersoner kan brukes som ambassadører for faget.

Pålitelighet

En potensiell utfordring som kan påvirke resultatenes pålitelighet er at bransjen er relativt liten, og miljøet er tett knyttet sammen gjennom relasjoner og bekjentskaper. Dette kan medføre at svarene som blir gitt ikke er intervju-personens egne meninger, men bransjens (Kvale & Brinkmann, 2015, s.243-244). At alle intervju-personene har kokkebakgrunn kan gjøre at svarene er subjektive sett i lys av deres egen fagbakgrunn. Undersøkelsen har kun hatt fokus mot segmentet i midtsjiktet i restaurantmarkedet og det er derfor usikkert om det vil være overførbart til det nedre og øvre sjiktet. Det må vurderes hvorvidt resultatet er representativt for alle regioner i Norge, da et aktivt fagmiljø med høyt engasjement i enkelte deler av landet kan påvirke rekruttering og krav til utdanning av servitører.

Diskusjon

Undersøkelsen viste at 11,5 % av bedriftenes servitører hadde fagbrev. Samtlige av intervjuobjektene var enige om at manglende rekruttering til servitøryrket er en utfordring. Dette bekreftes av 66% av NHOs medlemsbedrifter i serveringsbransjen som også sier at dette er en utfordring. Ved utlysning av stillinger er ikke fagbrev en nødvendighet. Samtidig sier 57% av de som har deltatt i NHOs undersøkelse at rett arbeidskraft er nøkkelen til suksess (NHO, 2019).

I dette ligger kanskje forklaringen på økt etterspørsel på nøkkelkompetanse fremfor fagkompetanse? En av seks bedrifter trakk frem økt fokus på service i restaurant som nøkkel til suksess i fremtiden. Den samme bedriften har også en høyere andel faglærte servitører enn de andre bedriftene som deltok i undersøkelsen. NHO stiller spørsmål om næringen ønsker seg flere med utdanning, når de samtidig forteller unge kompetente at utdanning ikke er viktig for å lykkes. Er bransjens manglende

krav til fagbrev i annonser årsaken til at *kun* 33% av de unge helt sikkert eller kanskje kunne tenke seg jobb som servitør?

Undersøkelsen viste at lønnsforskjellen mellom faglærte og ufaglærte er for liten til å ha betydning for ansettelser. Ville større forskjell i lønn påvirket rekrutteringen?

Min undersøkelse viste at bedriftene var enige i at faglærte tar mer ansvar, viser større yrkesstolthet og har en bedre faglig kunnskap om kundebehandling, mat og drikke. Undersøkelsen viser videre at det er ingen forskjell i arbeidsoppgaver for servitører med eller uten fagbrev, så hvordan begrunner da ledere i bedrifter ansettelse av servitører når de ikke synliggjør en forskjell for å motivere til utdanning? Blir det som tidligere har vært arbeidsoppgaver for servitører overflyttet til lederoppgaver som ett ledd i kvalitetssikring for å opprettholde og tilfredsstille krav til service?

NHOs kompetansebarometer 2018 viser at 40% av bedriftene i NHO Mat og Drikke svarte at ansatte ikke behøver videreutdanning da ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredstilte bedriftens behov (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2018). Årsaken til dette kan være at bedriftene selv står for opplæring på et nivå som er tilstrekkelig for deres ambisjonsnivå. Er dette bransjens tilpasning som følge av langvarig sviktende rekruttering eller er det en bevisst strategi fordi fagbrevet ikke er viktig?

Kan dette være et resultat av endringene som fulgte med Reform 94 slik Høst & Michelsen (2010) beskriver: I det gamle systemet kunne bedrifter i bransjer som var regulert av lærlingordningen, ikke ansette ungdom under 20 år uten å gi dem en lærlingkontrakt. I det nye systemet, som i prinsippet omfattet hele arbeidslivet, var denne bestemmelsen fjernet. Nå var det fritt opp til bedriftene om de ville ansette en ungdom som lærling og tilby vedkommende fagopplæring, eller som ufaglært med bedriftsspesifikk opplæring til å gjøre en bestemt jobb. Samarbeidet med arbeidslivets parter om reformen ble her tillagt betydelig vekt. (Høst & Michelsen 2010, s.180) Det viktige spørsmålet i denne sammenheng er imidlertid hvilke utslag reformen faktisk har gjort i forhold til utstrakt bruk av ufaglært arbeidskraft over tid.

Undersøkelsen viste at bransjen har meninger om hvordan utdanningen for servitører er organisert i dag. Er dette årsaken til at OECD-rapporten *Trend shaping educations* (2019) hevder at fremtiden kan kreve omorganisering av formelle læringsmiljøer? Undersøkelsen viser at bransjen mener utdanningen er for teoretisk, og finner støtte i Høst & Michelsens (2010) artikkel *Ungdom-lærlingordning og overgang til arbeidslivet – endringer fra 1994 – 2008*. Her beskrives Allemendingers (1989) begrep «on the job training» eller *bedriftsintern opplæring* som viktig for fremtiden.

En faglært servitør har en formell utdanning over 4 år og kompetansemålene i læreplanen for Vg3 servitør (Utdanningsdirektoratet, 2019) viser en oversikt over hva som skal kunne forventes av en faglært servitør. Er dette i tråd med bransjens krav og forventninger til en servitør?

Oppsummering og konklusjon

For å svare på problemstillingen «Hvilke krav og forventninger har ledere i restauranter ved ansettelse av servitører?» vil jeg oppsummere med at denne undersøkelsen har gitt bekreftelse på at ledere i restauranter verdsetter nøkkelkompetanse, personlige egenskaper og bransje-erfaring mer enn fagkompetanse. Dette er trolig en av årsakene til at det ikke er tydelig forskjell på arbeidsoppgavene faglærte og ufaglærte servitører utfører.

Når nye læreplaner nå er under utforming gjennom fagfornyelsen (Utdanningsdirektoratet, 2018) må Utdanningsdirektoratet og restaurantnæringen ta ansvar. Det må tas et standpunkt til om det er behov for å utdanne servitører med fagbrev i den form det gjennomføres i dag, før arbeidet med nye læreplaner i fagfornyelsen avsluttes. Hvis ikke dette tas på alvor, vil vi fortsatt se sviktende rekruttering til servitøryrket. Restauranter uten ressurser til å gi ansatte egen opplæring i service vil bli tapere i markedet. De vil ikke være i stand til å møte gjesters krav til service for fremtiden, hvis ikke utdanningen endres og vi får økt status til servitøryrket.

Viktige problemstillinger som kan være verdt å undersøke videre er:

- Hvorfor setter ikke bransjen krav til fagbrev for servitører som et ledd i langsiktig økning av status for yrket?
- Blir bedrifter som ikke vektlegger kvalitet gjennom fagkompetanse på service tapere i ett marked hvor mange lager god mat?
- Er restaurantnæringen forberedt på å møte en kundemasse med økende krav til service gjennom globale erfaringer og opplevelser?

Kildeliste

Allemendinger, J. (1989). Educational systems and labor market outcomes. *European Sociological Review*, Vol. 5, No.3, ss. 231-249

Forskningstjenester, N.d (2018, 10 10). *Informasjon til utvalget*. Hentet fra NSD personverntjenester: https://nsd.no/personvernombud/hjelp/informasjon_samtykke/

Grønmo, S. (2017). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Høst, H., & Michelsen, S. (2010). Ungdom- lærlingordning og overgang til arbeidslivet- endringer fra 1994-2008. *Søkelys på arbeidslivet*, ss.175-190.

Johannessen, A., Tufte, P.A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode 5.utgave*. Oslo: Abstrakt forlag.

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Larsen, A.K. (2017). *En enklere metode – veiledning i samfunnsvitenskapelig metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- NHO. (2013). *Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft i reiselivsnæringen mot 2019*. Oslo: NHO Reiseliv og OnLive Research.
- NHO. (2018). *Strategi «2x30» 2019-2022*. Oslo: NHO Reiseliv.
- NHO. (2019). *Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft i reiselivsnæringen mot 2022*. NHO Reiseliv.
- OECD. (2019). *Trends shaping education 2019*. OECD.
- Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E., & Carlsten, T.C. (2018). *NHO kompetansebarometer 2018:23*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Spetalen, H., Eben, B., & Jahanlu, D. (2016). *Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Utdanningsdirektoratet. (2018, 11 26). *Hva er fagfornyelsen*. Hentet fra udir.no:
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/nye-lareplaner-i-skolen/>
- Utdanningsdirektoratet. (2019, 05 07). *Læreplan*. Hentet fra Læreplan i servitørfaget Vg3:
<https://www.udir.no/kl06/SER3-01/Hele/Kompetansmaal/etter-vg3>
- Utdanningsdirektoratet. (2019, 02 15). *utdanning.no*. Hentet fra Hva er de vanligste utdanningene for servitører?: <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/servitor>

Maybe They Just Like It Here – Factors affecting cooks' job satisfaction

Abstract

With a bad reputation for poor work environments, working long hours on the weekends and nights, it is ironical that most cooks report being satisfied with their job and profession. It would appear that being a cook is more lifestyle than occupation. So, how could an industry with such a bad reputation score so high for job satisfaction? Which factors are responsible for this reported satisfaction? Could it be management? Could the work environment have the greatest effect? How about the degree of freedom they have to create and decide at work? To find out, I used a questionnaire to reach as many cooks as possible. The questionnaire consisted of 20 questions, 18 of which were closed-ended. The questions were analyzed through SPSS individually and in clusters according to aspect group (work environment, management, and creativity/autonomy). A bivariate analysis using the Pearson r correlation and a significance test showed that generally those factors involving human interaction, and specifically management had the highest impact on reported job satisfaction. A new approach may increase recruitment and curb turnover rates, thereby alleviating the shortage of trained cooks.

Introduction

“The business, as respected three-star chef Scott Bryan explains it, attracts 'fringe elements', people for whom something in their lives has gone terribly wrong. Maybe they didn't make it through high school, maybe they're running away from something-be it an ex-wife, a rotten family history, trouble with the law, a squalid Third World backwater with no opportunity for advancement. Or maybe, like me, they just like it here” (Bourdain, 2007, p. 69).

Who are these cooks and what satisfies them? Cooks are viewed differently in different cultures and their status may also be determined by where they work (Palmer, Cooper & Burns, 2010). After twenty years of working in kitchens in both Norway and the United States, with hundreds of colleagues from different backgrounds, I still don't know what satisfies cooks. The industry has a long history with high turnover in Norway and across Europe (Trygstad et al., 2014). The average cook's career in Norway lasts about 6.5 years before they move into other lines of work (Eben, 2018; Trygstad et al., 2014). Quite a few reported changing professions soon after receiving their certification (Trygstad et al., 2014). Many businesses struggle with understanding why cooks leave or

stay, and also learning how to retain them (Young & Corsun, 2009). In the end, being a cook is more than skills and competencies, it is also about culture, belonging, and identity (Palmer et al., 2010).

High turnover rates indicate that cooks must be dissatisfied with either their employer and/or their occupation to some degree. How do cooks view satisfaction? Through work environment? The law for work environment is designed to secure health promoting and meaningful work and protect against physical and psychological injuries (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 1-1) and a poor physical work environment may contribute to lower job satisfaction (Young & Corsun, 2009). Fafo reports that 75 % of respondents report a good social work environment even though a high work tempo with limited chances for breaks when necessary was also reported. Around one quarter reported threats, violence, or unwanted sexual advances in the last 12 months and a significant percent of incidents were from colleagues (Trygstad et al., 2014). So, 30 years after starting my first job as a cook, I ask myself: *“Which factors affect job satisfaction among cooks?”*

Are cooks satisfied by being creative and autonomous? The occupation is creative and inspiring (St Olavs, 2013) and gives cooks the opportunity to express their creativity and that creative expression is believed to be a source of job satisfaction (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). Hospitality employees exhibiting higher levels of control over their work situation achieved higher satisfaction with their job (Martin, 2004).

Is management responsible for cooks' satisfaction? Trusting the supervisor gives a perception of open communication with no fear of repercussions (Fulk, Brief & Barr, 1985). Employees expect managers to follow through on what has been communicated to staff, which indicates behavioral integrity exhibited by supervisors yields higher job satisfaction and may lead to lower sick leave and turnover (Davis & Rothstein, 2006).

The restaurant industry has long had a reputation for having a poor work environment and difficult employee-management relations (Trygstad et al., 2014). The impression the public seems to have is an industry where cooks work in windowless, poorly lit, hot, humid sweatshops. That impression is not completely unwarranted. Apprentices in Norway have reported illegal rotas consisting of eight straight days of work, and 12 to 14-hour workdays without a break and with no overtime pay. In addition, sexual harassment and verbal abuse were also widely reported (Trygstad et al., 2014). Despite these challenges, 80 % of employees in lodging and food & beverage are satisfied with their job (Trygstad et al., 2014). The main reason given was the societal aspect of the work environment. Given this discrepancy, the overall goal of this research is to try to determine which factors contribute to job satisfaction among cooks. This could give insight into what steps can be taken to improve job satisfaction and reverse the industry's negative reputation among the public.

Improvement in both areas could help with recruitment to vocational schools and mitigate turnover. Such a turnaround could help alleviate the shortage of cooks that is expected in the coming years (Rovik, 2019).

It should be noted that all communication between the researcher and respondents was in the Norwegian language. For fluidity, I have written everything in this article in English, using my own translations. The operational definition of “job satisfaction” for this paper is: “the feeling of pleasure and achievement that you experience in your job when you know that your work is worth doing, or the degree to which your work gives you this feeling” (Cambridge Dictionary, 2019).

Method

I chose to use the quantitative method and a questionnaire to harvest data from as many respondents in the sample as possible. The sample was comprised of active working cooks working at least a 50 % capacity. I chose the quantitative method over the qualitative method for two main reasons. First, I wanted to achieve a descriptive (Ruane, 2016 p. 36), comparative statistical representation making the results of my research easier to apply to the general population of cooks (Larsen, 2017). Second, I felt it would be easier to get honest answers if the data collection tool was as anonymous as possible (Larsen, 2017). Aware of the disadvantages of the quantitative method, such as not being able to get in depth answers, and the possibility of a bad result from a poorly constructed questionnaire (Larsen, 2017), I started to design my data collection tool.

Creating the questionnaire

I made the questionnaire consisting of twenty questions using neutral, everyday language (Ruane, 2016). Two of the questions were open-ended and eighteen closed-ended. Sixteen of the closed ended questions used a seven-point Likert scale with “strongly disagree” at the left end, “neither agree nor disagree” in the middle and “strongly agree” at the right end. The odd-numbered Likert scale was to give respondents the ability to remain neutral to those questions it applied (Ruane, 2016) and to give me ordinal data that could be analyzed. The design focused on layout, logical sequencing of the questions, simple sentence structure, and avoidance of leading questions (Larsen, 2017).

Data collection

An information letter was sent to 30 businesses in southeastern Norway describing the research, its goal, and in accordance with ethics guidelines, explained that participation was voluntary and anonymous (Larsen, 2017 p. 15). A follow-up call was made within one week of sending the letters to determine participation. There was very little, if any, response. This does not seem to be an anomaly, as Fafo also had problems reaching employees through management and were forced to use other methods of data collection (Trygstad et al., 2014, p. 28). As in the Fafo report, I was forced to use my network to reach potential respondents and ended up with 54 completely answered questionnaires. The average age of the respondents was 34.4 years and average time in their present position was 6.3 years.

Data was collected and analyzed using bivariate analysis for each individual question and for question clusters arranged by potential affective factors (Ruane, 2016) in relation to the question “all things considered, I am satisfied with my job”.

Analysis

After collection, two bivariate analyses of the data were carried out using SPSS. The first analysis compared each closed-ended question to the final question “All things considered, I am satisfied in my job”. The second analysis compared the final question “All things considered, I am satisfied in my job” with clustered questions. The clusters were arranged by potential affective factor: work environment, autonomy/creativity, and management. You may notice that question number 6, “I have the necessary competency to perform assigned tasks”, and number 17, “I receive a reasonable salary for the work I do as a cook” are not listed in the analysis in Figure 1. They are omitted because neither question had any correlation to question 20, “all things considered, I am satisfied with my job”.

Results

Correlation and significance

When the bivariate analysis was carried out using clustered questions, I was looking for correlations between job satisfaction and the clusters of work environment, creativity/autonomy, and management. The Pearson r correlation was used and indicates a connection between two variables. Results are measured on a scale from -1 to 1. A result of 0 indicates no correlation while -1 and 1

indicate (strong) negative and positive correlations respectively. In other words, the farther away from 0 the result, the stronger the correlation in the negative or positive direction. (Ruane, 2016). Provided the correct questions have been asked, any correlations shown in the results would reveal a positive or negative relationship between job satisfaction and the variable clusters (Ruane, 2016).

Significance is the measure of the level uncertainty that the results in the sample can be transferred to the population. The generally accepted cut-off for significance is 5 % (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016). The tables below show the results of the different analyses carried out. Any questions not meeting the 5 % cut-off for significance or having minimal to no correlation have been omitted from the results.

Table 1. – Shows the independent Pearson r correlation scores for questions 5 – 19 to question 20 “I am satisfied with my job”.

	20 – I am satisfied with my job
5 – I have necessary equipment/resources	,365
7 – I work well with my colleagues	,389
8 – I am recognized for a job well done	,333
9 – My opinion is valued by my supervisor	,449
10 – My supervisor takes into account my life situation	,492
11 – I have a good relationship with my supervisor	,464
12 – My supervisor is professionally skilled	,528
13 – I work well with management	,497
14 – My supervisor is present and active	,565
15 – I have the freedom to solve problems	,345
16 – I am challenged to show my creativity	,402
18 – I may change jobs in the next 6 months	-,404
19 – The company has a good work environment	,705

The results shown in Table 1 indicate that when compared individually, overall work environment has the greatest impact on job satisfaction. Also, factors that require human interaction have a stronger

correlation compared to those that don't. Notice the negative correlation for question 18 regarding job change meaning the more satisfied the respondent, the less likely he or she is to change jobs.

Table 2 – Pearson r correlation scores for questions making up the “work environment” cluster.

	Job Satisfaction
5 – I have necessary equipment/resources	,365
6 – I have competency to perform my job	,091
7 – I work well with my colleagues	,389

The data in Table 2 indicates that from a work environment standpoint, job satisfaction is dependent on outside forces, equipment and colleagues. Self-reported competency has little effect on job satisfaction.

Table 3 – Pearson r correlation results for the questions making up the “autonomy/creativity” cluster.

	Job Satisfaction
15 – I have the freedom to solve problems	,345
16 – I am challenged to show my creativity	,402

The data in Table 3 shows that being creative has a greater impact on job satisfaction than does autonomy.

Table 4 – the Pearson r correlation results for individual question in the “management” cluster.

	Job Satisfaction
9 – My opinion is valued by my supervisor	,449
10 – My supervisor accounts for my life situation	,492
11 – I have a good relationship with my supervisor	,464
12 – My supervisor is professionally skilled	,528
13 – I work well with management	,497
14 – My supervisor is present and active	,565

The data in Table 4 shows a positive correlation between the management cluster questions and job satisfaction, particularly presence of a supervisor suggesting respondents need guidance to increase job satisfaction.

Table 5 – Pearson r correlations to job satisfaction for the three clusters listed in tables 2 – 4.

	Job Satisfaction
Work environment	,419
Management	,615
Autonomy/creativity	,418

Table 5 shows the Pearson correlation for the three clusters, with the management cluster having the highest correlation indicating it is the factor that affects job satisfaction most.

Discussion

Results from the questionnaire show that creativity/autonomy, work environment, and management all correlate with job satisfaction (see Table 5). Management has the strongest correlation and a seemingly strong influence over some aspects of work environment (see Young & Corsun 2009, Trygstad et al., 2014). Eben points out that dissatisfaction with pay was not the main reason cooks quit, which dovetails with the research for this paper. The reasons he lists, professional development and belonging, are within control of the manager (Eben 2018).

Creativity was reported as one of the main reasons for staying in the profession (St. Olav's, 2013) which is not entirely supported by this paper (see Table 3). Previous research explored job satisfaction as a mitigator between creativity and desire to change jobs but found instead that management and job stress were key factors. Latitude for creative expression has been reported as having an impact on job satisfaction and involvement in decision-making would lower job-stress and increase job satisfaction (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). This suggests perhaps that just having the possibility to express creativity and be involved in decision-making may be enough to increase job satisfaction.

Many in the hospitality industry report liking their work despite the negative reputation and challenges. The psycho-social aspect seems to be a mitigating factor against lower satisfaction (Trygstad et al., 2014, St Olav's, 2013). I noticed when going through the results that those factors that returned the highest Pearson correlation were those that involve personal interaction. Question 12 is the exception (see Tables 1 and 2). While the work environment is constantly changing and needs following for improvement, the excitement and the psycho-social work environment were the main reasons for cooks staying in the profession (St. Olav's, 2013). Martin found that employees had

different orientations to work and that these orientations, especially in small restaurants, allowed employees to exhibit a high degree of control over their individual work environment, which increased satisfaction (Martin, 2004).

Trygstad et al. reported 50 % of employees were in the same job after one year and after three years 75 % had changed jobs (Trygstad et al., p. 10) whereas respondents in this report are staying in their jobs longer without the reason why being researched. 37 % of respondents report that they are not considering a job change in the next six months while 22 % report a desire to change jobs and 15 % are neutral. Trygstad et al.'s results for seniority raise concerns with fewer cooks being trained, a shortage of certified cooks has led to internal promotions of cooks to chefs. Consequently, supervisors and kitchen staff are getting younger (Trygstad, et al., 2014, p. 38). This is especially interesting considering the correlation between job satisfaction and management in this report. With results pointing to management as the leading factor for job satisfaction among cooks, it raises a dilemma: should the effort to fill the national cook shortage (Rovik, 2019) have more focus on professional retention than recruitment? Unserious management is brought up in several interviews as a negative factor (Eben 2018). When management exhibits behavioral integrity, meaning doing what they say they are going to do, employees are more satisfied with their job (Davis & Rothstein, 2006 p. 417). Eben also points to "push" factors such as unpredictability, (poor) management, and lack of talent development (Eben, 2018) as reasons for low job satisfaction.

This report determined that management's active presence was a greater factor than skilled management (see Table 4) where skilled management seemed to be a higher priority for others (Eben, 2018). Today's cooks could be compared to the skilled craftsmen at the beginning of the Industrial Revolution. They feel that management has taken away control of the kitchen, caring more about profit than quality of product while trying to milk profit from every square inch of the building (Young & Corsun, 2009, p. 79). Different orientations to work mean a diverse work force with employees having different needs from management. Understanding and accepting this diversity lends a voice to individual opinions and life situations (see Table 4) which has a correlation to job satisfaction (Martin, 2004). Where and what type of food is produced, for example a school cantina or a restaurant, also affects cooks' needs and how they approach work. Perhaps cooks are not, as Bourdain suggests, running away from something (Bourdain, 2007, p. 69), but rather looking for something to satisfy a need. That need may be creative expression, belonging, or guidance, but to like it where they are, they must find satisfaction. Management should better understand the kitchen culture and the different needs of a diverse staff to avoid negative repercussions from misunderstanding (Palmer et al., 2010).

Limitations

Limitations in this paper include an overload of questions relating directly to management when compared with the other clusters. With more data to analyze in the management cluster, it could be easy to think that more information could give a higher Pearson r correlation. Questions could have been re-worded or applied to another cluster to “even out” the data distribution in each cluster. Also, the number of respondents was a minimum. That number should ideally have been higher in order to confidently apply these results to a greater population of cooks. Even with these limitations, the results are validated by other studies, yet more research on the subject should be undertaken.

Conclusion

According to this paper, the answer to the research question “Which factors affect cooks’ job satisfaction” is management. While creativity/autonomy and work environment also affect cooks’ job satisfaction, management influences work environment as well as giving the latitude to cooks for creative expression and involvement in decision making. Norwegian vocational schools would do well to add some basic management to the curriculum and the industry would benefit from better trained managers with a culinary background that could help both current employees and entrants to the profession. Elevating job satisfaction could increase retention and help repair the poor reputation of the industry which could help recruit students to the restaurant and food science program in vocational schools.

References

Arbeidsmiljøloven (2006) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2005-06-17-62).

Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljø>

Bourdain, A. (2007). *Kitchen confidential: adventures in the culinary underbelly*. Updated edition.

New York: Harper Perennial.

Cambridge Business English Dictionary. Retrieved May 2, 2019 from:

<https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/job-satisfaction>

Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). *The Effects of the Perceived Behavioral Integrity of Managers on Employee Attitudes: A Meta-analysis*. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 407–419.

<https://doi.org/10.1108/09596110410531177>

- Eben, B. (2018). *Yrkesstolthet og frafall i kokkeyrket*. Skandinavisk Tidsskrift for Yrker Og Profesjoner I Utvikling, Vol.3. <https://doi.org/10.7577/sjvd.2611>
- Fulk, J., Brief, A.P., Barr, S.H. (1985). *Trust-in-supervisor and perceived fairness and accuracy of performance evaluations*. Journal of Business Research, Vol. 13, 299-313.
[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(85\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0148-2963(85)90003-7)
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag
- Larsen, A.K. (2017) *En enklere metode – Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget
- Martin, E. (2004). *Who's kicking whom? Employees' orientations to work*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 16 (3), 182-188.
<https://doi.org/10.1108/09596110410531177>
- Palmer, C., Cooper, J., Burns, P. (2010) *Culture, identity, and belonging in the “culinary underbelly”*, International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research, Vol. 4 (4), 311-326.
<https://doi.org/10.1108/17506181011081497>
- Rovik, A. (2019, 3. februar). *Stor mangel på kokker: På menyen står ønsket om 1000 flere kokker*. tv2.no. Hentet fra: <https://www.tv2.no/a/10364815/>
- Ruane, J.M. (2016) *Introducing Social research Methods – Essentials for Getting the Edge*. Chichester: John Wiley & Sons
- St. Olavs hospital – arbeidsmedisinsk avdeling (2013). *Kokker, arbeidsmiljø & helse: spørreundersøkelse blant kokker som tok fagbrev 1988 – 2008* (Delrapport 1). Hentet fra https://www.nhoreiseliv.no/contentassets/a1b07dbf3073487cb3aa3764b4c27890/st.-olav-hospital_kokker_arbeidsmiljo_helse.pdf
- Tongchaiprasit, P. & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). *Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress*. International Journal of Hospitality Management Vol. 55, 33-40.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>

Trygstad, S.C., Andersen, R.K., Hagen, I.M., Nergaard, K., Nicolaisen, H., & Steen, J.R. (2014).
Arbeidsforhold i utelivsbransjen. Fafo-rapport 2014:02. Hentet 28. november 2018 fra:
<https://www.fafo.no/images/pub/2014/20349.pdf>

Young, C.A. & Corsun, D.L. (2009). *Burned! the Impact of Work Aspects, Injury, and Job Satisfaction on Unionized Cooks' Intentions to Leave the Cooking Occupation*. *Journal of Hospitality and Tourism Research* Vol. 34 (1), 78-102.

<https://doi-org.ezproxy.hioa.no/10.1177/1096348009349816>

Kokken blir leder - Er det behov for digital kompetanse?

Sammendrag

Formålet med denne artikkelen har vært å undersøke behovet for digital kompetanse hos faglige ledere på kjøkken i hotell- og restaurantbransjen. Studien er sammenheng mellom hva faglig leder sier om behov og hvordan de har tilegnet seg nødvendig kompetanse, hvilke kvalifikasjoner det søkes etter i stillingsannonser, hva bransjeforeninger, samfunn og kunnskapsdepartementet sier om digital kompetanse. Problemstillingen i undersøkelsen har vært «*Hvilken digital kompetanse kreves av en leder på kjøkkenet og hvordan tilegnes denne kompetansen?*» Metoden for datainnsamling er kvalitative intervjuer samlet inn våren 2019. Funnene antyder at for å utføre mange av faglig leders arbeidsoppgaver har denne behov for digital kompetanse, til tross er kravene for kompetansen små. Resultatene indikerer at den viktigste kompetansen en faglært kokk bør ha for å kvalifisere seg til stillingen faglig leder på hotell- eller restaurantkjøkken er erfaringer fra praktisk bruk av flere typer programvarer og grunnleggende bruk av digitale verktøy.

Introduksjon

Den digitale utviklingen går i en enorm fart og er kommet for å bli. I januar 2019 fikk Norge sin første Digitaliseringsminister med ansvar for blant annet elektronisk kommunikasjon i Norge.

(Regjeringen.no, 2019) NHO Reiseliv ved Kristin Kron Devold sier «Digitalisering gjør at reiselivet trenger folk med digital kompetanse og erfaring» (NHO, 2017) NHO Reiseliv legger vekt på digitalisering i høringen av Stortingsmelding 19. 2016-2017. (NHO, 2017) Hotellkjeder sier de har fokus på digital kompetanse ved ansettelse i ledende stillinger. (HSMAI, 2018) Landsdekkende konferanser blir arrangert for reiselivsnæringen med fokus på bruk av digitale verktøy for daglig arbeid og markedsføring. (Norwegian digital travel Conference, 2018)

I videregående opplæring er det nye læreplaner under utarbeidelse. I forslaget til kjerneelementene i læreplanene for Restaurant- og Matfag 2020 sier man om grunnleggende ferdigheter, digital kompetansen: «Å ha digitale ferdigheter i restaurant- og matfag innebærer å bruke digitale verktøy til å merke varer, sette sammen produkt og måltid ut fra ønsket næringsinnhold og rekne ut priser og å bruke tilgjengelige betalingssystem. Elevane må kunne bruke sosiale medium til å kommunisere og samhandle, og dei må kunne utøve digital dømmekraft.» (Utdanningsdirektoratet, 2019) Regjering og

storting arbeider med strategier og planer på hvordan digital kompetanse skal bli en større del av yrkesfag opplæringen. (Kunnskapsdepartementet, 2017-2021)

Denne artikkelen belyser kunnskapsbehovet for digitale kompetanse for en leder på kjøkken, og hvordan de tilegner seg kompetansen. Med egne erfaringer fra stilling som faglig leder ble jeg overrasket av hvor stort behovet for digital kompetanse var, hvor mange arbeidsoppgaver som var digitalisert, og hvor tid- og ressursbesparende det er når en faglig leder innehar god kompetanse.

I artikkelen «Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringen» spør Halvor Spetalen om digital kompetanse kan gi den faglærte en «merverdi» (Spetalen, 2018) Grunnet synkende innsøking på Restaurant- og matfag og mangel på faglærte kokker, ser Spetalen for seg at faglærte kokker får de overordnede arbeidsoppgavene. I produksjon vil det være ufaglært arbeidskraft. Blir fremtiden slik, vil kravet for digital kompetanse bli enda større. Flere av dagens ledere på kjøkken i hotell- og restaurantbransjen har ingen videreutdanning utover kokkefagbrevet, men har stillinger der behovet for digital kompetanse er stort. (SSB & NAV, 2018) Hvordan opplever kjøkkenledere sin egen digitale kompetanse? Hvilke behov for digital kompetanse vil fremtidige kokker trenge for å gjøre dem rustet til å bli morgendagens ledere?

På bakgrunn av denne introduksjonen blir problemstillingen: *Hvilken digital kompetanse kreves av en leder på kjøkkenet og hvordan tilegnes denne kompetansen?*

Begrepsavklaring

Sentrale begrep i denne problemstillingen er *digital kompetanse* og *tilegnes*. Disse redegjøres for slik:

Digital kompetanse

I Stortingsmelding nr. 30 definerte de digital kompetanse:

«Digital kompetanse er summen av enkle IKT-ferdigheter, som det å lese, skrive og regne, og mer avanserte ferdigheter som sikrer en kreativ og kritisk bruk av digitale verktøy og medier. IKT-ferdigheter omfatter det å ta i bruk programvare, søke, lokalisere, omforme og kontrollere informasjon fra ulike digitale kilder, mens den kritiske og kreative evnen også fordrer evnen til evaluering, kildekritikk, fortolkning og analyse av digitale sjangrer og medieformer.» (St. meld. nr. 30, 2003-2004, s. 48). I rammeverket for grunnleggende ferdigheter sies det også at det handler om kommunikasjon og samhandling. (Kunnskapsdepartementet, 2017)

Metode

Til problemstillingen *hvilke digital kompetanse* egner kvalitativt intervju seg som metode for å innhente flest mulige momenter uten at forsker setter stramme rammer. Slik at informantens opplevelser og virkelighet kommer frem. (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016)

Grounded theory metoden er brukt som inspirasjon for utformingen. For å sikre en korrekt gjennomført datainnsamling med validitet er Kvale og Brinkmann (2015) sine syv faser fulgt for kvalitativt intervju.

Det ble også gjennomført en dokumentanalyse av stillingsannonser fra utlyste stillinger som faglig leder. Disse annonsene ble hentet inn fra finn.no i perioden februar/mars 2019.

Tematisering

Mange faglærte kokker blir ledere i kjøkken (SSB & NAV, 2018) der deres faglige og administrative arbeidsoppgaver er digitalisert. Men har kjøkkenledere denne kunnskapen og kompetansen som kreves? Hvordan har de tilegnet seg denne, da det er «relativt» lite fokus på dette under opplæring til kokkefagbrev.

Design og planlegging

Kvalitativt intervju er valgt på grunnlag av manglende teori på faglig leders behov og krav for digital kompetanse. Grounded theory er egnet som en inspirasjonsmetode der man ikke tester eksisterende teori, men utvikler en teori ved en induktiv fremgangsmetode som er rettet mot handling og prosess, og vil finne informantenes personlige erfaringer. Kvale og Brinkmann (2015) sine syv faser er et hjelpemiddel for å gjennomføre prosessen i kvalitativt forskningsintervju. Informantene er strategisk utvalgt under datainnsamling og analyseprosessen. Det ble seks faglige kjøkkenledere fra hotell- og restaurantbransjen, tre større og tre mindre bedrifter. Det ble utarbeidet en semistrukturert intervjuguide. Intervjuguiden besto av seks hovedspørsmål, oppfølgingsspørsmål og -stikkord for å kunne drive intervjuet fremover og i større grad få svar på problemstillingen. I forkant av intervjuet ble det sendt ut informasjonsskriv og forespørsler om deltagelse med forslag til gjennomføringstidspunkt. Dagen før gjennomføring ble informanten oppringt for å bekrefte avtalen. Det var ingen problemer med å innhente informanter.

Intervjuet

Intervjuene ble gjennomført på faglig leders arbeidsplasser og varte i 7-12 min. På alle stedene fikk vi sitte i rolige omgivelser uten forstyrrelser for intervjuet for utenom et som ble gjort i produksjon. Alle

intervjuene ble gjort ved personlig oppmøte og ble utført med lydopptak. Informanten ble på forhånd oppfordret til å ikke bruke navn på bedrift eller personer for enklere anonymisere. Informantene ble før intervjustart informert om temaet, hva resultatene skulle brukes til, at informant stilte frivillig og kunne trekke seg når det måtte være ønskelig.

Transkripsjon

Transkripsjon ble utført umiddelbart etter intervjuene av forsker, for og eventuelt notere atmosfære og miljø. Men også fordi datainnsamlingen og data analyseringen forgikk parallelt som er en del av Grounded theory metoden. Valgte jeg å ikke ha med emosjonelle aspekter i transkriberingen. Transkripsjonen er gjort i talespråket til informanten. Lydopptakene var klare og tydelige. Informantene brukte lite navn som kunne gjenkjenne personer eller bedrift, og lite måtte anonymiseres i transkriberingen. Intervjuopptakene er slettet etter transkribering. (Kvale & Brinkmann, 2015. s. 204-213)

Analyse

Dataene er analysert med metoden åpen koding (Johannessen et al., 2016. s. 172-196; Kvale & Brinkmann, 2015. s. 226)

Etter gjennomlesing av alle transkriberte intervjuer ble det brukt fargekoder i teksten, samme fargede post it lapper hvor stikkord ble notert. Her ble temaer med fokus på problemstillingen identifisert til fire kategorier/forskningsspørsmål som ble brukt i analysen.

- Hvilke arbeidsoppgaver utfører faglig leder som utløser behov for digitale verktøy?
- Hva kreves av digital kompetanse ved ansettelse og som ansatt i stillingen faglig leder?
- Hvordan har de tilegnet seg den digitale kompetansen de har og hvordan tilegner de seg økende krav?
- Hva tenker de om fremtiden for digitale kompetanse for faglige ledere?

Får å kunne se på gjentagende utsagn og så finne hovedtrekkene i dem, ble det etter hvert samlet svar i hver kategori som var like, eller tilnærmet like.

Deretter ble utsagnene sortert etter store- og småbedrifter for å se på forskjeller til krav og tilegnelse av digital kompetanse.

Likheter og ulikheter i funnene ble sammenlignet for å komme frem til forståelse av krav og tilegnelse av digital kompetanse.

Dokumentanalyse

Ved et systematisk søk fant jeg 16 utlyste ledige stillinger som kjøkkenfaglige leder i hotell- og restaurantbransjen fra hele landet på Finn.no februar/mars 2019. Disse ble analysert for å dokumentere ønsket digital kompetanse ved ansettelse. Det ble brukt fargekoder i teksten for å fremheve funn med fokus på digital kompetanse. Hensikten med denne analysen er å triangulere opp mot funnene fra intervjuene for å kunne sammenligne, finne likheter/ulikheter og drøfte dette opp mot resultatene fra intervjuanalysen. Kategoriene resultatene ble delt inn i var:

- Hvilke arbeidsoppgaver beskrives i annonsen der kjøkkenleder har behov for digitale verktøy?
- Søker de konkret etter digital kompetanse?
- Tilbyr de opplæring av digitale verktøy/systemer?

I analysen ble det også undersøkt om det var forskjeller i annonser fra små og store bedrifter. (Johannessen, et al., 2016. s.181-196)

Verifikasjon

I intervjuet ble det stilt forholdsvis åpne spørsmål til informanten slik at de hadde mulighet til å svare med reliabilitet, og ville svart det samme til en annen intervjuer. Annonsene er valgt ut fra hele landet og er fra små og store bedrifter innen hotell og restaurant. Under kapitlet diskusjon er det sett på om det er samsvar mellom kvalifikasjoner kjøkkenleder sier det er behovet for, det søkes etter i stillingsannonser, og uttalelser i artikler fra blant annet NHO som sier noe om digital kompetanse i samfunnet og bransjen. Dette ble gjort for å kunne verifisere funnene i undersøkelsen. (Johannessen et al., 2016. s.181-196)

Rapportering

Artikkelen skal fortelle yrkesfaglærere i restaurant- og matfag hvordan det faglige miljøet opplever kravet om og behovet for digital kompetanse i dag. Bør opplæringen ha høyere fokus på grunnleggende ferdigheten *å kunne bruke digitale verktøy?* (Utdanningsdirektoratet, 2018) I artikkelen er det tatt hensyn til konfidensialiteten til informantene.

Resultater

Denne delen er bygget opp etter kategoriene/forskningsspørsmålene som ble brukt i analysen av empirien.

Her vises momenter av likheter og ulikheter etter sammenfatning av de seks intervjuene av kjøkkenledere i hoteller og restauranter av store- og små bedrifter.

Hvilke arbeidsoppgaver utfører en kjøkkenleder som utløser behov for digitale verktøy?

Alle kjøkkenlederne hadde behov for digitale kompetanse i det daglige arbeidet, de større bedrifter noe mer enn de små bedriftene. De små bedriftene nevnte kalkulasjoner, varebestilling, allergen merking, sosiale medier, markedsføring, e-post, kassasystemer, fakturering, varetelling, statlige dokumenter og skjema, IK-mat og HMS. De større bedriftene kunne føye til vaktlister, stemplingsklokke, lønn, intranettsystem, booking, lagerstyring, nyhetsbrev til eksisterende kunder, prognoser og rapporter for regnskap, historikk og fremdrift, reiseregninger, kurs, avviksføringer, personalarbeid som kontrakter, arkiv, NAV-oppfølging og medarbeidersamtaler. I to av de større bedriftene hadde alle ansatte tilgang til en bedriftsapp hvor de fikk opplæring, beskjeder og informasjonen de trengte, opplæring og bruk av denne, var faglig leders ansvar. I to av de små bedriftene var det fortsatt oppgaver som IK-mat og vaktlister som ble gjort manuelt. En av de små bedriftene hadde et tilnærmet bruk av digitale verktøy på nivå med de større bedriftene.

Hva kreves av digital kompetanse ved ansettelse og som ansatt i stillingen faglig leder?

Ingen av informantene opplevde noe krav om digital kompetanse ved ansettelse, men alle informantene var rekruttert i egen bedrift. Sitater fra informanter i store bedrifter: «hadde jeg vært ubrukelig hadde jeg vel ikke fått jobben» og «i kontrakten min stilles det krav til digital kompetansen, men også at arbeidsgiver har ansvar for kompetansehevingen» og fra små bedrifter: «du må kunne det, ferdig snakka, har ikke sjans uten» eller «om det er noe som kreves, må jeg bare finne ut av det». En informant mener det ikke er nødvendig med spisskompetanse. En annen mener du må være motivert til å lære og en tredje at du må kunne det til en viss grad. Alle informantene snakker om at det er viktig å tørre prøve, og at der er stor fordel å ha grunnleggende ferdigheter i bruk av Word, Excel og e-post.

Hvordan har de tilegnet seg den digitale kompetansen de har og hvordan tilegner de seg økende krav?

Informanten sier de alle er selvlærte på digitale kompetansen, som var Word og enkelt bruk av Excel. To sier de hadde litt opplæring i digitale verktøy under opplæring til kokkefagbrev, en husker at det gikk på kalkulasjon og den andre husker ingenting. Fire hadde ingen tilegnelse under opplæring. En av informantene er diplomkokk fra år 2000, men det var ingen fokus på digitale verktøy i denne

utdanningen. 5 av 6 informanter nevner at de lærte av kollegaer, ved prøving og feiling og tidligere jobber. En fra større bedrift sier det er bedriften som har ansvar for kompetanseheving og at de kan kreve kurs. Større bedrifter har systemer for intern opplæring, i form av app med instruksjoner, de får interne og eksterne kurs ved behov. Mens i små bedrifter må faglig leder selv ta ansvar for eventuell kompetanseheving for å «henge med» og en sier: «det blir ikke prioritert, jeg må være i produksjonen». En i de mindre bedriftene forteller at innkjøpsorganisasjonen bedriften er medlem i, har digitale løsninger med brukerveiledninger de kan benytte. I to av de større bedrifter er kjøkkenleder ikke i produksjon, og jobber kun med digitale verktøy, og sier: «kokkejakka er bare for å vise hvilken avdeling jeg hører til, kunne like godt hatt dress» En i mindre bedrift bemerket dette som en bekymring og sier «digital kompetanse har ingen ting med kvaliteten på maten og gjøre».

Hva tenker de om fremtiden for digitale kompetanse for faglige ledere.

En informant i en av de større bedriftene var opptatt av datasikkerhet, som han mener er viktig med forståelse for. En i de mindre bedriftene mener den digitale bruken kan ta over for faglig kompetanse, noe han ser på som «skummelt». Mens en tredje informant tror at behovet for digital kompetanse ikke vil bli viktigere en faglig kompetanse og sier: «det er enklere å tilegne seg digital kompetanse underveis og på egenhånd enn fagkompetansen». En i de små bedriftene sier: «de må ha god grunnkunnskap om Word, Excel, være kjent med sosiale medier og ha interesse for å lære» noe som et par av de større bedriftene også er inne på. Her kommenteres at det ikke trengs spisskompetanse da programvarer er stadig i endring, men viktig å ha erfaringer fra bruk av forskjellige programvarer som gjør at en tilegner seg raskere ny kunnskap. En informant fra en mindre bedrift mener systemene som brukes må bli enklere og brukervennlige. Tre av informantene mener fremtidige faglærte allerede har høyere digital kompetanse i utgangspunktet: «de er oppvokst med teknologi som Pad, telefoner og data og har mye erfaring fra blant annet sosiale medier» og vil lettere kunne tilegne seg ny kompetanse da de ikke er redde for å prøve.

Dokumentanalyse av stillingsannonser

Viser her funnene fra analysen av 16 stillingsannonser på faglige ledere funnet på Finn.no februar/mars 2019. Funnene blir presentert i kategoriene analyseringen ble delt inn i.

Hvilke arbeidsoppgaver beskrives i annonsen der faglig leder har behov for digitale verktøy?

I 15 av 16 stillingsannonsene blir det referert til mange arbeidsoppgaver som er digitalisert: varebestilling, økonomi, kalkulering, lønn, rapporter, Haccp, oppfølging av ansatte, HMS, oppfølging av myndighetskrav, innkjøpsavtaler, bemanningsplanlegging, menyer, allergimerking, varelager,

opplæring, internkontroll, kompetanseheving, rekruttering og ansettelse. Noen av disse oppgavene er fagspesifikke som, meny, allergimerking og Haccp mens andre er av overordnet art. En skriver slik: «vi har 25 serveringsteder, kjøkkensjefen har ansvar for alle kjøkkenene».

Det kan synes som om blir lagt noe mere vekt på arbeidsoppgaver som er digitaliserte i større bedrifter enn i mindre bedrifter. I en av de mindre bedriftene nevnes ikke noen av disse arbeidsoppgavene.

Søkes det konkret etter digital kompetanse?

Tre av annonsene søker etter digital kompetanse slik: «det er ønskelig med grunnleggende EDB utdanning», «erfaring med digitale verktøy» og «grunnleggende datakunnskap». Alle disse er fra større bedrifter.

Tilbyr bedriftene opplæring av digitale verktøy?

To av de større bedriftene tilbyr kurs for kompetanseheving, en sier: «kursing og kompetanseutvikling gjennom vårt Compass Academy», den andre: «god innføring i konseptet og bedriften gjennom våre opplæringsprogram».

Ingen av bedriftene søker etter høyere faglig utdannelse enn fagbrev kokk, men flere søker etter tidligere erfaring som leder. Det er generelt mindre fokus på digital kompetanse enn nøkkelkvalifikasjoner i utlysningsteksten. Stillingsannonsene er veldig varierende i forhold til hva som beskrives som bedriftens behov i forhold til ønsket kompetanse.

Resultatets pålitelighet

Intervjuene ble holdt under trygge rammer og informanten kunne snakke fritt. (Kvale & Brinkmann, 2015) I en kvalitativ forskning med bruk av Grounded theory vil ikke resultatene være allmenngyldige, men funnene vil kunne gi indikasjoner og grunnlag for ny forskning og diskusjon. Under kapitlet diskusjon har jeg sett på om det er samsvar mellom kvalifikasjoner faglig leder sier det er behovet for og det som søkes etter i stillingsannonser. På grunnlag av dette vil påliteligheten til resultatene kunne øke. (Johannessen et al., 2016. S.181-196 og s.231-234)

Diskusjon

Arbeidsoppgavene informantene nevner med behov for digital kompetanse er i samsvar med oppgaver som søkes etter i stillingsannonse. (Finn.no, 2019) Disse er av faglig art som Haccp, allergimerking, HMS, kalkulasjoner, menyplanlegging og av mer overordnet art som prognoser og rapporter for regnskaps, historikk og fremdrift, reiseregninger, kurs, personalarbeid.

Arbeidsoppgavene er i større grad digitalisert i større enn i små bedrifter. Dette bekreftes med at store hotell kjeder sier de har fokus på digital kompetanse ved ansettelse i ledende stillinger.

(HSMIAI, 2018) I disse bedriftene er gjerne faglig leder ikke med i produksjon, men har en liknende funksjon slik H. Spetalen forespeiler i artikkelen «Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringen». (Spetalen, 2018) De mindre bedriftene karakteriseres ved at faglig ledere deltar i produksjonen, de er gjerne eiere, det er færre ansatte og bedriften har ikke tid eller økonomi til å ikke delta i produksjonen.

Kvalifikasjonene det søkes etter i stillingsannonse er i samsvar med erfaringer informantene med fagbrev kokk hadde, som bekrefter at flere med kokkefagbrev har stillinger som faglige ledere. (SSB & NAV, 2018) Det vises i både intervjuanalysen og dokumentanalysen at behovet for digitalkompetanse er til stede, men det oppleves at dette «lever litt skjult». Kjøkkenlederne sier de bruker digitale verktøy til mange av arbeidsoppgavene som også nevnes i stillingsannonser som faglig leders ansvarsområde. NHO sier at vi trenger denne kompetansen inn i bransjen (NHO, 2017). Allikevel blir kompetansen i liten grad etterspurt eller krevd ved ansettelse av kjøkkenleder. Tenker de som ansetter at dette kan de tilegne seg underveis eller at alle har denne kompetansen i dagen? En bedrift søker etter kjøkkensjef som skal ha ansvar for 25 spisesteder, men nevner ikke digital kompetanse som et kvalifikasjonskrav. Mest sannsynlig er det ikke produksjon som er denne kjøkkensjefens arbeidsoppgaver, men oppgaver med behov for digitale verktøy (Finn.no, 2019).

Det er tydelige forskjeller på hvordan ny kompetanse blir tilegnet i forhold til størrelse på bedrift, og som informant fra en mindre bedrift påpeker: «dette kan vi ikke prioritere, jeg må produsere» De digitale forkunnskapene hos kjøkkenleder er små, og flere av arbeidsoppgavene som kunne vært utført digitalt, gjøres manuelt. Om kompetansen hadde vært tilstede kunne disse oppgavene vært effektivisert. Dette ville ført til bedre tid til produksjon og gitt økonomisk gevinst.

Flere av informantene refererer til hvor viktig det er med grunnleggende kunnskap i Word, Excel og sosiale medier som øker faglærtes ferdigheter ved praktisk bruk av digitale verktøy. Det trengs ikke spisskompetanse på programvarer, men de faglærte må tørre å prøve, ha erfaring med bruk av digitale verktøy for å søke, effektivisere, være nytenkende og lett tilegne seg de hurtige endringene

som skjer digitalt. Strategiplanene Fremtid, fornyelse og digitalisering bekrefter dette behovet og at fremtidig opplæring må ha fokus på dette (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Elevene i videregående opplæring bør etter endt opplæring mestre digitale verktøy slik at det vil skape interesse for å fortsette med livslang læring og utvikle den kompetansen som til enhver tid er behovet for hos en kjøkkenleder. Elevene må gis erfaringer fra varierende programvarer og bruksmetoder, slik at de lett kan tilegne seg ny kunnskap ved prøving og bygge på tidligere kunnskap. Det er behov for å skape god kultur for fremtidig læring, som er i samsvar med det reviderte Rammeverket for grunnleggende ferdigheter. Digitale ferdigheter, som også viser til behovet for datasikkerhet. Elevene kan øke den digitale kompetansen ved å benytte seg av varierte digitale ressurser i den faglige opplæringen (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Undersøkelsen sier ikke noe om at det er tidskrevende at kjøkkenleder skal tilegne seg kompetansen underveis. Dette kunne være interessant og undersøkt, når vi lever i et samfunn som digitaliseres fordi det skal vær ressurs-, tids- og økonomisparende.

Oppsummering og konklusjon

I arbeidet med å søke svar på: *Hvilken digital kompetanse kreves av en leder på kjøkkenet og hvordan tilegnes denne kompetansen?*

Har jeg kommet frem til at relativt mange arbeidsoppgaver kjøkkenleder har ansvar for daglig og sporadisk utføres digitalt. Tilegnelsen av kompetanse ser ut til å variere, særlig i forhold til bedriftens størrelse, men at faglig leder i utgangspunktet er selvlært.

Selv om antall informanter i denne undersøkelsen er lavt, kan vi se at behovet for digitalkompetanse er til stede, men det oppleves at dette «lever litt skjult». Digital kompetanse blir i liten grad etterspurt eller krevd ved ansettelse av kjøkkenleder selv om svært mange av kjøkkenlederens faglige- og administrative arbeidsoppgaver gjennomføres digitalt.

Det er også en forskjell mellom små og store bedrifter. Arbeidsoppgaver som kunne vært utført digitalt utføres nå manuelt, særlig i mindre bedrifter. Om kompetansen hadde vært tilstede kunne disse oppgavene vært effektivisert. Dette ville ført til bedre tid til produksjon og gitt økonomisk gevinst.

Kilder

Regjeringen.no. (2019). <https://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/org/digitaliseringsminister-nikolai-astrup/id2626348/>

Udir.no. (2019). *Om faget vg1 Restaurant- og matfag*.
<https://hoering.udir.no/Hoering/v2/317?notatId=620>

Utdanning.no. (2018). *SSB og NAV. Hva jobber kokkeutdannede som?*
<https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/kokk>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Fremtid, fornyelse, og digitalisering. Digitaliseringsstrategi for grunnopplæringen 2017-2021*.
https://www.regjeringen.no/contentassets/dc02a65c18a7464db394766247e5f5fc/kd_framtid_fornelse_digitalisering_net.pdf

NHO. (2017). *Kompetansebarometer* <https://www.nhoreiseliv.no/bransjer-og-fakta/fakta-reiselivsnaringen/NHOkompetansebarometer/nyhet/2017/nhos-kompetansebarometer-2017/>

NHO. *Reiseliv*. (2017). <https://www.nhoreiseliv.no/vi-mener/stortingsmelding-reiseliv/>

HSMAI. (2018). <http://hsmi.no/2018/06/18/scandic-styrker-konsernledelsen-med-merkommersiell-og-digital-kraft/>

Norwegian digital travel conference. (2018). <http://www.digitaltravel.no/>

H. Spetalen. (2018). Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringen. *HRR (Hotell, Restaurant og Reiseliv)* nr. 4, 26-27.

Stortingsmelding nr. 30. (2003-2004). *Kultur for læring*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/988cdb018ac24eb0a0cf95943e6cdb61/no/pdfs/stm200320040030000dddpdfs.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeverk for grunnleggende ferdigheter*.
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/grunnleggende-ferdigheter/rammeverk-for-grunnleggende-ferdigheter/2.1-digitale-ferdigheter/>

Utdanningsdirektoratet. *Læreplan i felles programfag i Vg1 restaurant- og matfag*. (2018)
https://www.udir.no/kl06/RMF1-02/Hele/Grunnleggende_ferdigheter

Johannessen, A. Tufte, P, A. og Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelige metoder*. Abstrakt Forlag.

Kvale, S. Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademiske.

Finn. no. Jobb
<https://www.finn.no/job/fulltime/search.html?location=0.20001&page=4&q=kj%C3%B8kken> hentet
Februar/mars. 2019

Stjernerestauranter – en arena for faglærte?

Sammendrag

Selv om flere norske restauranter har Michelinstjerne og restaurantlivet blomstrer, viser NHO's kompetansebarometer for 2018 og Nav sin bedriftsundersøkelse at Norge mangler faglærte kokker og servitører (Bocuse d'Or Norge, 2019; Børing, Carlsen, NAV, 2018; Rørstad, & Solberg, 2018). Når det antydes en så stor mangel på kokker og servitører i restaurantbransjen, hvordan står det til i norske stjernerestauranter? Er dette arenaen for faglærte? Er det forskjell på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte utfører i restaurantene? Disse spørsmålene var utgangspunktet for vår artikkel med problemstillingen: *«Hvor stor andel av personalet i et utvalg av norske stjernerestauranter er faglærte, og er det forskjell på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte utfører?»*.

Vi gjennomførte 15 telefonintervjuer i det vi har kalt stjernerestauranter våren 2019. Våre funn indikerer at stjernerestauranter er en arena for faglærte. 67 % av de faste ansatte i restaurantene er faglærte, 12 % er ufaglærte og 21% er lærlinger. Alle restaurantene har faglærte kokker, fire restauranter manglet faglærte servitører.

Resultatene viser at det er en større skilnad i fordelingen av arbeidsoppgaver som utføres av faglærte og ufaglærte kokker på kjøkkenet, sammenliknet med fordeling av oppgaver mellom faglærte og ufaglærte servitører i serveringen. Resultatene indikerer også at det er større forskjell mellom arbeidsoppgavene til ledere og ikke-ledere, enn forskjellen mellom arbeidsoppgavene til faglærte og ufaglærte medarbeidere.

Introduksjon

Norge er den nasjonen med flest medaljer i verdensmesterskapet Bocuse d'Or og ni Norske restauranter har Michelinstjerne (Bocuse d'Or Norge, 2019; Michelin, udatert). Restaurantnæringen blomstrer som aldri før til tross for at NHO sine medlemsbedrifter i mat og drikkenæringen varsler om et udekket kompetansebehov (Børing, Carlsten, Rørstad, & Solberg, 2018). NAV's bedriftsundersøkelse for 2018 sier at Norge mangler 1 050 kokker og 500 servitører (NAV, 2018, s. 21). Hvordan klarer restaurantene som befinner seg helt i toppsjiktet seg. Er dette en arena for faglærte eller er det også her et udekket kompetansebehov?

I rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene – Arbeidsoppgaver, prioriteringer og forskjeller» av Spetalen, Eben og Jahanlu (2016) fremkommer det at om lag to tredeler av personalet

på kjøkkenet har fagbrev, mens i servering er det drøyt halvparten som har fagbrev. I rapporten er det gjennomført en analyse av hvilken betydning fag-/svennebrevet har i forhold til hvilke arbeidsoppgaver yrkesutøvere med og uten fagbrev gjennomfører. Resultatene viser at det er særlig arbeidsplassene i institusjonskjøkken og restaurantkjøkken fagbrev har en betydning for hvilke arbeidsoppgaver yrkesutøveren utfører. Arbeidsoppgaver som kvalitetssikring, forberedende produksjonsarbeid og meny- og produktutvikling utføres i større grad av yrkesutøvere med fagbrev (Spetalen, Eben og Jahanlu, 2016).

Spetalen (2018) antyder i sin artikkel «Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringen» at arbeidet «på gulvet» ser ut til å bli standardisert slik at det kan utføres av ufaglærte.

Med bakgrunn i nevnte rapporter og artikkel ønsket vi å undersøke hvordan det er i Norges stjerne restauranter. Har de tilgang på faglært personell og er det noen forskjell på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte utfører i stjerne restauranter? Dette kan være av interesse å belyse med tanke på om det er behov for faglærte i fremtiden samt hvilken opplæring morgendagens faglærte bør ha.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge andelen faglærte kokker og servitører i Norges topprestauranter å undersøke om det er forskjeller i arbeidsoppgavene en utfører om man er faglært eller ikke. Vi har benyttet følgende problemstilling: *Hvor stor andel av personalet i et utvalg av norske stjerne restauranter er faglærte, og er det forskjell på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte utfører?*

Begrepsavklaring

Stjerne restaurant: Restauranttypen vi har undersøkt er kategorisert etter definisjonen som er benyttet i forskningsrapporten "*Yrkesutøvelse i restaurant og matfagene*" (Spetalen, Eben & Jahanlu, 2016, s. 28). Her defineres og rangeres ulike restaurantkonsepter der vi har benyttet den høyeste rangeringen som er «restauranter med Michelinstjerne eller ambisjon om slik stjerne».

Faglært: er en person med fagbrev. Fagbrev er et dokument som blir utstedt når en kandidat har bestått fagprøve etter bestemte regler, eller tilsvarende fagutdanning fra andre land (Dolven, 2017).

Metode

Undersøkelsen er basert på blandende forskningsmetoder. Undersøkelsen inneholder kvantitative spørsmål som handler om å telle opp fenomener, og kvalitative spørsmål der man går mer i dybden for å forstå fenomenet. Vi valgte derfor å benytte begge metodeformene i en kombinasjon for å

besvare problemstillingen. Undersøkelsen er bygd opp etter åttetrinnsmodellen for «mixed methods», utviklet av Johnson og Onwuegbuzi. De åtte trinnene er følgende: bestemme forskningsspørsmål, avgjøre om blandingsmodell er hensiktsmessig, velge blandingsmetode eller blandingsmodellens undersøkelses design, samle data, analysere data, tolkedata, verifisere data, trekke konklusjon (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Utvalg av informanter

Da målgruppen for vår undersøkelse var stjernevere restauranter i Norge gjennomførte vi et strategisk utvalg (Christoffersen, Johannesen, & Tufte, 2016). Listene til Guide Micheline, White Guide og DN`s restaurantguide ble benyttet for å velge restauranter som matcher vår definisjon av stjernevere restaurant (Michelin, udatert; udatert; White Guide, udatert; Dagens Næringsliv AS). Vi sammenlignet disse tre listene og utarbeidet vår restaurantliste bestående av 30 restauranter fra hele landet som befant seg i toppsjiktet av de nevnte listene.

Da vi kontaktet restaurantene for å avtale intervju var alle villige til å delta i undersøkelsen. I den praktiske gjennomføringen viste det seg imidlertid at det ble vanskelig for flere av bedriftene. Mange ba oss ringe igjen om noen dager eller en uke. Da vi ringte informantene for 3. eller 4. gang uten å få gjennomført eller avtalt noe intervju, tenkte vi at det skyldes nedprioriteringer i en hektisk hverdag i restauranten. At verdensmesterskapet Bocuse d`Or gikk av stabelen i samme periode og tiden for utdeling av Michelin stjerner var nær, kan være årsaker til utfordringen med å nå ut til informantene. Det endte med at vi intervjuet ni dagligledere og seks mellomledere.

Intervjuguide

For å få struktur på intervjuguiden startet vi med å identifisere temaene som inngår i problemstillingen. Da vi begge skulle utføre intervjuer utarbeidet vi en strukturert intervjuguide der spørsmålene og rekkefølgen var fastlagt (Christoffersen, Johannesen, & Tufte, 2016).

Da vi valgte å benytte mixed methods la vi inn både kvantitative og kvalitative spørsmål. Vi startet med faktaspørsmål for deretter å gå over i introduksjonsspørsmål. Før vi kom til kjernespoørsmålene og de inngående spørsmålene som for eksempel «er det oppgaver i organisasjonen som ufaglærte ikke får utføre?» for å løse opp stemningen og avrunde på en ryddig måte, avsluttet vi med lettere spørsmål (Christoffersen, Johannesen, & Tufte, 2016). Vi gjennomførte testintervjuer på restauranter i vårt nærrområde for å trene oss i intervjusituasjon, få tilbakemelding på intervjuguiden og sjekke om vi fikk besvart problemstillingen (Christoffersen, Johannesen, & Tufte, 2016). For å kunne sammenligne våre funn med rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene», benyttet vi noen

av de samme arbeidsoppgavene som ble benyttet som kategorier i den rapporten (Eben, Jahanlu, & Spetalen, 2016).

Datainnsamling

Datainnsamlingen startet med å sende ut e-post til de utvalgte restaurantene. Vi presenterte oss og formålet med undersøkelsen. Vi sendte med vedlagt informasjonsbrev med en formell forespørsel om gjennomføring av spørreundersøkelsen, informasjon om hvordan undersøkelsen var tenkt gjennomført og hvilke informanter vi ønsket å intervju. Informasjonsbrevet inneholdt også opplysninger om at det ikke ville bli samlet inn sensitive personopplysninger, alt materiale ville bli anonymisert, behandlet konfidensielt og slettet etter at artikkelen var skrevet (Christoffersen, Johannesen, & Tufte, 2016, s. 85-91). Restaurantene ble ringt opp noen dager etter at e-posten var sendt ut. Intervjutidspunkt ble da avtalt med de informantene som var villige til å delta i undersøkelsen. Datainnsamlingen ble gjennomført ved å intervju hver av informantene i ca. 15 minutter i perioden januar - februar 2019. Erfaringen tilsier at disse månedene er noe roligere for bransjen. Det viste seg at for stjerne-restaurantene var januar rolig og februar hektisk.

15 restauranter med til sammen 217 fast ansatte har deltatt i undersøkelsen. Dette utgjør en høy andel av ansatte innenfor dette segmentet. Av økonomiske, praktiske og miljømessige grunner er datainnsamlingen gjennomført via telefonintervju da informantene er fra hele Norge. Hovedtyngden av informanter er daglige ledere (9 stykker). Andre er kjøkkensjefer, soussejefer eller hovmestere (6 stykker).

Analyse

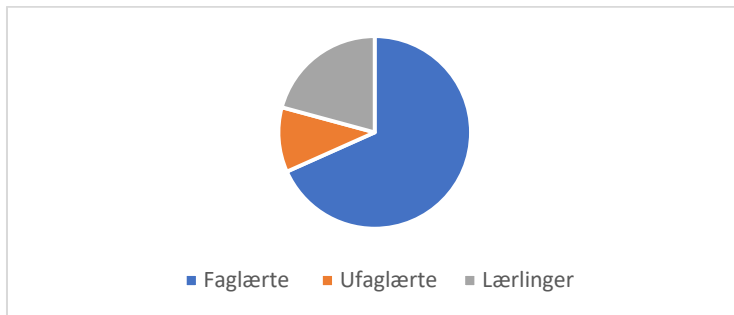
Telefonintervjuene ble tatt opp på lydfil før de ble transkribert i en transkriberingsmal. Vi lyttet til alle lydfilene og gikk gjennom dette sammen. Analysearbeidet startet vi med allerede under transkriberingen, slik at vi jobbet parallelt med intervju og transkribering. Analysen blir enklere og basert på tryggere grunn da (Brinkmann & Kvale, 2018). De kvantitative spørsmålene ble talt opp og lagt inn i en datamatrix, som er benyttet til univariate og bivariate analyser, som presenteres senere i artikkelen. De kvalitative spørsmålene analyserte vi ved å trekke ut meningsinnholdet fra tekstmaterialet, sorterte det så i tabeller med stikkord fra spørsmålene. Videre trakk vi ut de delene av teksten som var relevant for vår problemstilling, kodet og kategoriserte materialet for så å foreta en meningsfortetting (Brinkmann & Kvale, 2018). Vi satt da igjen med et redusert materiale som vi kategoriserte etter kodeordene. Kategoriene ble benyttet i utarbeidelsen av figurer og tabeller som vises i resultatkapittelet.

Resultater

I dette kapittelet presenteres resultatene fra undersøkelsen i form av figurer, tekst og tabeller.

Andelen faglærte, ufaglærte og lærlinger

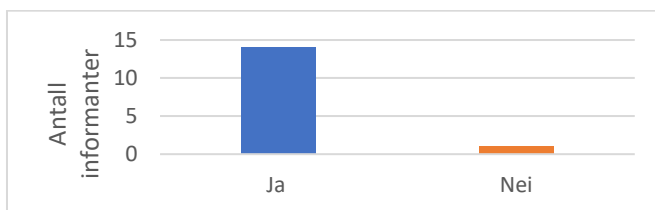
Figur 1. Andel av de faste ansatte som er faglærte, ufaglærte og lærlinger



Figur 1 viser at i de 15 stjernerestaurantene vi undersøkte er det 217 fast ansatte, derav 145 (67%) faglærte, 26 (12%) ufaglærte og 46 (21%) lærlinger.

Andelen daglige ledere som er faglærte

Figur 2. Andel daglig ledere som er faglærte

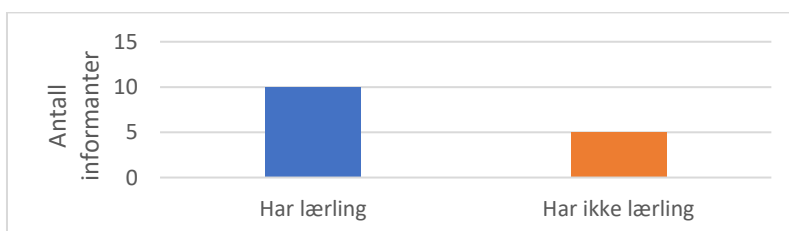


Figur 2 viser at i 14 av 15 restauranter oppgir informantene at dagligleder er faglært. Hovedtyngden oppgir at daglig leder er faglært kokk.

Andelen restauranter som har lærlinger og i hvilket fag

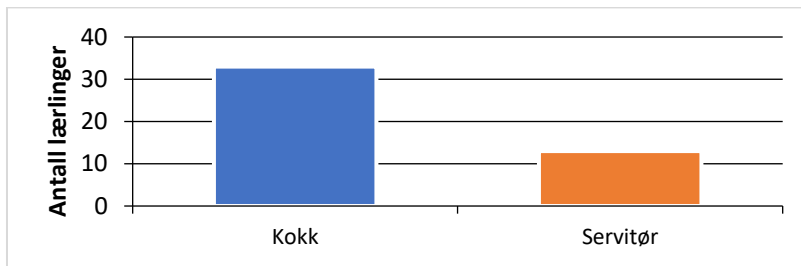
Resultatet presenteres i to figurer.

Figur 3. Oversikt over hvor mange restauranter som har lærlinger



Figur 3 viser at 10 av 15 restauranter oppgir at de har lærlinger. To informanter oppgir at de har en lærling, de åtte andre har tre eller flere lærlinger i et eller flere fag.

Figur 4. Antall lærlinger



Figur 4 viser at informantene har kokk og servitørlærlinger. Det er 33 kokkelærlinger og 13 servitørlærlinger. Fire restauranter oppgir at de har servitørlærling og 10 oppgir å ha kokkelærlinger.

Tilgangen på faglært personell

De fleste informantene valgte å dele opp svaret sitt i kokker og servitører, derfor presenteres resultatene her i to figurer, en for kokk (figur 5) og en for servitør (figur 6).

Figur 5. Opplevelse av tilgangen på faglærte kokker



Figur 5 viser at en overvekt av informantene opplever det vanskelig å få tak i faglærte kokker, minoriteten opplever det som enkelt. Flere informanter jobber aktivt med rekruttering. En informant sier følgende: «det har tatt meg 10 år å få alt personalet faglært, så jeg har jo en formening om hvor vanskelig det er».

Figur 6. Opplevelse av tilgangen på faglærte servitører

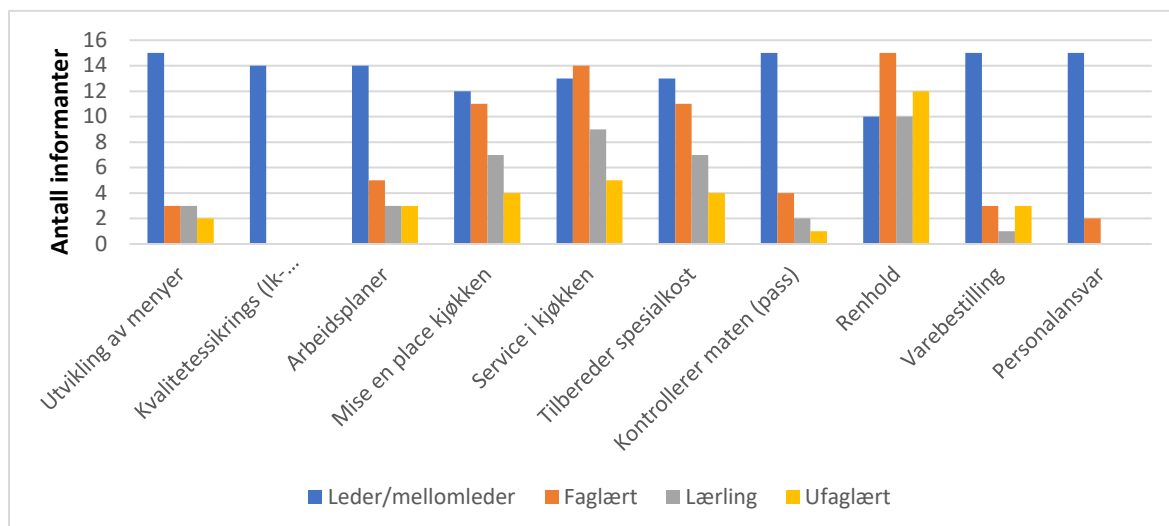


Figur 6 viser at alle informantene opplever det vanskelig å få tak i faglærte servitører. Informantene antyder at det er utfordrende å finne folk med riktig kompetanse. En informant sier følgende: «det å finne faglærte servitører er nesten umulig».

Hvem utfører hvilke arbeidsoppgaver

Her vises resultatet i tre figurer, en for arbeidsoppgaver i kjøkken (figur 7), en for arbeidsoppgaver i servering (figur 8) og en som viser arbeidsoppgaver ufaglærte ikke får utføre (figur 9).

Figur 7. Viser hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver på kjøkkenet

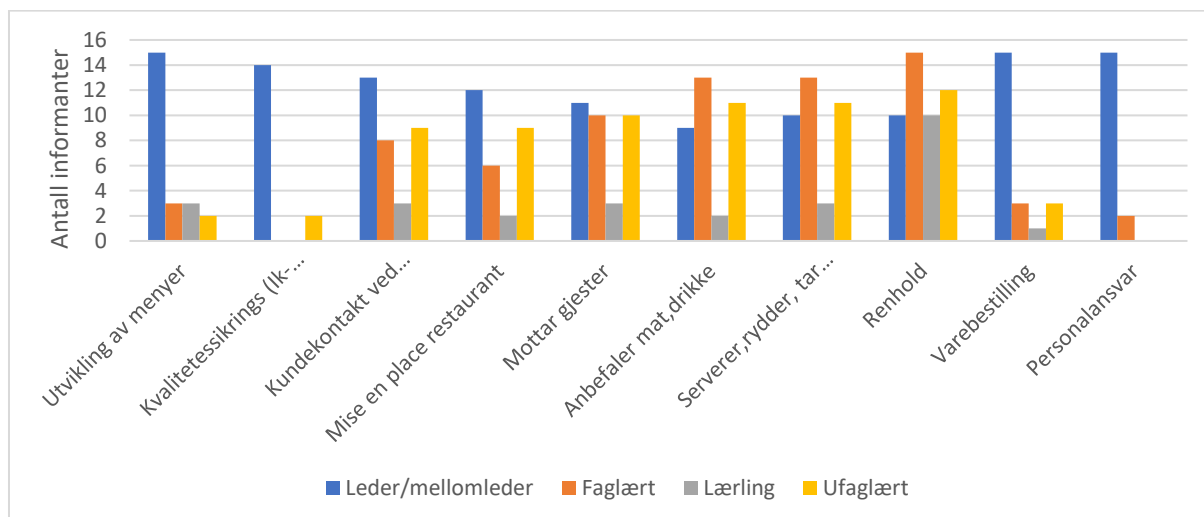


Figur 7 viser at det kun er ledere/mellomledere som utfører kvalitetssikringsoppgaver på kjøkkenet.

Informantene oppga at ledere og mellomledere i restaurantene i all hovedsak har fagbrev.

Menyutvikling, utarbeidelse av arbeidsplaner, kontroll av maten, varebestilling og personalansvar utføres i hovedsak av ledere/mellomleder. Arbeidsoppgavene «mise en place», service på kjøkken og tilberedning av spesialkost utføres i størst grad av leder/mellomleder og faglærte. Renhold er den arbeidsoppgaven der ufaglærte deltar i større grad enn leder/mellomleder, men faglærte utfører i størst grad denne arbeidsoppgaven.

Figur 8. Viser hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver i serveringen



Figur 8 viser at det kun er ledere /mellomledere og faglærte som utfører arbeidsoppgaven personalansvar i servering. Arbeidsoppgaver som utvikling av menyer, kvalitetssikring og varebestilling utføres i størst grad av ledere/mellomledere. Det er liten forskjell på om det er leder/mellomleder, faglært eller ufaglært som utfører arbeidsoppgaver som kundekontakt ved bestilling, mise en place, mottak av gjester, anbefaler mat og drikke, serverer, rydder og tar betalt. Det kom frem i intervjuene at ufaglærte i serveringen har blitt ansatt på bakgrunn av erfaringsbasert kunnskap, personlige egenskaper eller vinkelnerkompetanse. En informant sier følgende «*det er litt spesielt for jeg har en restaurantsjef som er vel den mest kompetente av alle, men han har ikke fagbrev*».

Målbare forskjeller på arbeidsoppgavene

Under vises to tabeller. Dersom det står «Ja» i tabellene finner vi målbare forskjeller på arbeidsoppgaver og hvem som utfører disse. Står det «Nei» finner vi ingen målbare forskjeller.

Tabell 1. Viser målbare forskjeller mellom faglærtes arbeidsoppgaver, til forskjell fra leder/mellomleder og ufaglært

Arbeidsoppgaver	Kjøkken	Servering
Utvikling av menyer	Nei	Nei
Kvalitetssikring	Nei	Nei
Arbeidsplaner kjøkken	Nei	
Mise en place	Ja	Nei
Service i kjøkken	Ja	
Tilbereder spesialkost	Ja	
Kontroll av maten (pass)	Nei	
Mottar gjester		Nei
Anbefaler mat og drikke		Nei
Serverer, rydder og tar betalt		Nei
Renhold	Nei	Nei
Varebestilling	Nei	Nei
Personalansvar	Nei	Nei

Tabell 1 viser at det er målbar forskjell mellom det å være faglært og å utføre oppgavene: tilberede spesialkost, mise en place og service i kjøkkenet. I serveringen finner vi ingen målbare forskjeller.

Tabell 2. Viser målbare forskjeller mellom leder/mellomleders arbeidsoppgaver, til forskjell fra faglærte og ufaglært

Arbeidsoppgaver	Kjøkken	Servering
Utvikling av menyer	Ja	Ja
Kvalitetssikring	Ja	Ja
Arbeidsplaner kjøkken	Ja	
Mise en place	Nei	Nei
Service i kjøkken	Nei	
Tilbereder spesialkost	Nei	
Kontroll av maten (pass)	Ja	
Mottar gjester		Nei
Anbefaler mat og drikke		Nei
Serverer, rydder og tar betalt		Nei
Renhold	Nei	Nei
Varebestilling	Ja	Ja
Personalansvar	Ja	Ja

Tabell 2 viser at det er målbare forskjeller på kjøkkenet mellom leder/mellomleder og faglærte i arbeidsoppgavene: utvikling av menyer, kvalitetssikring, utarbeidelse av arbeidsplaner, kontroll av maten, varebestilling og personalansvar. I serveringen finner vi målbare forskjeller mellom leder/mellomleder og faglært i arbeidsoppgavene: utvikling av menyer, kvalitetssikring, varebestilling og personalansvar.

Resultatenes pålitelighet

Datainnsamlingen er foretatt ved telefonintervju, vi har relativt lite intervjutrening. Informantene fikk selv bestemme tid og sted for intervjuet, de fleste befant seg på arbeidsplassen da intervjuene foregikk. Dette kan ha påvirket datainnsamlingen da noen av informantene ble forstyrret av arbeidskollegaer og arbeidsoppgaver underveis i intervjuet (Christoffersen, Johannesen, & Tuft, 2016, s. 158). Våre funn sammenfaller imidlertid med funn rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene som viser at det er signifikante samvariasjoner mellom det å ha fag/svennebrev og utføre arbeidsoppgaver som kvalitetssikring, forberedende produksjonsarbeid og meny- og produktutvikling kan være en styrke (Spetalen, Eben & Jahanlu, 2016). Dette indikerer at resultatene kan sies å være relativt robuste.

Diskusjon

Resultatene viser at andelen faglærte i stjerne restauranter er 67 %, ufaglærte 12 % og lærlinger 21 % (figur 1). Hovedtyngden av informantene opplever det vanskelig å få tak i faglærte kokker og alle

opplever det vanskelig å få tak i faglærte servitører (figur 5 og 6). Undersøkelsen indikerer at hovedtyngden av de ufaglærte i restaurantene, arbeider i serveringen. I rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene» fremkommer det at om lag to tredjedeler av ansatte i restaurantkjøkken har fagbrev og drøyt halvparten av de ansatte i serveringen har fagbrev (Spetalen, Eben & Jahanlu, 2016). Vårt funn indikerer at stjerne-restaurantene ikke skiller seg nevneverdig fra bransjen generelt, der det der også er flest ufaglærte i serveringen. En årsak kan være som yrkesfaglig utvalg for reiseliv, matproduksjon og primærnæringen sier i sin rapport at for mange bedrifter ikke ser verdien av en faglært servitør (Utdanningsdirektoratet, 2016, s. 36). Flere informanter mente servitøryrket har lav status, dette kan også være en årsak til at det er vanskelig å rekruttere servitører. Undersøkelsen indikerer at faglærte utfører mest renhold som er naturlig etter som undersøkelsen viser høy andel andelen faglærte i restaurantene.

Andelen lærlinger i stjerne-restaurantene er 21 %, det virker for oss å være en relativt høy andel av personalet. 10 av 15 restauranter har lærlinger (figur 3). Resultatene viser at det er betydelig flere kokkelærlinger enn servitørlærlinger i restaurantene (figur 4). Dette kan skyldes at hovedtyngden daglige lederne hadde fagbrev som kokk. Flere informanter mente dagens servitørutdanning var noe utdatert dette kan også være en årsak.

Ser man på hvilke ansatte som utfører ulike arbeidsoppgaver i restaurantene viser resultatene at ledere /mellomledere i all hovedsak utfører følgende arbeidsoppgavene: kvalitetssikring, utvikling av menyer for mat og drikke, utarbeider arbeidsplaner på kjøkkenet, kundekontakt ved bestilling, varebestilling og personalansvar (figur 8 og 9). Ser vi på hvilken kompetanse ledere og mellomledere i restaurantene har, oppgir informantene at 14 av 15 ledere er faglærte (figur 2). En av mellomlederne (hovmester) er ufaglært. Årsaken til at faglærte leder/mellomleder utfører disse arbeidsoppgavene i størst grad, kan være at arbeidsoppgavene krever mer kompetanse og erfaring. For stjerne-restaurantene er disse arbeidsoppgavene avgjørende for å opprettholde kvaliteten på produktet de leverer. Uten detaljstyringen som utføres i disse arbeidsoppgavene ville ikke stjerne-restaurantene oppnå eller beholde stjernene.

Undersøkelsen viser at på kjøkkenet i restaurantene utfører faglærte i større grad følgende arbeidsoppgaver: tilberedning av spesialkost, mise en place og service i kjøkkenet. Årsaken kan være at faglærtes kunnskap og kompetanse om råvarer og tilberedningsmetoder kan være avgjørende for utførelsen av arbeidsoppgavene i restaurantene (figur 7 og tabell 1). Kompetansen de faglærte innehar er et fortrinn om en ønsker å arbeide i en stjerne-restaurant.

Når det gjelder arbeidsoppgaver i serveringen fant vi ingen forskjell på faglærte og ufaglærte (figur 8 og tabell 2). Dette kan skyldes at hovedtyngden av de ufaglærte arbeider i serveringen. Åtte

informanter oppgav at ufaglærte får utføre alle arbeidsoppgaver i serveringen (figur 9). Flere informanter oppgir at kokkene serverer maten. Mangelen på faglærte servitører med kompetanse på matallergi og intoleranser kan være en årsak til dette.

I artikkelen «Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringene» kommer det frem at restaurantnæringen ser ut til å organisere seg i «1.etasje»-og «2.etasjearbeid» (Spetalen, 2018). Det betyr at ledere/mellomledere er i 2. etasje og har systematisk mer kompetansekrevende arbeidsoppgaver enn de som arbeider som kokker og ufaglærte i 1. etasje. Vår undersøkelse indikerer også at ledere/mellomleder har mer kompetansekrevende arbeidsoppgaver, selv om det er langt mindre ufaglærte i stjerne-restauranten. I artikkelen kommer det frem at faglærte og ufaglærte i restaurantnæringen utfører de samme arbeidsoppgavene i 1. etasje. Vår undersøkelse indikerer også dette, men arbeidsoppgavene tilberedning av spesialkost, mise en place og service i kjøkken skiller seg her fra de resterende oppgavene.

Oppsummering og konklusjon

Bakgrunnen for vår undersøkelse var å kartlegge andelen faglærte i Norske stjerne-restauranten og undersøke om det er noen forskjeller på hvilke arbeidsoppgaver yrkesutøverne utfører om de er faglærte eller ufaglærte. Vi har benyttet følgende problemstilling i undersøkelsen: *Hvor stor andel av personalet i et utvalg av norske stjerne-restauranten er faglærte, og er det forskjell på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte utfører?*

Vi startet undersøkelsen med å utarbeide en restaurantguide med Norges 30 best rangerte restauranter. 15 restauranter fra hele landet har deltatt i undersøkelsen. Datainnsamlingen foregikk gjennom telefonintervju basert på en strukturert intervjuguide i perioden januar og februar 2019.

Dataene viser at 67 % av de faste ansatte i et utvalg av i Norges stjerne-restauranten er faglærte, 12 % er ufaglærte og 21 % er lærlinger. Det er i all hovedsak faglærte som er leder/mellomleder i stjerne-restaurantene. Også i stjerne-restaurantene finnes det imidlertid et udekket kompetansebehov, særlig i serveringen. Restaurantene opplever at det er svært vanskelig å få tak i faglærte servitører, noe som også vises i undersøkelsen. Hovedtyngden av de ufaglærte arbeider som servitører.

Undersøkelsen vår indikerer at den største forskjellen i arbeidsoppgaver finnes mellom ledere og ikke-ledere i større grad enn mellom faglærte og ufaglærte. Ser vi på arbeidsoppgavene i serveringen indikerer undersøkelsen at det ikke er forskjeller på hvilke arbeidsoppgaver faglærte og ufaglærte

utfører. På kjøkkenet finner vi at de faglærte i større grad utfører arbeidsoppgavene mise en place, service og tilberedning av spesialkost.

Referanser

Bocuse d'Or Norge. (2019). *Bocuse d'Or Norge*. Henta 03 30, 2019 frå Bocuse d'Or Norge:

<http://bocusedornorge.no/norges-suksesshistorie/>

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Børing, P., Carlsten, T. C., Rørstad, K., & Solberg, E. (2018). *NHOs Kompetansebarometer 2018 (NIFU-Rapport 2018:23)*. Oslo: Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Henta 03 20, 2019 frå

<https://www.nho.no/contentassets/cc929ba7222141e49d8f9ed85a7da36c/nifurapport2018-23.pdf>

Christoffersen, L., Johannesen, A., & Tufte, P. (2016). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Dagens Næringsliv AS. (udatert). *Smak Restaurantguiden*. Hentet 05 21, 2019 fra

<https://www.dn.no/smak/restaurantsok/>

Dolven, A. S. (2017, 10 18). *Fagbrev*. Henta 05 12, 2019 frå Store norske leksikon:

<https://snl.no/fagbrev>

Spetalen, H., Eben, B., & Jahanlu, D. (2016). *Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene - Arbeidsoppgaver, prioriteringer og forskjeller Første delrapport*. Oslo: Høyskolen i Oslo og Akershus. Henta frå <https://skriftserien.hioa.no/index.php/skriftserien/article/view/47/46>

Johnson, R., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). *Mixed methods research: A research paradigm whose time has come*. Henta 03 19, 2019 frå American Educational Research Association:

<http://mintlinz.pbworks.com/w/file/attach/83256376/Johnson%20Mixed%20methods%202004.pdf>

Michelin. (udatert). *Guide Michelin -Norske restauranter med stjerne i Michelinguiden*. Henta 02 20, 2019 frå Michelin: www.michelin.no/tjenester/guide-michelin

NAV. (2018, 04). *NAVs bedriftsundersøkelse*. Henta 03 20, 2019 frå Nav:

file:///C:/Users/12056802/Downloads/NAV_Bedriftsundersokelse-2018.pdf

Spetalen, H. (2018). Bruk av faglært kompetanse i restaurantnæringen. *Hotell, restaurant & reiseliv*, ss. 26-27.

Utdanningsdirektoratet. (2016). *Yrkesfaglig utvalg for reiseliv, matproduksjon og primærnæringene*. Oslo: Utdanningsdirektoratet. Henta frå <https://www.udir.no/globalassets/filer/fag-og-yrkesopplering/yrkesfaglig-utvalg-for-reiseliv-matproduksjon-og-primarnaringen.pdf>

Dagens Næringsliv AS. (u.d.). *Smak Restaurantguiden*. Henta 05 21, 2019 frå

<https://www.dn.no/smak/restaurantsok/>

Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2011). *Kulturforskjeller i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Kvale, S. B. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Mattilsynet. (2017, Januar 18). *Forskrift om matinformasjon til forbrukerne (matinformasjonsforskriften)*. Henta frå Lovdata:
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-11-28-1497>

Statistisk sentralbyrå. (2019, Mars 1). *Statistisk sentralbyrå*. Henta frå SSB.no:
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stort-mangfold-i-lille-norge>

Utdanningsdirektoratet. (2019, Februar 11). *udir.no*. Henta frå udir.no:
<https://hoering.udir.no/Uttalelse/v2/6cfc9e6c-bc02-4ecb-a79c-7b8263dc5336?disableTutorialOverlay=True>

White Guide. (u.d.). *White Guide*. Henta 05 21, 2019 frå <http://www.whiteguide-nordic.com/>

Faglært eller ufaglært? -Kokkemangel og hvordan restaurantbransjen tilpasser seg

Sammendrag

Temaet for denne artikkelen er yrkesutøvelse og forventninger til dagens og fremtidens yrkesutøvelse for kokker. Bakgrunnen er at det er kokkemangel i Norge, samtidig som det stadig åpnes nye restauranter. Hvordan er det mulig, og hva betyr det for yrkesutøvelsen?

Datainnsamlingen er basert på kvalitativ metode og intervjuundersøkelser hos bedrifter på sør-, øst- og Vestlandet. Det er også undersøkt om fagbrevet gir flere muligheter og hvorfor bedriftene mener fagbrev er viktig eller ikke. Problemstillingen som er valgt for å få svar på spørsmålene er «*Hvilke egenskaper og kompetanse vektlegger restaurantbransjen i ansettelsen av kokker?*»

Funnene viser at fagbrev er en fordel, men ikke nødvendig. Kun en av fem informanter har fagbrev som et absolutt krav ved ansettelse. Relevant erfaring og at man kan det som kreves for å gjøre jobben, er viktigere enn formell kompetanse. Det er stort fokus på soft skills, eller personlige egenskaper ved ansettelse.

Introduksjon

Formålet med undersøkelsen er å få forståelse for hvilken kompetanse bedriftene trenger og ønsker når de ansetter kokker, og hvordan bransjen tilpasser seg mangelen på faglært arbeidskraft i en tid hvor behovet for kokker øker samtidig som det er kokkemangel. De fleste kokkejobbene er innenfor restauranter, catering og forpleining, og det er der undersøkelsen er gjennomført. Helt standardiserte kjeder og topprestauranter er ikke representert da disse er ytterpunkter som ikke er representative for bransjen generelt. I en undersøkelse utført av NHO reiseliv kommer det frem at lederne i bransjen rangerer praktisk erfaring som viktigere enn faglige ferdigheter, og at bransjen har løst problemet med å bruke utenlandsk arbeidskraft og systemer hvor ufaglærte utfører arbeidet (NHO, 2018). Det anslås i NAVs bedriftsundersøkelse for 2018 at overnattings- og serveringsbransjen mangler 1.050 kokker, og fire av fem bedrifter i undersøkelsen oppgir at de mangler kvalifiserte søkere. I samme undersøkelse svarer to av fem bedrifter at de har ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn det de søkte etter, og tre av fem svarer at de ikke har lyktes med

rekruttering (Arbeids- og velferdsdirektoratet [NAV], 2018). Samtidig viser statistikk fra Statistisk sentralbyrå at restaurantbransjen har opplevd betydelig vekst siden 2007

Tall fra Statistisk sentralbyrå i perioden 2007-2016 (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2018):

- Omsetningen i restaurantbransjen økte fra 24 til 39 milliarder.
- Antallet ansatte økte fra 50.000 til 66.000.
- Antallet restauranter økte fra 6.800 til 7.700.
- Samtidig som omsetningen har gått opp, har lønnsomheten gått ned.
- I tillegg kommer økning i catering, kantiner og hotellbransjen.

En undersøkelse fra kunnskapsdepartementet viser at servicebransjen ikke er utsatt for digitalisering og automasjon i den grad at det vil gi færre jobber i fremtiden. Selv om industrien har overtatt mye av produksjonen er bransjen avhengig av mennesker i hele verdikjeden (NOU, 2018).

10 januar 2019 arrangerte OsloMet en fagdag hvor temaet var «Fremtidens faglærte i restaurant- og matfag». Her ble det presentert en nivåmodell av Halvor Spetalen som beskriver standardisering, og hvordan arbeidet deles inn i første og andre etasje. Arbeiderne i første etasje utfører arbeidet etter en mal satt av ledelsen i andre etasje. Med denne løsningen er det ikke nødvendig at kokken gjør annet enn å reprodusere, så kravet til kompetanse er lavere, og resultatet er mindre avhengig av den enkelte kokk. Alle planlegging av meny, konsept, systemer for kvalitetssikring og kvalitetskontroll gjøres i andre etasje (Strøm, 2019). Det var 150 deltagerne på konferansen, med representanter fra OsloMet, yrkesfaglærere, skoler, studenter, representanter fra ulike deler av bransjen, opplæringskontor og arbeidslivsorganisasjoner. På spørsmål om hva som vil være de viktigste kompetanseområdene for fremtidens faglærte, var svaret de ga «soft skills» (Strøm, 2019). Begrepet «soft skills» innebærer sosiale ferdigheter og personlige egenskaper som ikke knyttes direkte til den spesifikke yrkesutøvelsen, eller er en del av den formelle utdanningen, men som anses som viktig i yrkesutøvelsen. Det handler like mye om personlige egenskaper, innstilling og erfaring, som utdanning (NHO, 2018).

Problemstillingen: «*Hvilke egenskaper og kompetanse vektlegger restaurantbransjen i ansettelsen av kokker?*» styrer arbeidet med å innhente data til denne undersøkelsen.

Metode

I dette kapittelet vil jeg presentere metode, valg av informanter, datainnsamling og analyse brukt i oppgaven.

Datainnsamlingsmetoder

Det er problemstillingen som styrer valg av forskningsmetode og i denne undersøkelsen er det valgt å benytte to former for datainnsamling. (1) Kvalitative intervju og (2) analyse av stillingsannonser.

Intervju er den mest utbredte tilnærmingene til kvalitativ forskning og kan gi økt forståelse og innsikt i informantens livsverden (Brinkmann & Tanngard, 2012, s. 11). Man samler inn data fra informanter med erfaringer fra det som forskes på, og tolker det de sier ut ifra egen forforståelse (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016, s. 172, 181). En semistrukturert intervjuguide ga informantene muligheten til å fortelle sin egen historie og nyansere, utdype og opponere mot spørsmålene. (Brinkmann & Tanngard, 2012, s. 25).

I tillegg ble det gjort en dokumentanalyse av 37 aktuelle stillingsannonser fra finn.no i uke 2 i 2019. Alle ordene som beskriver ønskede egenskaper og kvalifikasjoner er sortert i kategorier, og stillingsbeskrivelsene det søkes til er «kokk», «sous-sjef», «1. kokk», «kjøkkenleder» og «kjøkkensjef».

Metodetriangulering

Primærdataen er samlet inn gjennom kvalitative intervjuer og en kvantitativ gjennomgang av stillingsannonser. Før intervjuene ble gjennomført ble det laget en ordsky av innholdet i stillingsannonseene for å gi en pekepinn på hva bransjen ønsker i utformingen av intervjuguiden.

Valg av informanter

Målet er å finne frem til felles og ulike erfaringer innenfor en relativt stor og homogen gruppe med mer eller mindre samme kjennetegn. For å få et inntrykk av hva bransjen i generelle trekk opplever, er det ønskelig med et vidt utvalg av informanter (Johannessen et al., 2016, s. 162). Samtidig er det hensiktsmessig å gjennomføre relativt få intervjuer som gjennomanalyseres (Brinkmann & Tanngard, 2012, s. 21). Det ble valgt ut fem informanter fra ulike typer kjøkken etter en skjønnsmessig vurdering (Larsen, 2007, s. 79). Informantene driver i samme bransje, men bedriftene har ulike konsepter, størrelse og behov. Felles for informantene er at de er delaktige i ansettelse, og fire av de er involvert i utforming av meny, konsept og daglig drift. Artikkelen inneholder ingen sensitive opplysninger. Det ikke innhentet informasjon om enkeltpersoner, eller noe som kan anses som bedriftshemmeligheter. Alle personer og bedrifter involvert i undersøkelsene er anonymisert i transkriberingen og artikkelen.

Analyse

Analysene er basert på meningsfortetning av det transkriberte materialet, feltnotater og kvantitative data fra innholdet i de innsamlede stillingsannonsene.

Analyse forklares av Brinkmann og Tanggard (2012, s. 37) som å bryte noe ned samtidig som man setter det sammen. Hensikten er å få et overblikk over materialet som kan gjøre en i stand til å se nye sammenhenger. Før analysen er det nødvendig å redusere datamengden for å gjøre det mer håndterlig å jobbe med (Johannessen et. al., 2016, s. 161). Det er benyttet meningsfortetning som kodingsstrategi (Brinkmann & Tanggard, 2012, s. 39). Kvalitative data taler ikke for seg, og forskerens forforståelse er viktig for forståelsen (Johannessen et al., 2016, s 161).

Innholdet i stillingsannonsene ble kodet og deretter kategorisert. Det mest fremtredende ordet når alle ordene ble satt inn slik de sto i annonsene var *erfaring*, men når ordskyen ble sortert i kategorier endret det seg. *Soft skills* ble da den største kategorien i ordskyen, men samtidig også den kategorien med flest ulike ord.

Validitet

Det er mange variabler som spiller inn på hva slags kompetanse som er ønsket på et kjøkken. Konsept, beliggenhet, størrelse, sesong, type stilling og tilgang til personale har betydning. I tillegg finnes det kantiner, selskapslokaler, cateringfirma, stjerneverstaurant, bistroer, kjederestaurant og puber som alle har ulike forutsetninger. Derfor er det en fordel at man kan tilpasse intervjuguiden underveis for å sikre validitet og relevans (Larsen, 2007, s. 25). I kategoriseringen av kompetanseordene fra stillingsannonsene er det også mange muligheter, jeg valgte kategorier jeg mener er hensiktsmessige basert på egen forforståelse. Enkelte sitater er forkortet, men meningen er uendret.

Resultat

I dette kapitlet presenteres funnene fra intervjuundersøkelsen og stillingsannonsene. Funnene er delt inn i kategorier, og vil bli diskutert i neste kapittel.

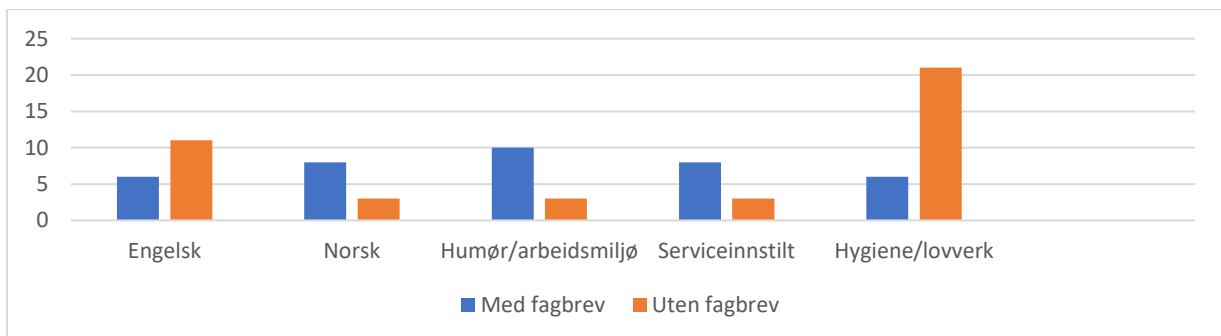
Fagbrev

I intervjuene kommer det frem at bare en av informantene har fagbrev som et absolutt krav ved ansettelse av kokker. De øvrige mener fagbrev er bra og viktig, men at det ikke sier noe om hvordan

du er som kokk. Alle ønsker faglærte kokker, men relevant eller tilsvarende erfaring er ofte godt nok. I lederstillinger er fagbrev et «mer naturlig» krav siden lederne skriver menyer, driver med opplæring, utvikling, har lærlingeansvar og skal ha faglig tyngde. Men også her kan erfaring være tilstrekkelig.

I stillingsannonsene med krav om fagbrev er halvparten av stillingene lederstillinger, for de uten fagbrev er det en fjerdedel. Nærmere gjennomgang av den usorterte dataen viser ulikheter som blir presentert i figur 1.

Figur 1: Fordeling av utvalgte kompetanseord sortert etter om fagbrev er et krav eller ikke



Personlige egenskaper

Soft skills, eller myke ferdigheter, utmerker seg både i stillingsannonsene og i intervjuene som viktige egenskaper. Dette funnet samsvarer med tidligere funn fra NHO reiselivs undersøkelse om kompetanse og arbeidskraft mot 2022 (NHO, 2018) og fagdagen i regi av OsloMet i januar 2019 (Strøm, 2019) Prøvejobbing brukes først og fremst for å undersøke om man passer inn i gruppen, så det faglige stiller i andre rekke.

Figur 2: Annonser som ikke krever fagbrev



Figur 3: Annonser som krever fagbrev



Ordskyene i figur 2 og 3 viser at soft skills og kommunikasjon er viktig uavhengig av krav til fagbrev. Det som skiller seg mest ut er at «faglig» kompetanse vektlegges mer i stillingsannonser uten krav til fagbrev.

Standardisering

Alle informantene er enige om at standardisering har kommet for å bli, men det er det ulike meninger om det er en bra løsning eller ikke. Det positive som trekkes frem er at det er fornuftig grunnet mangel på kokker og kompetanse, og at det sikrer jevn kvalitet. Det åpner også opp for at de som ikke har formell kompetanse, men viser interesse kan få seg en jobb etter relativt kort opplæring. Argumentene mot er at det ødelegger friheten til kokken, og det ikke er noe de «flinke» kokkene jobber med. En av informantene samarbeider med Nav, og oppsummerer godt flere av utfordringene bransjen står overfor på spørsmål om lærekandidater og arbeidstrening:

«Det er min måte å bidra til å få flere kokker inn i bransjen. Fordi det er en veldig kjapp måte å gjøre det på. For det første, så redder du jo folk ut ifra en dårlig situasjon. Både for dem og samfunnet. For de som det er håp for, kan det gå ett år, så er de klar til å ta seg en jobb som ufaglært kokk. De kandidatene som er interessert, og det er det det går på, interessen. Da tror jeg ikke det skal være noe problem å få seg en jobb etterpå. I en kantine, eller en kafé. Det tror jeg er null stress, for det er ikke alle jobber som er like krevende, eller avansert, og alle sliter med å få tak i bra folk».

Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere funnene mine og sammenligne de med teorien presentert i introduksjonen og tolkning av informantenes svar. Jeg velger å strukturere etter de samme kategoriene som i resultatkapittelet.

Det ordet som ble mest brukt i alle stillingsannonsene var «*erfaring*», og flere av informantene påpekte at fagbrevet ikke nødvendigvis sier noe om hvilken faglig kompetanse du har som kokk. Arbeidskraft fra utlandet, ufaglærte og standardisering av menyer er eksempler på hvordan deler av bransjen har løst problemet. Store aktører i bransjen, blant annet Petter Stordalen, Egon-kjeden og Bocuse d'Or-vinner Geir Skeie, har gått ut med et budskap om at man ikke behøver fagbrev for å jobbe på deres kjøkken (Mora, 2013) (Egon, u.å.) (Holt, 2018). Det er tydelig at fagbrevet ikke er nødvendig for å jobbe som kokk. Men det sier noe om at man innehar en kompetanse, og er en fordel, særlig i lederstillinger. Stillingsannonsene viser at blant de 18 stillingene som krever fagbrev, er det 9 lederstillinger, mot 5 av 19 blant de ufaglærte. Det er flere valgmuligheter, og større muligheter til å stige i gradene og lønn når man har formell kompetanse. En av informantene tror det vil bli økt etterspørsel etter faglærte, og at lønningene vil gå opp. Men samtidig som omsetningen

øker, går lønnsomheten ned, så det er vanskelig å se en lønnsøkning i bransjen som ikke vil gi stort utslag på prisene (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2018).

Mange av ordene innenfor kategorien «soft skills» beskriver egenskaper som er viktige for yrkesutøvelsen i serviceyrker, uten å beskrive selve yrkesutøvelsen. Å være «løsningsorientert», for eksempel sier ikke noe om ferdigheter som kokk, men det er en nyttig egenskap å ha for en kokk. Kategorien soft skills i denne undersøkelsen inneholder 60 ulike ord, noe som forklarer hvorfor den er størst, men det forteller også at bransjen forventer samarbeid og gjestene forventer god service. De samme tankene trekkes fram av NHO (2018) når de skal forklare kompetansebehov i fremtidens arbeidsmarked.

Forventningene til lærlinger er relativt lave når de kommer fra skolen, men det forventes at de viser interesse, tar til seg informasjon og viser progresjon. Med grunnleggende ferdigheter fra skolen kan bedriften fokusere på viktig kunnskap for yrkesutøvelsen. For å få erfaring er det nødvendig å starte et sted, og det er lettere å få jobb på en bra restaurant som lærling enn som ufaglært. Etter læretiden har man to års erfaring fra bedrift, samtidig som man knytter nettverk, både i bedrift og gjennom kurs hvor man møter andre lærlinger.

At det er et stort arbeidsmarked for ufaglærte er positivt. Det er kokkemangel, og det vil alltid være behov for dyktige kokker med kompetanse i bransjen. Men det er kanskje en ide å gjøre kokk om til en beskyttet tittel, slik at det blir et tydeligere skille mellom faglært og ufaglært. En av informantene påpeker at ikke «hvem som helst» kan kalle seg kokk kan bidra til yrkets status øker siden det krever utdanning og at fagbrevet garanterer fagkompetanse.

I figur 1 har jeg trukket frem noen funn som samsvarer med Spetalens beskrivelse av første- og andre etasje (Strøm, 2019). For stillingene som ikke krever fagbrev er det viktigst med engelskkunnskaper, mens for faglærte er det norskkunnskaper. Dette kan støtte teorien om at ufaglærte, eller «arbeiderne» ofte må kommunisere med utenlandske kolleger. Mens de med fagbrev, som har større muligheter til å bli ledere trenger norskkunnskaper for å skrive menyer og rapporter, og for å kommunisere med ledelse, leverandører og kunder. Kundekontakten krever at de er serviceinnstilte, og at en er opptatt av arbeidsmiljø vil være en styrke for en leder som skal inspirere og motivere. Det kan forklare hvorfor serviceinnstilling, humør og det å kunne bidra til godt arbeidsmiljø vektlegges mer hos faglærte. Andre funn som jeg finner interessante er at IT-kunnskap bare nevnes i to annonser, og at det faglige vektlegges mer i annonsene uten krav til fagbrev (figur 2). Det faglige her innebærer grunnleggende fagkompetanse, og kunnskap om lovverk som IK-mat, HACCP, HMS, allergener og hygiene. Det kan tenkes at dette anses som grunnleggende kunnskap som følger med et fagbrev. Det er ikke urimelig å anta at en utdannet kokk kan lage mat og har kunnskap om lovverk

og rutiner, og at det derfor anses som en selvfølge. Det store fokuset på «soft skills» i stillingsannonserne bygger opp under denne teorien. Man er *selvfølgelig* ute etter en dyktig fagmann, men ønsker også visse personlige egenskaper.

Funnene fra denne undersøkelsen kan forhåpentligvis gjøre det tydeligere for elever og lærere ved restaurant- og matfag hva elevene kan forvente seg i arbeidslivet, og hva som blir forventet av dem. Det kan være nyttig for lærere som skal planlegge undervisning slik at den blir mest mulig relevant for fremtidig yrkesutøvelse. De som går på skolen for å få et kompetansebevis kan også ha nytte av funnene, siden undervisningen kan spisses mot de kompetansemålene bransjen anser som viktigst (Utdanningsdirektoratet [Udir], u.å.). Kompetansekravene vil bli sammenlignet med kompetansemålene fra Vg3-læreplanen for kokkfaget fra Utdanningsdirektoratet (Udir, 2008).

Formålet med standardisering er å kunne tilby et likt produkt med jevn kvalitet, og det er lettere å finne arbeidskraft om kompetansebehovet er fjernet fra produksjonen. Produksjonen foregår som regel i et produksjonskjøkken som produserer for utsalgsstedene, med utstrakt bruk av hel- og halvfabrikat eller en kombinasjon. Samtidig har også disse bedriftene behov for faglærte til å utvikle konsepter, menyer, resepter, arbeidsinstruksjoner, opplæring, kvalitetsstyring og kvalitetskontroll. Det kan være ledere i bedriften eller innleide konsulenter. Og i en bransje hvor man kan jobbe seg opp til leder uten utdanning, kan man få verdifull erfaring som kan benyttes i fremtidige jobber, enten som driver, eier, eller i andre lederstillinger. En av informantene oppsummerer temaet veldig godt:

«Det er veldig smart, selv om det ødelegger jo litt friheten til kokken. Men det er jo ikke de restaurantene de beste kokkene jobber i. Det er jo ofte de samme folkene som jobber på Rema 1000, de jobber åtte til fire og vil kanskje ikke tenke så mye, og det er jo ikke noe negativt i det. Også har du de som har lyst å være kreativ og bli verdensmester. Da jobber man jo andre steder. Det er jo en jobb, men du blir jo ikke en stjernekokk av å jobbe sånn, men det kan jo ikke alle bli».

Standardiserte retter er som regel av jevn og grei kvalitet, men gir sjelden gjesten den «gode opplevelsen», så de fyller ulike behov, og det er behov for begge. Bakerne er et bevis på dette. Man kan kjøpe en fabrikkbakt kneip i butikken til syv kroner, eller man kan gå til bakeren og betale ti ganger så mye for et brød laget av en baker, og markedet har plass til begge. Det er alltid noen som setter pris på, og er villig til å betale for kompetanse, godt håndverk og den gode opplevelsen.

Oppsummering og konklusjon

Arbeidet med å finne svar på problemstillingen: «*Hvilke egenskaper og kompetanse vektlegger restaurantbransjen i ansettelsen av kokker?*» kan oppsummeres med at det er ingenting i mine funn som tilsier at fremtidens kompetansekrav vil bli annerledes enn hva vi har i dag. En vil muligens se et større skille mellom faglært og ufaglært på grunn av redusert tilgang på faglærte kokker. I store deler av bransjen spiller det liten rolle om kompetansen er tilegnet gjennom erfaring eller formell utdanning, og personlige egenskaper (soft skills) er like viktig, om ikke viktigere, enn formell kompetanse. I tillegg til dette må man beherske de grunnleggende teknikker slik det er beskrevet under «hovedområder» i læreplanen for Vg3 kokkfag (Udir, 2008). Siden fagutdanningen oppleves som god og inneholder mye av den kokkefaglige kompetansen bransjen etterspør, stiller man forholdsvis sterkt i arbeidsmarkedet med et fagbrev. Det ikke alltid nødvendig, men absolutt verdifullt. Særlig om man har lederambisjoner.

Litteraturliste

- Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2018). *NAV's bedriftsundersøkelse 2018*. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/bedriftsunders%C3%B8kelsen>
- Brinkmann, S. & Tanggard, L. (2012). *Kvalitative metoder: Empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Egon. (u.å). Vi trenger flere dyktige kokker. Hentet fra: <https://egon.no/jobb-i-egon>
- Holt, M. (2018, 23. mai). Vil erobre verden med norsk sjømat. Hentet fra: <http://horecanytt.no/vil-erobre-verden-med-norsk-sj%C3%B8mat>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Mora, E. (2013, 16. desember). Stordalens Talentjakt. Hentet fra: <https://frifagbevegelse.no/stordalens-talentjakt-6.158.71861.9ee097dc03>
- NHO reiseliv. (2018). *Kompetanse og arbeidskraft 2022- Hvordan dekke kompetanse- og arbeidskraftbehovet i reiselivsnæringen mot 2022*. Hentet fra:

<https://www.nhoreiseliv.no/contentassets/b0bbd668996247b880082a8d7c553c91/hvordan-dekke-kompetanse--og-arbeidskraftsbehovet-i-reiselivet-frem-mot-2022.pdf>

NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I- Kunnskapsgrunnlaget*. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>

Statistisk sentralbyrå. (2018, 3. mai). Veksten fortsetter i 2016 for overnatting og servering. Hentet fra: <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/artikler-og-publikasjoner/veksten-fortsetter-i-2016-for-overnatting-og-servering>

Strøm, E. 2019. Hvorfor skal jeg utdanne meg til kokk? Hentet fra:

<https://kjokkenskriveren.no/hvorfor-skal-jeg-utdanne-meg-til-kokk/>

Utdanningsdirektoratet. (2008, 1. august). Læreplan i kokkfaget Vg3/opplæring i bedrift. Hentet fra:

https://www.udir.no/kl06/KOK3-01/Hele/Komplett_visning

Utdanningsdirektoratet. (u.å.). Prinsipper for opplæring: Samarbeid med lokalsamfunnet. Hentet fra:

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/prinsipper-for-opplaringen2/samarbeid-med-lokalsamfunnet/>

Personlig hygiene – Er det så nøye?

Sammendrag

Hensikten med denne artikkelen er å undersøke restaurant- og matfagelevers kunnskaper om, og praktisering av, personlig hygiene i matbransjen. Det er også undersøkt i hvilken grad elevene mener undervisningen om personlig hygiene er relevant for fremtidig yrkesutøvelse.

I læreplanen for elever ved vg1 restaurant- og matfag presiseres det at elevene skal kunne praktisere god personlig hygiene. I lovverket som omhandler næringsmiddeltrygget, heter det at det er forbudt å omsette næringsmiddel som ikke er trygt.

Hva kan elevene om personlig hygiene? For å få svar på dette har jeg valgt å benytte kvantitativ forskningsmetode med en anonym spørreundersøkelse der et utvalg av elever i restaurant- og matfag er respondenter. Min empiri baserer seg på svar fra 90 elever på Sør- og Østlandet, fordelt på seks skoler.

Resultatene fra undersøkelsen viser at elevene i varierende grad har kunnskap om personlig hygiene i restaurant- og matfagene. Funn i undersøkelsen viser også at elevene mener deres kunnskap om personlig hygiene i yrkene er god, samtidig kommer det også frem at elevene mangler forståelse for hva begrepet personlig hygiene innebærer.

Introduksjon

Selve utgangspunktet for å tilby forbrukere trygg mat starter med at den som tilbereder eller behandler råvarene praktiserer god personlig hygiene i alle ledd av produksjonen. For å kunne praktisere god personlig hygiene er det viktig at fagarbeiderne har en forståelse av hva personlig hygiene innebærer. I læreplanen for vg1 restaurant- og matfag er det et kompetansemål som blant annet sier at elevene skal kunne praktisere god personlig hygiene og gjøre rede for hvorfor dette er viktig for god produksjonsflyt (Udir, 2006). Med dette forstås det at elevene tidlig i utdanningsløpet skal få opplæring i hva god personlig hygiene innebærer.

Restaurant- og matbransjen må også forholde seg til lovverket som omhandler matproduksjon og trygg mat. Matlovens (2004) kap. 3, §16 *Næringsmiddeltrygghet* - sier at det er forbudt å omsette næringsmiddel som ikke er trygt.

Forskrift om Næringsmiddelhygiene (2010) kap. 8 om personlig hygiene sier at alle personer som jobber der hvor næringsmidler håndteres, skal tilstrebe en høy grad av personlig renslighet og bruke klær som er hensiktsmessige og rene. Det står også at personer som lider av, eller er bærer av en sykdom som kan overføres gjennom næringsmidler, har for eksempel infiserte sår, hudinfeksjoner eller diaré, ikke under noen omstendighet skal håndtere næringsmidler. De skal heller ikke gis adgang til steder hvor næringsmidler håndteres, dersom det er fare for direkte eller indirekte forurensning.

I perioden november 2014 til februar 2015 gjennomførte Mattilsynet tilsyn ved 156 ulike virksomheter i det sentrale Østlandsområdet. 46% av 152 virksomheter hadde ikke tilfredsstillende rutiner knyttet til bruk av arbeidstøy og for håndvask (Matportalen, 2019). Alle som produserer og serverer mat har et stort ansvar for å tilby trygg mat som er fri for smitte. Elever som går på restaurant- og matfag må derfor tidlig i utdanningsløpet danne seg gode rutiner, respekt, og forståelse for god personlig hygiene. Med dette som utgangspunkt kan utdanningen bidra til å skape gode fagarbeidere som produserer trygg mat for konsumentene.

Det er funnet lite forskning om temaet i Norge, derfor kan resultatene fra denne undersøkelsen gi mer kunnskap hvordan norske restaurant- og matfagelever vurderer og praktiserer personlig hygiene i restaurant- og matbransjene.

Praktisering av god personlig hygiene i matbransjene er viktig for å kunne tilby trygg mat til konsumentene, men hva kan elevene om personlig hygiene? Hva innebærer begrepet personlig hygiene og hvilke kunnskaper om personlig hygiene kan elevene vise? Min erfaring er at elever i ulik grad praktiserer og viser forståelse for personlig hygiene. En systematisk kartlegging av hva elevene mener de kan om personlig hygiene kan bidra til å tilpasse- og videreutvikle undervisningen slik at elevenes opplæring tilfredsstiller bransjens- og lovverkets krav og forventninger til personlig hygiene. For å undersøke hva elevene mener de kan om personlig hygiene innenfor restaurant- og matbransjen er min problemstilling slik:

«Hvilke kunnskaper har elever i restaurant- og matfag om krav og forventninger til personlig hygiene i restaurant- og matbransjen, og hvor relevant opplever elevene undervisningen om personlig hygiene for fremtidig yrkesutøvelse?»

Begrepsavklaring

Personlig hygiene i restaurant- og matbransjen innebærer følgende:

Håndvask skal skje ved oppstart, ved behov, ved nye/ulike arbeidsoppgaver og etter toalettbesøk/pause. Hånddesinfeksjon brukes etter håndvask, ved behov og mellom arbeidsoppgaver. Arbeidsklær skal være rene og hensiktsmessige, skiftes i løpet av arbeidsdagen

dersom det er behov for det. Rene arbeidsklær oppbevares i eget skap i garderoben, sivile klær i eget skap. Arbeidsklær skal vaskes ved minimum 60°C. Ved håndtering av råvarer skal det ikke bæres ringer, klokke, armbånd, eller øredobber. Negler skal være kortklippede og ulakkerte. Ved smittsom sykdom, sår eller andre hudinfeksjoner, diare eller oppkast skal man ikke jobbe med matvarer.

Trygg mat er begrepet som brukes om næringsmidler til konsum som ikke skader helsen vår.

I skolen brukes begrepet *verksted* om elevenes praktiske læringsarena, som for eksempel kjøkken, spisesal og bakeri.

Begrepet *bedrift* brukes om stedet hvor elevene er i praksis i forbindelse med faget *Yrkesfaglig forankring* (YFF).

Begrepet *hygienefaktorer* er i denne artikkelen brukt som en samlebetegnelse for hva som inngår i god personlig hygiene, som for eksempel håndvask, rent tøy, sykdomsfri osv.

Produksjonshygiene er et begrep som brukes om det som gjøres i næringsmiddelindustrien for å hindre at næringsmidler blir forurenset og helsefarlig for forbrukerne.

Metode

For å undersøke temaet i problemstillingen bredt, var det nødvendig å få respons fra så mange elever som mulig. Derfor falt valget på kvantitativ tilnærming med spørreundersøkelse som datainnsamlingsverktøy. Valget med å benytte kvantitativ metode gjorde at jeg kunne nå ut til mange respondenter og stille de samme spørsmålene til alle. Dette fører til bredde i undersøkelsen, noe som var viktig for å få et større bilde av elevenes kunnskap om personlig hygiene. Ved å stille avgrensede, konkrete og gode spørsmål til respondentene får man svar på det man er interessert i. Respondentenes anonymitet blir også godt bevart ved å bruke spørreskjemaer i papirformat. Dette kan også føre til at man får mer oppriktige og ærlige svar (Larsen, 2017).

Det ble gjennomført en pre-test av spørreskjemaet på elever ved restaurant- og matfag i forkant av datainnsamlingen. Dette førte til at enkelte smådetaljer i spørreskjemaet ble endret.

Spørreskjemaet

Spørreskjemaet ble utarbeidet med veiledning fra veileder ved OsloMet, og spørreskjemaets oppsett ble tilpasset elevgruppen som var målet for undersøkelsen. Det ble benyttet et *semistrukturert* spørreskjema som bestod av totalt åtte spørsmål hvor to av spørsmålene var åpne og seks spørsmål

var lukket (Johannesen et al., 2016, s. 263). Tre av spørsmålene bestod av spørsmål *a* og *b*, her var spørsmålene relatert til verksted og bedrift.

Fem av spørsmålene bestod av pre-kodede svaralternativer med *Likert-skala* fra 1-7. Likert-skalaen ble brukt for å måle respondentenes holdninger til enkelte spørsmål i undersøkelsen (Ringdal, s. 202, 2013). Valget med å bruke en skala fra 1-7 ble gjort med tanke på å la respondentene nyansere svarene sine i større grad enn ved å bruke en skala fra for eksempel 1-5. Ved å bruke en skala fra 1-7 kan det også gjøres omfattende og mer avanserte statistiske analyser av svarene (Johannesen et al., 2016, s. 273).

Datainnsamlingen

I forkant av spørreundersøkelsen ble skolene kontaktet og tilsendt informasjonsbrev tilknyttet undersøkelsen. I brevet ble det presisert om frivillighet og anonymitet angående undersøkelsen, formålet med undersøkelsen og at innsamlet data vil bli makulert etter analyseprosessen.

Undersøkelsen ble gjennomført i klasserom og spørreskjemaet ble delt ut til elever i papirformat for å sikre respondentenes anonymitet og høy deltakelse i undersøkelsen. Mine medstudenter og jeg informerte også muntlig om at det var frivillig å delta og at spørreundersøkelsen var fullstendig anonym i forkant av undersøkelsen.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved totalt seks skoler. Ved hjelp av fire medstudenter i tillegg til egne undersøkelser, ble det i alt samlet inn 90 svar fra elever i Sørøst-Norge. Svarprosenten på undersøkelsen ligger på 100%. 14 svar ble forkastet da de ikke var fullstendig utfylt. Deltakerne i undersøkelsen var elever fra vg1 restaurant- og matfag, vg2 kokk og servitør og vg2 matfag.

Undersøkelsen ble gjennomført i forbindelse med 4. praksisperiode i videregående skole for yrkesfaglærerstudenter. Valget av respondenter ble utført fra det som kalles *bekvemmelighetsutvelgelse* da behovet for et stort antall respondenter og hjelp fra medstudenter for å gjennomføre undersøkelsen ble avgjørende (Johannesen et al., 2016, s. 122).

Analyse

Det som kjennetegner en kvantitativ undersøkelse er at dataene er tellbare. Flere av svaralternativene i undersøkelsen var satt opp med *Likert-skala* og det gjorde det mulig for meg å gi en tallmessig beskrivelse av svarene fra respondentene. Før datainnsamlingen begynte laget jeg en datamatrise i Excel. For å lettere kunne plote inn hva hver enkelt respondent svarte laget jeg en kodebok med beskrivelser i form av tallkoder for de ulike svaralternativene.

Etter gjennomført undersøkelse ble hvert spørsmål/variabel og svaralternativene/verdiene lagt inn i datamatriksen. Datamatriksen viste en oversikt over tallkoder. For å analysere svarene fra hvert spørsmål har jeg benyttet univariat analyse for enkeltvariabler (Johannesen et al., 2016, s. 279).

Mulige feilkilder/mangler ved spørreundersøkelsen

Ved å benytte kvantitativ metode med spørreundersøkelse som datainnsamlingsverktøy har man i liten grad mulighet til å kontrollere at elevene forstår og tolker spørsmålet på den måten som det er tenkt.

Ved å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse får man kun svar på det man spør etter. Ved å benytte metodetriangulering med kvalitative intervju i forkant av en kvantitativ spørreundersøkelse kunne undersøkelsen fått mer dybde og resultatet blitt mer utdypet og nyansert (Larsen, 2017, s. 30)

Resultat

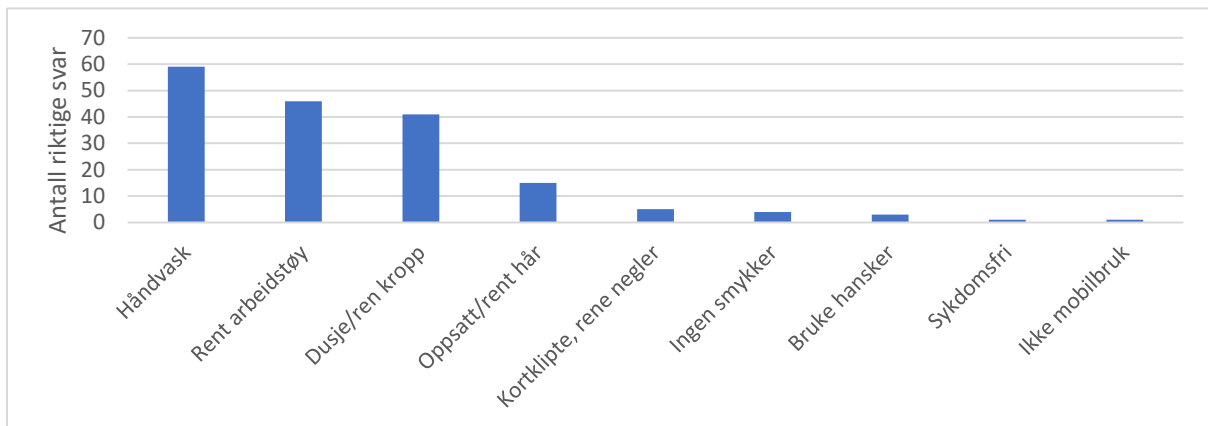
Resultatene fra spørreundersøkelsene gjennomført på elever i restaurant- og matfag, vg1 og vg2 ved seks ulike skoler på Sør- og Østlandet i februar og mars 2019, presenteres som diagrammer.

Tabell 1. Oversikt over antall riktige svar i spørsmål 1: «Hva mener du er god personlig hygiene i restaurant- og matfagene?»

Spørsmål	Antall deltakere i undersøkelsen	Antall respondenter med tilfredsstillende svar	Kommentar
Hva mener du er god personlig hygiene i restaurant- og matfagene?	90	73	Av de 73 med riktig svar på spørsmålet nevner hver respondent i snitt 2,4 hygienefaktorer

Tabell 1 viser at 90 respondenter har deltatt i spørreundersøkelsen og at 73 av respondentene har svart tilfredsstillende på spørsmål om hva de mener god personlig hygiene i restaurant- og matfagene er. Tabellen viser at de 73 respondentene som har svart tilfredsstillende i gjennomsnitt nevner 2,4 riktige hygienefaktorer av 9.

Figur 1. Oversikt over hva respondentene mener er god personlig hygiene i restaurant- og matfagene.



Figur 1 viser en oversikt over hva respondentene har svart på spørsmål om hva de mener god personlig hygiene innebærer. Spørsmålet var åpent og respondentene måtte selv skrive svarene. 59 av de 90 spurte mente at *håndvask* var viktig for god personlig hygiene. 46 av de spurte mente at *rent arbeidstøy* er viktig for god personlig hygiene. *Én* av de spurte har svart at det å være *sykdomsfri* er viktig for god personlig hygiene.

Tabell 2. Hygienefaktorer og kunnskap om personlig hygiene i yrket, del 1.

Antall deltakere i undersøkelsen	Antall respondenter som nevnte én eller flere riktige hygienefaktorer på spørsmål om hva god personlig hygiene er i restaurant- og matfagene	Hvordan graderer respondentene i gjennomsnitt egen kunnskap om personlig hygiene i det yrket de er mest interessert i, på en skala fra 1-7?
90	73	6,1

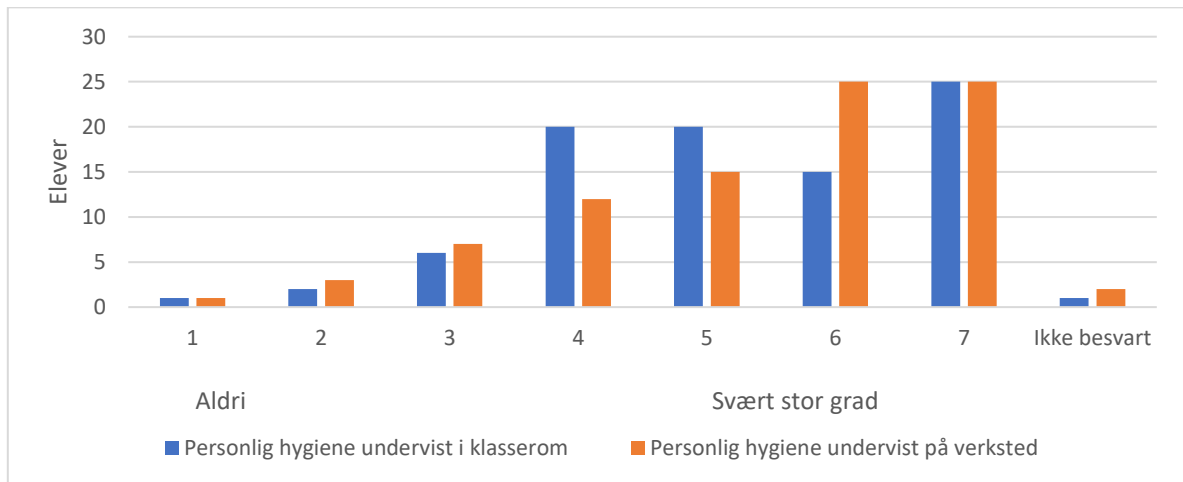
Tabell 2 viser at 73 av 90 respondenter har nevnt én eller flere riktige hygienefaktorer på spørsmålet om hva god personlig hygiene i restaurant- og matbransjen er. På spørsmålet om hvor godt respondentene kjenner til krav som stilles til personlig hygiene i yrket de er mest interessert i, svarer respondentene i gjennomsnitt 6,1 på en skala fra 1, ikke i det hele tatt, til 7, svært godt.

Tabell 3. Hygienefaktorer og kunnskap om personlig hygiene i yrket, del 2

Antall deltakere i undersøkelsen	Antall respondenter som <u>ikke</u> nevnte noen hygienefaktorer på spørsmål om hva god personlig hygiene er i restaurant- og matfagene	Hvordan graderer respondentene i gjennomsnitt egen kunnskap om personlig hygiene i det yrket de er mest interessert i, på en skala fra 1-7?
90	17	5,8

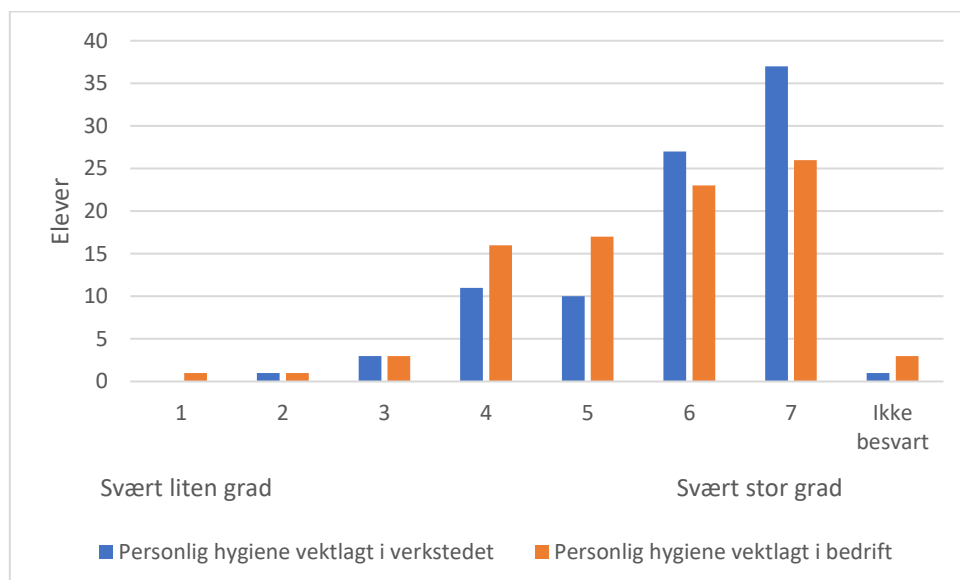
Tabell 3 viser at 17 av 90 respondenter ikke nevner noen riktige hygienefaktorer på spørsmålet om hva god personlig hygiene i restaurant- og matbransjen er. På spørsmålet om hvor godt respondentene kjenner til krav som stilles til personlig hygiene i yrket de er mest interessert i, svarer respondentene i gjennomsnitt 5,8 på en skala fra 1, ikke i det hele tatt, til 7, svært godt.

Figur 2. Oversikt over hvor, og hvor ofte er det undervist i personlig hygiene.



Figur 2 viser at elevene mener at det undervises om personlig hygiene både i klasserom og i verkstedet. På en skala fra 1, aldri, til 7, svært stor grad, ligger gjennomsnittet på 5,3 for både undervisning i klasserom og i skoleverksted.

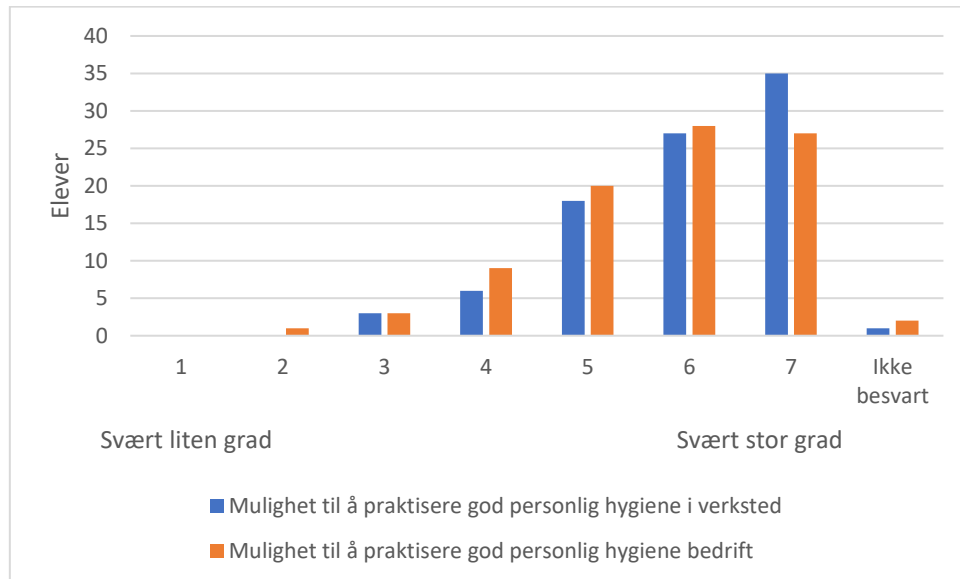
Figur 3. Oversikt over i hvilken grad personlig hygiene blir vektlagt i skoleverksted og i bedrift.



Figur 3 viser at elevene mener personlig hygiene vektlegges i større grad i skolens verksted enn i bedrift hvor elevene har praksis. På en skala fra 1, svært liten grad, til 7, svært stor grad, ligger

gjennomsnittet for personlig hygiene vektlagt i skolens verksted på 5,9. Personlig hygiene vektlagt i bedrift ligger i gjennomsnitt på 5,5.

Figur 4. Oversikt over i hvilken grad det er mulighet til å praktisere god personlig hygiene, i skoleverkstedet og i bedrift.



Figur 4 viser at elevene mener det er mulighet til å praktisere personlig hygiene i større grad i skolens verksted enn i bedrift hvor elevene har praksis. På en skala fra 1, svært liten grad, til 7, svært stor grad ligger gjennomsnittet på 5,9 for skolens verksted og 5,7 for bedrift.

Validitet

På et av spørsmålene i undersøkelsen skulle respondentene svare på i hvilket av de 12 yrkene i bransjen de mener hygiene er spesielt viktig. I etterkant av undersøkelsen ser jeg at respondentene ikke har tolket dette spørsmålet på den måten det var ment. Mange har krysset av at det er svært viktig med god personlig hygiene i alle yrkene. Tanken bak spørsmålet var å undersøke om elevene klarte å nyansere viktigheten av god personlig hygiene for eksempel for en baker og for en pølsemaker.

Undersøkelsen er gjennomført blant 90 elever på vg1 og vg2 Restaurant- og matfag på Sør- og Østlandet. Selv om det er et relativt stort antall elever som har besvart undersøkelsen, er det vanskelig å si at undersøkelsen er representativ for hele Norge. Likevel hevdes det at resultatene kan gi en indikasjon på hvilke kunnskaper elever ved restaurant- og matfag har knyttet til personlig hygiene i resten av landet.

Diskusjon

Funnene i undersøkelsen viser at elevene i varierende grad har kunnskap om personlig hygiene i restaurant- og matfagene. 59 av 90 elever vet at håndvask er viktig for god personlig hygiene og 46 av 90 vet at rent- og hensiktsmessig arbeidstøy er viktig for god personlig hygiene. Elevene svarer også at det er viktig å dusje/å ha ren kropp. Kun én av 90 vet at det er viktig å være sykdomsfri, noe av det som er viktigst når man jobber med næringsmidler til menneskelig konsum.

Av de 90 som deltok i undersøkelsen var det 73 som kunne nevne én eller flere riktige svar på spørsmålet om hva respondentene mener er god personlig hygiene i restaurant- og matfagene. Hver av de 73 nevner i gjennomsnitt 2,4 riktige svar. Håndvask og rent- og hensiktsmessig arbeidstøy ble oftest nevnt av elevene. Hvorfor kan ikke elevene nevne flere hygienefaktorer? Er praktisering av god personlig hygiene taus kunnskap hos elevene? Er kunnskapen så kroppsliggjort at elevene ikke tenker over at det å være sykdomsfri og å ikke bære smykker i produksjonslokalet er noe av det som betegnes som god personlig hygiene?

Det kommer også frem i undersøkelsen at elevene mener de har god kjennskap til kravene som stilles til personlig hygiene i det yrket de er mest interessert i å jobbe med i fremtiden. Resultatene viser at det er liten forskjell på hva elevene svarer på dette spørsmålet uavhengig om man har vist kunnskap om god personlig hygiene eller ikke tidligere i undersøkelsen. Elevene som svarer tilfredsstillende på spørsmålet om hva god personlig hygiene i restaurant- og matbransjen er, svarer i gjennomsnitt 6,1 på en skala fra 1, ikke i det hele tatt, til 7, svært godt. Elevene som *ikke* svarte tilfredsstillende på spørsmålet om god personlig hygiene svarer i gjennomsnitt 5,8 på spørsmålet om kjennskap til kravene som stilles til personlig hygiene i interesseyrket. Dette viser at elevene mener de har god kjennskap til kravene om personlig hygiene uavhengig om de *viser* kunnskapen i praktisk arbeide eller ikke. Det kan hende at elevene *praktiserer* god personlig hygiene selv om de ikke kan liste opp de ulike momentene, men når elevene ikke kan nevne hva *begrepet* personlig hygiene innebærer, er det likevel en fare for at de heller ikke praktiserer det.

Ut ifra disse funnene tyder det på at elevene ikke kjenner så godt til betydningen av begrepet personlig hygiene. Kan det være at begrepet *personlig hygiene* ikke er vektlagt nok i undervisningen slik at betydningen av begrepet ikke kommer frem? Brukes begrepet personlig hygiene i undervisningen knyttet opp mot konkrete handlinger som inngår i god personlig hygiene?

Det å praktisere god personlig hygiene handler også om hvilken holdning man har til temaet. I undersøkelsen kommer det frem at elevene mener personlig hygiene vektlegges i større grad i skolens verksted enn når de er i praksis i bedrift. Kan det skyldes at bedriftene for eksempel ikke er så

nøye på om de ansatte bruker hodeplagg, hensiktsmessig arbeidstøy, og at man ikke bruker smykker når man er i kontakt med næringsmidler? Og ikke minst, hvor nøye er bedriftene med å sende hjem ansatte som ikke er friske?

Resultatene viser også at elevene i relativt stor grad opplever undervisningen, som foregår på skolen, knyttet til personlig hygiene er relevant for fremtidig yrkesutøvelse. Funnene i undersøkelsen viser at personlig hygiene i noen grad *vektlegges* mer i skolens verksted enn det elevene opplever gjennom praksis i bedrift. Kan det være at elevene har opplevd å få tilbakemelding på arbeidstøyet hvis det ikke var rent eller dersom de har glemt forstykke? Eller at det oftere kommer påminnelser om håndvask, bruk av hodeplagg og at det ikke skal bæres smykker i skolens verksted?

I undersøkelsen kommer det frem at elevene mener det i større grad er mulighet til å *praktisere* god personlig hygiene i skolens verksted enn i bedrift. Hvorfor er mener elevene dette? Får de ikke vasket hendene ofte nok i løpet av arbeidsdagen eller får de ikke utdelt rent og hensiktsmessig arbeidstøy?

For at elevene skal bli klar over hva god personlig hygiene i restaurant- og matfagene er, må undervisningen være praktisk-teoretisk og gjennomføres i skolens verksted. Elevene må lære *hva* god personlig hygiene er, *hvorfor* det er viktig å praktisere god personlig hygiene, samtidig som de lærer *hvordan* praktisere god personlig hygiene. Det er viktig at lærerne bruker mulighetene man har i det daglige til å trekke frem situasjoner og øyeblikk som kan skape læring hos elevene om personlig hygiene.

Noen spørsmål det kunne vært interessant å undersøke nærmere i videre forskning kan være hvorfor elevene mener de i større grad har mulighet til å praktisere god personlig hygiene i skolens verksted enn i bedrift. I hvilken grad praktiseres da personlig hygiene i restaurant- og matbransjen? Hvilke kunnskaper kan for eksempel faglærte kokker, bakere, pølsemakere og sjømathandlere vise?

Oppsummering og konklusjon

Oppsummering av mine funn knyttet til problemstillingen: «*Hvilke kunnskaper har elever i restaurant- og matfag om krav og forventninger til personlig hygiene i restaurant- og matfagene, og hvor relevant opplever elevene undervisningen om personlig hygiene for fremtidig yrkesutøvelse?*» er at elevene i varierende grad har kunnskap om krav og forventninger til personlig hygiene i restaurant- og matbransjen.

De fleste av elevene vet at håndvask er en viktig del av god personlig hygiene. Halvparten vet at rent og hensiktsmessig arbeidstøy er viktig, og at det å være ren og nydusjet er en viktig del av god

personlig hygiene. Likevel er det tydelig at elevene mangler forståelse for personlig hygiene, og hva dette begrepet innebærer.

Det kommer også frem i undersøkelsen at det er liten forskjell på hvordan elevene vurderer krav som stilles til personlig hygiene i de yrkene elevene er mest interessert i å jobbe med i fremtiden.

Resultatene viser også at elevene opplever undervisningen på skolen om personlig hygiene som relevant for fremtidig yrkesutøvelse. Elevene opplever at personlig hygiene vektlegges i større grad i skolens verksted enn hva det gjøres i praksis i bedrift. Elevene mener også at det er større muligheter for å praktisere god personlig hygiene i skolens verksted enn i praksis i bedrift.

En konsekvens av funnene kan være å tydeliggjøre *begrepet* god personlig hygiene for elevene – hva det betyr, hva det innebærer og hvordan praktisere det siden utgangspunktet for å kunne tilby trygg mat er at den som behandler råvarene må praktisere god personlig hygiene for å unngå forurensede næringsmidler til forbrukerne.

Litteraturliste

Utdanningsdirektoratet. (2006). *Læreplan i felles programfag i Vg1 restaurant- og matfag (RMF1-02)*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/kl06/RMF1-02>

Matloven. (2004). *Lov om matproduksjon og mattrygghet mv.* (LOV-2003-12-19-124). Hentet fra lovdata.no: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-12-19-124?q=matloven>

Næringsmiddelhygieneforskriften. (2010). *Forskrift om næringsmiddelhygiene* (FOR-2008-12-22-1623). Hentet fra lovdata.no: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-22-1623#KAPITTEL_8

Matportalen. (2015) *Urovekkende mange spisesteder med dårlige rutiner*. Hentet fra matportalen.no: https://www.matportalen.no/verktoy/tilsynsresultater/urovekkende_mange_spisesteder_med_daarlige_rutiner

Larsen, A.K. (2017) *En enklere metode – Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2.utg.) Bergen: Fagbokforlaget

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag

Ringdal, K. (2013) *Enhet og mangfold* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Mangfold og tilpasning i restaurantbransjen

Sammendrag

Tilpasning til religiøse- og livsstilsbaserte matskikker er stadig et tema som dukker opp i restaurantbransjen og som restaurantkokker må ta stilling til og håndtere i sitt yrke. Behovet for denne kompetansen er økende ettersom Norge stadig har blitt et mer sammensatt og mangfoldig samfunn (Statistisk sentralbyrå, 2019). På bakgrunn av denne utviklingen ønsker jeg å undersøke hvordan restaurantene tilpasser menyen for å møte dette mangfoldet og ikke minst hvilken kompetanse som er relevant.

Det er benyttet kvalitativ metode i form av forskningsintervju av utvalgte informanter bestående av faglige ledere og lærlinger på restauranter i Oslo sentrum øst for innhenting av empiri.

Denne undersøkelsen indikerer at faglige ledere i bransjen erkjenner at mangfoldet har kommet for å bli og er villige å ta grep i sine restauranter for å gjøre nye og gamle gjester fornøyde. Samtidig ser vi en positiv holdning blant lærlingene som anser opplæringen med å tilpasse mat til ulike behov som del av jobben som kokk.

Introduksjon

Ifølge Statens Statistiske sentralbyrå (SSB) er Norge et land der det etniske og kulturelle mangfoldet vokser (Statistisk sentralbyrå, 2019). Begrepet *mangfold* i denne undersøkelsen omhandler personer som praktiserer religiøse matskikker i henhold til matregler i sin religion, og personer som praktiserer matskikker i hensyn av egen helse, livsstil, miljø og dyrevelferd. Maten som serveres og spises på restaurant og i hjemmene er blitt mer mangfoldige enn tidligere. Det erkjennes at mat er mer enn ernæring - mat er altså kultur som fremhever identitet, samhørighet, vennskap, kjærlighet, ydmykhet, ærbødighet, misnøye og avstand (Eriksen & Sajjad, 2011, ss. 235 -242). Dette er et virkelighetsbilde som restaurantkokker må forholde seg til i sitt daglige arbeid.

Dette temaet merkes også i utdanningsinstitusjonen. I nåværende tidspunkt (2019) foregår det en fagfornyelse av den nye lærerplanen restaurant- og matfag Vg1. «Mangfold og tilpasning» er blant et kjerneelement som Institutt for yrkesfaglærerutdanning ved OsloMet fremmet i den første innspillsrunden som UDIR arrangerte desember 2018. De begrunner at fremtidige fagutøvere vil

komme til å lage mat tilpasset til ulike behov og gjester, kunder og konsumenter i et mangfoldig samfunn (Utdanningsdirektoratet, 2019). Dette nevnes slik at opplæringen sikres med forventet kompetanse i bransjen.

For å undersøke hvordan restauranter forholder seg til et mangfoldig samfunn har jeg valgt problemstillingen; «*hvordan opplever kokkelæringer og daglig ledere i et utvalg restaurantbedrifter i Oslo øst det å lage måltider tilpasset religiøse og livsstilsbaserte matskikker?*». Problemstillingen begrenses til å gjelde tilpasninger av religiøs overbevisning samt de som har valgt en vegetarisk eller vegansk livsstil med overveiende plantebasert mat. I undersøkelsen er det valgt å utelate tilpasninger som skyldes allergi, intoleranse eller sykdom.

Metode

Det er blitt brukt kvalitativ metode i denne undersøkelsen. Metoden som er valgt er uformelt og fleksibelt kvalitativt forskningsintervju med åpne spørsmål slik at informanten får muligheten med å utdype seg med sine tanker og ord om sine erfaringer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 27-30. 95-97). Dette er et naturlig valg av metode, siden problemstillingen tar for seg hvordan lærlingen «opplever» opplæringen - altså deres mening om opplevelsen. Utformingen av intervjuundersøkelsen er i tillegg laget i henhold til Kvale og Brinkmann (2017, ss. 133-151) sine syv faser. Dette innebærer tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering/pålitelighet og rapportering.

Tematisering

Artikkelens hensikt er å innhente empiri om hvordan kunnskap om å tilpasse mat til religiøse og livsstilsbaserte matskikker oppfattes blant kokkelæringer i restaurant, og hvordan lærlingene tilegner seg denne kunnskapen i vg3.

Planlegging

Det er hensiktsmessig å ha en semistrukturert intervjuform med en intervjuguide som mal for å ivareta, kvalitetssikre fremgangsmåten (Kvale & Brinkmann, 2017). Det ble laget to intervjuguider. Språket i intervjuguiden var ulikt tilpasset, den ene var tilpasset for faglig leder og den andre var tilpasset for lærlinger. Guiden er et verktøy i intervjuet for å holde på den «røde tråden». Intervjuguiden er blitt pretestet på medstudenter på OsloMet for å få klarhet om spørsmålene i intervjuet stod i samsvar med problemstillingen.

Intervjuing

Det er svært viktig at informantene er så representative (Johannessen et al.,2016, s.241-243) i forhold til problemstillingen. Utvalget av informantene var tre lærlinger (to annen års lærling og en første års lærling) og tre faglige ledere (en førstekokk, en kjøkkensjef og en restauranteier).

Kriteriene for utvalget av bedriftene er på bakgrunn av deres respektive restaurants beliggenhet. Dette skulle være med beliggenhet i sentrum øst Oslo der en av fire ikke-vestlige innvandrere bor (Statistisk sentralbyrå, 2019). Samtidig må restauranten ha lærling i bedriften for at det skulle være aktuelt. Jeg fant to restauranter i sentrum øst i Oslo som oppfylte kriteriene. Den tredje restauranten ble valgt fordi de har en bistro restaurantkonsept med lærling og har mange gjester av ikke-vestlig innvandrere med religiøs bakgrunn, noe som gjør det interessant å se hvordan de tilpasser menyen.

Intervjuene foregikk på arbeidsplassen til informantene i den rekkefølgen der faglig leder ble intervjuet først og så lærling etterpå. Intervjuene ble tatt opp på lydopptak på både telefon og PC.

Transkribering

Datamaterialet fra intervjuene ble så transkribert ordrett fra opptak til rene tekster for analysearbeid. I arbeidet av transkripsjonen ble alle navn, stedsnavn eller liknende slettes slik at ingen kan avsløre identiteten til informanten (Kvale & Brinkmann, 2017, ss. 206- 210).

Analyse

Allerede i planleggingen av undersøkelsen man bør ha klare tanker på hvordan analysearbeidet skal foregå (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 216). Siden intervjuformen var av typen semistrukturert ble det benyttet kategorisering, koding og meningsfortetting i analysearbeidet.

Meningsfortetting medfører en forkortelse av informantenes uttalelser til kortere formuleringer, der lange setninger blir kortere og kan beskrives med få ord (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 232). Fortolkningen av transkripsjonen er for å fremheve hvilken mening eller betydning forskeren tillegger svarene fra informantene (Johannessen et al.,2016, s.419). Resultatet som fremvises som funn i denne undersøkelsen er min fortolkning av meningsinnholdet (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 232). på bakgrunn av problemstillingen i artikkelen. Kategoriene i resultatet ble kategorisert i henhold til intervjuguiden samtidig ble noen tema i analysen ytterligere gjenstand til grundigere kvalitative fortolkninger.

Verifisering - reliabilitet

I kvalitativ forskning er det lite hensiktsmessig å stille krav om reliabilitet, altså pålitelighet (Johannessen et al.,2016, s. 231). Det er fordi ulike forskere med ulik erfaringsbakgrunn vil bruke datainnsamlingsteknikker i ikke-strukturerte intervjuer forskjellig. Samtidig finnes det noen grep å styrke validiteten/troverdigheten. Dette ble løst på følgende måte for denne undersøkelsen:

- Det er blitt brukt samme intervjuguide for alle tre faglige ledere, og den andre tilpasset intervjuguide til alle tre lærlingene.
- Rekkefølgen for gjennomføringen av intervjuet var først faglig leder - så lærling.
- Etter intervjuet ble tiden brukt til oppsummering samt avklarende spørsmål om informasjonen.

Ettersom denne oppgaven har begrenset på tid og omfang lot det seg ikke gjennomføre ytterligere undersøkelser for å gjøre funnene mer pålitelige.

Rapportering - etiske overveielser

Informasjon om intervjuet ble først sendt ut med et informasjonsbrev der problematikken ved formålet med undersøkelsen. Samtidig informeres at all deltakelse foregår anonymt og skal være frivilligbasert der hverken kjønn, alder, navn på restauranten eller andre personlig informasjon kommer frem i analysearbeidet i resultatet (Johannessen et al.,2016, s.91).

Resultat

Resultatene fra denne undersøkelsen blir kategorisert i to deler; (1) resultater fra faglige ledere og (2) resultater fra lærlingene. Informantene refereres som faglige ledere A, B og C og lærling, 1, 2 og 3

DEL 1 - faglig ledere

Yrkesrelevans

Det kom frem i intervjuene at alle tre ledere A, B og C er positive til temaet og synes at temaet er relevant i dagens hypermangfoldige (Eriksen, 2001) samfunn. De mener at fremtidige yrkesfagutøvere bør besitte kompetansen med å kunne tilpasse mat til ulike behov. For eksempel sa informant A at «før var kun institusjonskokker som hadde privilegiet å være spesialist på spesialkost og dietter - i dag er det krav på at alle skal kunne det - deriblant restaurantkokker». Dette er i tråd

med hovedområdet i opplæringen om meny i læreplanen i kokkfaget Vg3; «å planlegge spesialkost ut fra gjestenes ønsker og behov (Utdanningsdirektoratet, 2008)».

Opplæringen

Strukturen på opplæringen av lærlingene i bedriftene har mange likhetstrekk. Det er vanlig at samtlige ansatte har et ansvar med å delta i opplæringen. Opplæringsmetoden som brukes er mesterlæremetoden - eleven blir vist hvordan ting gjøres slik at kunnskapen kan reproduseres (Nielsen & Kvale, 1999, s. 18). Faglig leder står ansvarlig for opplæringen og kvalitetssikring av forventet kompetanse mot fagprøven.

Holdninger

Grunnholdningen med å tilpasse mat til de religiøse og livsstilsbaserte matskikker hos faglige ledere varierte i noen grad. I planleggingsarbeidet med menyarbeidet forteller at de tar ulike hensyn i betraktning slik at rettene er lette å omdisponere eller improvisere for å møte gjestenes behov. I dette arbeidet så lager de enten en vegetar- eller veganrett med tilpasninger som også møter mange andre religiøse og livsstilsbaserte matskikker.

Kjøkkensjefen (B) sa at han av personlige grunner hadde valgt bort innkjøp av sertifisert halalkjøtt. Informant B antyder at halal slakt ikke ivaretar dyrevelferden og vil derfor ikke ha det tilbudet i restauranten sin.

Det viste seg at en av de faglige ledere (C) som også var eier av sin restaurant hadde store utfordringer med sine ansattes holdning med å tilpasse mat til ulike behov. Informant C opplevde at eiernes grunnverdier for restauranten ble motarbeidet av sine ansatte. Eksempelvis, under service der en gjest ytret ønske om en tilpasset rett - så ble gjesten møtt svært negativt av både kjøkkenet og servitørene. Dette ble et gjentagende problem som førte til at eierne av restauranten besluttet å fase ut nesten alle av sin opprinnelige stab og erstattet med nye. Dette var for å poengtere deres ønsket standard på hvordan de vil ta imot sine gjester i framtiden. Respondent B mener «at uansett om man liker det eller ikke, så er mangfoldet her - for å overleve i bransjen så må man ta grep og ønske det velkommen».

Økonomi

Når dette er nevnt så var A og C tydelig på at de er villige til å tilpasse maten men at de kan ikke gå utover rammene på konseptet - en bistro må forbli en bistro, understreker de. Restaurantdriften baserer seg på tilbud - etterspørsel, og det viktigste er å tjene penger. Det er et begrenset utvalg råvarer tilgjengelig og at det er vanskelig å tilpasse ut over dette.

DEL 2 – lærlingene

Yrkesrelevans

Det er usikkert om lærlingene har lest informasjonsbrevet i forkant av intervjuet. I starten av intervjuet var svarene sprikende, uten noe særlig grad av refleksjon over temaet. Det var først utover i intervjuet det fremkom at de så sammenhengen - å tilpasse til religiøse og livsstilsbaserte matskikker likestilles med det å tilpasse matretter til allergener, matintoleranse og livsstilssykdommer. Det var først da svarene var mer utdypende og erkjennelsen på at denne kompetansen selvfølgelig er en del av yrkesutøvelsen som kokk.

Opplæringen

Lærling 1 og 2 jobber i store bedrifter og har mange kollegaer å forholde seg til, mens lærling 3 jobber i en mindre bedrift med færre ansatte. Alle erfarne kokker både med og uten fagbrev som jobber på restauranten bidrar i noen grad til opplæringen deres.

- Lærling 1, bedriften tar alt ansvar for opplæringen og påmelding til fagprøve
- Lærling 2, har kontrakt med Lærlingkompaniet som igjen har ansvaret for å følge opp og melde opp til fagprøven
- Lærling 3, går voksenopplæring og har et annet studieløp med vekselvis opplæring med praksis – skole i alle fire årene (Progresjon i opplæringen er lagt opp med en dag praksis og fire dager skole første år, og fire dager praksis og en dag skole siste år). Skolen og bedriften samarbeider om opplæringen og har ansvaret med å melde opp til fagprøven

Holdninger

Lærling 1, synes at det er lettere å ta gjesten på alvor dersom det var et allergen, matintoleranse eller sykdom der det er reell fare for liv og helse. 1 synes at gjesten skal ta ansvaret med å lese menyen godt før gjesten legger inn bestilling. For det kan oppleves stressende under service dersom det blir for mange tilpasninger. Men er positiv til tilpasning dersom det er bestilt i god tid på forhånd.

Lærling 2, anser dette som et tema han må gjennom for å fullføre lærlingtiden. Lærling 2 gjør som han blir instruert og tenker ikke så mye over det. Informant 2 er tilhenger av mangfold og synes at det spennende med kollegaer med ulike bakgrunn og at det bidrar til positivt arbeidsmiljø. Lærlingen sier at jobben sjeldent innebærer å være i restauranten og møter kundene, så det vanskelig å si hvor fornøyde kundene er med tilpasningen av retten.

Lærling 3, har ingen innvendinger og ser på arbeidet med å tilpasse mat til ulike religiøse matskikker som en del av jobben sin. Samtidig fremhever informant 3 at det er en utfordring han trives med ettersom det bidrar til å øke den faglige kompetansen. Respondent 3 nevner spesielt det med respekten for andres valg og at «uansett bakgrunn så bør man ta mattilpasning på alvor, akkurat på lik linje med å servere mat til personer med en eller annen form for sykdom som for eksempel cøliaki»

Kompetanse

Alle lærlingene i denne undersøkelsen har samme oppfattelse på spørsmålet om at de opplever at opplæringen i bedriften er bra med tanke på å tilpasse mat til religiøse og livsstilsbaserte matskikker. De vurderer egen kompetanse som tilstrekkelig og er uredde dersom de får en bestilling som innebærer tilpassing av retten.

I intervjuet spurte jeg om de kjente til jødernes matskikk, kosher, og om de har hatt noe bestilling på det. Dette ble gjort for å avklare om andre religioner kunne være en aktuell problemstilling. Til dette var det åpenbart mer usikkerhet. Dette var en matskikk de ikke har tatt hensyn til før og hadde ulike svar på hva det var. Religiøse og livsstilsbaserte matskikker er for dem synonymt med islam, vegetariansk eller vegansk tilpasning. De opplever svært sjeldent å tilpasse retten etter andre religioner.

Resultatets pålitelighet

Noen av informantene hadde lest informasjonsbrevet og gjort seg noen tanker før intervjuet, mens andre ikke visste helt hva det handlet om før utover i intervjuet. Alle informantene var på jobb når intervjuet pågikk, det kan ha påvirket samtalen med å utgi dypere mening på grunn av dårlig tid. Informantene, faglige ledere og lærlinger, var ikke av en homogen gruppe med tanke på alder, kjønn, fagbakgrunn og livserfaring. Likevel var mye av informasjonen som ble innhentet er overensstemmende, noe som kan gi grunn til å tolke resultatet som representativt for restaurantbransjen fra sentrum øst Oslo.

Diskusjon

Jeg har valgt tema for denne artikkelen basert på egne observasjoner fra ulike restaurantene med beliggenhet i sentrum øst Oslo. Observasjonen min bestod av at restaurantene var svært populære, men har få gjester av ikke vestlig bakgrunn. Hva kan være årsaken til at de velger å spise andre

steder? - Er det pris? - Er det begrenset meny? - Er det sånn at de ikke føler seg velkommen? Mange spørsmål stod ubesvart i forkant av undersøkelsen.

Resultatene fra undersøkelsen viser at lærlinger og faglig ledere har en holdning som tilsier de ønsker å tilpasse menyen til religiøse- og livsstilsbaserte matskikker. De ønsker å ta dette på alvor for å møte mangfoldet. Men undersøkelsen viser også ulike meninger rundt dette. For eksempel kom det frem i intervjuet at kjøkkensjef B av prinsipielle grunner nekter å kjøpe inn halal sertifisert kjøtt til restauranten. Kjøkkensjefen antyder at dyrevelferd ikke er ivaretatt ved halal slakt. Når man sammenlikner dette med informasjon fra Nortura (2019) og Neegard et. al. (2004) kan det virke som om dette skyldes erfaringer hvor slakteprosedyren er blitt endret etter informantens erfaringer.

Innad i de tre bedriftene er det bred enighet under planleggingsarbeidet av menyen så tas det hensyn til ulike tilpasninger, slik at rettene kan omdisponeres og improviseres ved behov. Ved tilpasninger handler det hovedsakelig om vegetar- eller veganrett noe som ikke nødvendigvis dekker det totale mangfoldet som denne undersøkelsen problematiserer. Undersøkelsen indikerer at vegetar-/veganretten implisitt kan være melke-, laktose-, glutenfri samt halal, kosher, buddhist-, hindu-, kristendom- (i fasteperioden), syvendedagsadventistvennlig mat osv. (Neegard et.al., 2004).

At en rett ivaretar mange hensyn er strategisk smart med tanke på menyens omfang og ressursbruk. Det kan derimot fremstå som en «snarvei» for å løse utfordringen rundt tilpasning for religiøse og livsstilsbaserte matskikker. Man kan spørre seg om gjesten ville vært fornøyd med en vegetarrett som et alternativ? Eller ville restauranten tjent mer på å tilpasse menyen for å inkludere flere? Men som informantene påpeker så er økonomien viktig og begrenset tilgang på råvarer gir begrensede tilpasningsmuligheter. En mulig løsning kunne vært at en restaurant utviklet en meny hvor komponentene og tilbehøret står beskrevet, men at det er opp til gjesten å velge hovedingrediensen. Dette vil innebære at gjesten selv bestemmer om de vil ha kjøtt eller ikke etter sine ønsker. Det hadde vært interessant å se om en slik tilpasning faktisk er lønnsomt for bedriften. Vi vet også at det bestilles vegetar og veganretter som aldri før og er stadig mer etterspurt. Hvem er personene bak bestillingene? Er det religiøse eller livsstilsbaserte valg? Dette kan være til ettertanke med tanke på fremtidige undersøkelser.

Resultatet fra intervjuene indikerer også at informantene er villige til å strekke seg lengst når det gjelder allergener, matintoleranse og livsstilssykdommer. Dette mener de er de vanligste hverdagsutfordringene i form av mat tilpasning sammenliknet med religiøse- og livsstilsbaserte matskikker.

Faglige ledere ser muligheten for både større inntjening for bedrifter og videreutvikling av konseptet sitt. For lærlinger vil kompetansen med å tilpasse mat til ulike gjester ha stor betydning for fremtiden

og muligens er denne kunnskapen et konkurransefortrinn i dagens arbeidsmarked med utstrakt mangfold. Dette vil være et element som gjør at opplæringen i kokkefaget forblir en fremtidsrettet utdanning hvor fagkunnskap kan være med på å utvikle menyer og konsepter, fremfor å produsere standardiserte retter. Dagens virkelighet er at eiere og ledere av restauranter ønsker riktig holdning og kunnskap hos sine ansatte. Eksempelet der den ene bedriften i undersøkelsen valgte å fase ut hele staben slik at ny holdning med riktig kompetanse fikk sjansen gir et godt bilde av dette. Derfor bør fokuset med arbeidet med tilrettelegging for opplæring for tilpasset mat i restaurant- og matfag - forstås med å være en svært sentral oppgave lærere.

Kong Harald sa i sin nyttårstale i 2016 «Nordmenn tror på Gud, Allah, Altet og Ingenting. Nordmenn liker Grieg og Kygo, Hellbillies og Kari Bremnes. Med andre ord: Norge er dere. Norge er oss» (Aftenposten, 2016). Restaurantbransjen må ta del i dette samfunnsansvaret ved imøtekomme dagens mangfold. Kjennskap til og kompetanse om religiøse – og livsstilsbaserte skikker vil være viktig ettersom det kun er gjennom kunnskap det gis rom for god dømmekraft til hverdagslige spørsmål til religion– og ulik livsstil i praksis (Horsfjord, 2017, ss. 13- 45).

Oppsummering og konklusjon

Med utgangspunkt i artikkelens problemstilling «*hvordan opplever kokkelærlinger og daglig ledere i et utvalg restaurantbedrifter i Oslo øst det å lage måltider tilpasset religiøse og livsstilsbaserte matskikker?*» viser resultatene fra undersøkelsen hovedsakelig tre forhold: (1) at både faglige ledere og lærlinger ser kompetansen som en nødvendighet og fremtidsrettet, (2) at temaet prioriteres og legges til rette slik at lærlingene får tilstrekkelig opplæring etter dagens etterspørsel og (3) at grunnholdningen til temaet er positiv, samtidig som bedriften ser økonomiske- og konkurransefordeler med å tilpasse til religiøse og livsstilsbaserte matskikker.

Litteraturliste

Aftenposten. (2016, September 1). *Aftenposten*. Hentet fra Aftenposten.no:

https://www.aftenposten.no/norge/i/aLJX5/Kongens-tale-Nordmenn-er-trondere_-innvandrere_-tror-pa-Gud-og-Allah-og-liker-Grieg-og-Kygo

Eriksen, T. H. (2001). *Flerkulturell forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2011). *Kulturforskjeller i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Horsfjord, V. (2017). *Religion i praksis*. 0105: OSLO.

- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. OSLO: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Neegard, G., Kvalvaag, R. W., Jacobsen, K. A., & Reinvang, R. (2004). *Når Gud bestemmer menyen*. Oslo: Yrkeslitteratur AS
- Nielsen, C., & Kvale, S. (1999). *Mesterlære, læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Nortura. (2019, April 15). *Nortura*. Hentet fra Nortura.no:
<http://www.nortura.no/pressesenter/mattilsynet-snur--godtar-kalkunbacon/>
- Oslo kommune. (2019, Jan 1). *Oslo kommune*. Hentet fra Oslokommune.no:
<http://statistikkbanken.oslo.kommune.no/webview/index.jsp?catalog=http%3A%2F%2Fstati stikkbanken.oslo.kommune.no%3A80%2Fobj%2FfCatalog%2FCatalog51&submode=catalog& mode=documentation&top=yes>
- Statistisk sentralbyrå. (2019, Mars 1). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra SSB.no:
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stort-mangfold-i-lille-norge>
- Utdanningsdirektoratet. (2008, August 1). *Udir.no*. Hentet fra Udir.no:
<https://www.udir.no/kl06/KOK3-01/Hele/Hovedomraader>
- Utdanningsdirektoratet. (2019, Februar 11). *udir.no*. Hentet fra udir.no:
<https://hoering.udir.no/Uttalelse/v2/6cfc9e6c-bc02-4ecb-a79c-7b8263dc5336?disableTutorialOverlay=True>

Svenneprøven i konditorfaget -Hvilke innvirkning har svenneprøven på opplæringen?

Sammendrag

I denne artikkelen har jeg valgt å undersøke om svenneprøvens utforming har innvirkning på opplæringen i bedrift og om svenneprøven er representativ for dagens yrkesutøvelse som konditor. Temaet ble valgt fordi jeg viste at svenneprøvene i Norge er forskjellige og lurte på om dette har innvirkning på opplæringen og hva konditorbransjen selv tenker om svenneprøvene. Jeg har valgt en kvalitativ metode for å innhente informasjon og brukte et semistrukturert intervju etter Kvale og Brinkmanns (2018) sju stadier. I tillegg har jeg samlet inn svenneprøver fra forskjellige fylker og gjort en dokumentanalyse av prøvene der jeg analyserte forskjeller og likheter i gjennomføringen av svenneprøvene.

Resultatene viser at svenneprøven oppleves som mer styrende enn læreplanen og at svenneprøven og læreplanen ikke går overens. Dette får betydning for hvordan opplæringen blir gitt da produktene som tilberedes på prøven i enkelte fylker er utdatert i forhold til hva som produseres i dag. I opplæringsfasen tar bedriften lærlingen ut av produksjonen for å lære opp lærlingen i det som er innholdet på svenneprøven. I andre fylker klarer de å tilrettelegge slik at de produktene de lager i bedriften er det som blir prøvd i på en svenneprøve og de produktene de lager er også innenfor det som læreplanen sier målet for opplæringen er.

At svenneprøvene i Norge er så forskjellige kan undergrave svennebrevets betydning. Dersom en arbeidsgiver søkeren ny konditor i bedriften og en konditor fra ett annet fylke som har hatt en annen opplæring blir ansatt, så vil kanskje ikke forventningene til fagkunnskapen innfris.

Introduksjon

En svenneprøve avlegger man vanligvis etter to års skolegang og to års læretid i en bedrift, men man kan også gå opp som privatist eller praksiskandidat. Etter å ha bestått svenneprøven er man å regne som en faglært person innenfor yrket. Opplæringen i bedrift skal følge læreplanen for yrket (vg3) for å sikre god og riktig opplæring, og en svenneprøve skal gjenspeile det en lærling har lært i løpet av opplæringstiden.

Det er svennemndene som setter opp og lager svenneprøven i konditorfaget og skal vurdere lærlingen opp mot målene i læreplanen VG3 konditorfaget. De skal bidra til å opprettholde det

fagnivået læreplanene forutsetter, og til å sikre en nasjonal standard på fagopplæringen og svenneprøven (Utdanningsdirektoratet, 2016). Læreplanen i konditorfaget VG3 er tydelig på at konditorfaget er et håndverksfag som skal legge grunnlaget for yrkesutøvelse innen produksjon av kaker og konditorvarer. Læreplanen i konditorfaget sier følgende: «Hovedområdet handler om framstilling og produksjon av ulike deiger, masser, kaker og andre produkter. Det å kunne utnytte og behandle råvarer på en hygienisk, faglig, økonomisk og rasjonell måte inngår også. Grunnleggende håndverksferdigheter i faget står sentralt. Det omfatter teknologi og design med vekt på de kreative, kunstneriske, genuine og skapende sider ved faget.» (Utdanningsdirektoratet, 2008) Samtidig skal faget ta i bruk ny teknologi, ivareta og videreutvikle norske mattradisjoner men samtidig være rustet til å møte internasjonal konkurranse. Læreplanen er åpen i forhold til hvilke produkter som skal lages i læretiden, så lenge det er innenfor de produktkategoriene som er satt i læreplanen, eksempler på dette er mørdeig, rørte og piskede masser (Utdanningsdirektoratet, 2008).

Jeg hadde et inntrykk av at svenneprøvene rundt i Norge er forskjellige og at også praksisen rundt gjennomføringen av prøvene er ulike. Derfor ønsket jeg å undersøke om utformingen av svenneprøven er ulik og hvordan dette kan ha noe å si for hvordan opplæringen blir gitt, og hvilke innspill bransjen har rundt dette. For å sikre kvalitet skulle en tro at alle svenneprøvene var tilnærmet likt utformet i Norge. Alle nemdene er valgt av fylkeskommunene og skal jobber ut fra den samme læreplanen med de samme målene når svenneprøven utarbeides slik at utgangspunktet for opplæringen og gjennomføringen av svenneprøven skal være likt i hele landet. For å finne ut hvordan opplæringen i bedrift og svenneprøven gjennomføres har jeg valg følgende problemstilling: *«Hvordan har svenneprøvens utforming innvirkning på opplæringen i bedrift og er svenneprøven representativ for konditorbransjen?»*

Metoder og metodologi

Med bakgrunn i problemstillingens ordlyd har jeg valgt en kvalitativ metode, ved semistrukturert intervju. Denne metoden benyttes for å komme dypere og for at jeg ville ha bransjens meninger rundt dagens svenneprøver og opplæring i bedriftene. For å sikre at jeg skulle få til en god undersøkelse så ble Kvale og Brinkmann's (2018) sju stadier for intervjuundersøkelser fulgt, samt en dokumentanalyse av innsamlede svenneprøver fra ulike fylker i Norge, slik at jeg kunne triangulere mellom empirien fra intervjuene og funnene fra dokumentanalysen.

Tematisering

Før intervju arbeidet begynner, må enn finne formålet med undersøkelsen, og de sentrale spørsmålene i forbindelse med planleggingen av en intervjuundersøkelse dreier seg om intervjuets hvorfor, hva og hvordan (Kvale og Brinkmann, 2018).

Hvorfor, vil da dreie seg om å klargjøre formålet med undersøkelsen og mitt formål er å se om utformingen på svenneprøven har betydning for opplæringen. Og om dette igjen kan ha noe å si for yrkesutøveren og bransjen til slutt.

Hva, dreier seg om å innhente forhåndskunnskaper om emnet som skal undersøkes. Det jeg begynte med var å få en oversikt over svenneprøvene i konditorfaget og for å se hvordan de kan ha forskjellige innvirkninger på opplæringen. Jeg klarte å samle inn eksempler på svenneprøvene fra 14 av landets 18 fylker.

Hvordan, dreier seg om å innhente kunnskap om ulike teorier og intervju- og analyseteknikker, og bestemme hvilken man skal benytte for å innhente den kunnskapen man ønsker. I tillegg til å bruke de sju stadier for forsknings intervju (Kvale og Brinkmann,2018).

Planlegging

I planleggingen bør man skaffe seg oversikt over alle de syv fasene (Kvale og Brinkmann,2018), før man begynner å intervju, slik at enn vet hva men er ute etter i intervjuene. Man setter også opp en ramme for tidsbruk og finner respondenter, dette for å sikre kvaliteten på arbeidet (Kvale og Brinkmann, 2018).

I mitt arbeid begynte jeg å samle inn svenneprøver. Deretter utforme en intervjuguide med spørsmål på bakgrunn av hvilke funn som kom fram i dokumentanalysen av svenneprøvene, og spørsmål knyttet til opplæring. Under innsamlingen av svenneprøvene kom jeg i kontakt med personer som jobber i konditorbransjen i de forskjellige fylkene og spurte om de var villige til å stille til intervju eller kjente andre som kunne være interessert i å svare på spørsmål om opplæring i konditoryrket.

Det neste var å gjøre klart informasjonsbrev som ble sendt ut til mulige respondenter. Jeg brukte da de kontaktene jeg hadde fått gjennom arbeidet med å samle inn svenneprøvene, samt bekjentskaper i konditorbransjen. Utvalget av informanter har en geografisk spredning der hensikten var representasjon fra hele landet. Gitt tid og ressurser dekket jeg 10 av landets 18 fylker.

Intervjuing

Informantene er alle utdannet konditorer, noen jobber i større og noen i mindre konditori, noen jobber i skole eller med opplæring, men alle har kjennskap til opplæring og svenneprøven i deres

fylke. Jeg har gjennomført sju intervjuer der et var ett gruppe intervju, til sammen 11 respondenter ble intervjuet og dette er spredd geografisk for å få et bilde av hvordan svenneprøvene og opplæringen er i Norge. Ved intervjuene brukte jeg intervjuguiden jeg hadde utarbeidet med spørsmål og eventuelle oppfølgingsspørsmål, i form av stikkord. Det ble også notert spørsmål undervis slik at jeg kunne få utdypende svar om det var noe jeg lurte på. For å sikre at alt som ble sagt under intervjuene ble registrert og at ingen informasjon gikk tapt ble intervjuene tatt opp med taleopptaker på telefon eller Ipad.

Før intervjuene startet ble informanten informert om at intervjuet var frivillig og kunne stoppes når som helst og at lydfilen kom til å bli slettet etter transkribering.

Transkribering

En transkripsjon er en omdanning av muntlig samtale til en skriftlig tekst, i transkriberingen klargjøres intervjuene for analyse (Kvale og Brinkmann, 2018). Det viktige i dette arbeidet er å skrive ned alt som blir sagt, da dette styrker intervjuets validitet. Jeg også anonymiserte intervjuene, slik at det ikke skal kunne spores tilbake til personer eller bedrifter, og lydfilen ble slettet etter transkriberingen. Slik alle informantene ble informert om før intervjuet startet.

Analysering

Kvale og Brinkmann (2018) sier man aldri må stille spørsmålet om hvordan transkriberingen skal analyseres etter at intervjuet er gjennomført, da er det for sent. Det må tenkes igjennom før intervjuet gjennomføres. Analyse metoden vil styre intervjuguiden, intervjuprosessen og transkriberingen. Metoden jeg har valgt fokuserer på informantenes meninger og konsentrert disse. Meningskonsentrasjon er en form for kategorisering av de transkriberte intervjuene. Jeg har laget et skjema der jeg har satt opp spørsmålene og kategoriserer spørsmålene i teksten inn i grupper. Jeg gikk igjennom teksten og trakk ut meningen av setningen og komprimerte uttalelsene i intervjuene til kortere formuleringer, slik at den umiddelbare meningen i det som ble sagt blir gjengitt med få ord.

I tillegg til analysen av intervjuene analyserte jeg også svenneprøvene fra 14 av landets 18 fylker for likheter og forskjeller. Foruten dette er svenneprøvene vurdert mot forskriftene og læreplanen for vg3 Konditorfaget (Utdanningsdirektoratet, 2008). Jeg har satt opp noen punkter jeg ville undersøke i analysen med problemstillingen min i som utgangspunkt (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2017). I de skriftlige svenneprøvene analyserte jeg hvordan oppgavene ble utdelt, om det var satt inn spesifikke produkter for produksjon eller om produktkategorien var åpen, slik at kandidaten fikk velge produkter og til slutt sammenlignet innholdet i svenneprøvene opp mot læreplanmålene.

Verifisering

Kvale og Brinkmann (2018) sier at validering ikke hører til en spesiell undersøkelsesfase, men gjennomsyrrer hele forskningsprosessen. Jeg ser da om de enkelte fasene i forskningsprosessen er fornuftige og forsvarlige og støtter mine konklusjoner. Som i intervjuprosessen om informantene er troverdige og at deres mening kommer fram og at jeg som intervjuer ikke har stilt ledende spørsmål. Jeg har i intervjuene ved flere spørsmål spurt om intervjuobjektet kan utdype spørsmålet og jeg har da også kommet med oppfølgingsspørsmål slik at jeg da skulle forsikre med om at jeg har forstått svaret riktig. Dette gjorde det lettere under transkriberingen, og gjøre en god overføring fra muntlig til skriftlig.

Resultater

Først presenteres resultatene fra analysen av svenneprøven og deretter intervjuene.

Resultat fra tekstanalysen av svenneprøvene

Jeg har sett på hvordan oppgavene er gitt, om det var satt inn produkter eller om produktkategorien var åpen. I mange av prøvene var det satt opp hvilke produkter lærlingen skulle lage, og det var satt opp produkter lærlingen skulle velge mellom, f.eks. kunne de velge mellom suksessterte eller fyrstekake. I disse prøvene var det også produktkategorier som var litt mere åpne, f.eks. vannbakkelse der lærlingen velger form og fyll.

Figur 1. Eksempel utforming av svenneprøve I

BUTTERDEIG									
Du skal lage følgende produkter									
Nr:	Produkt	Ikke bestått			Bestått			Bestått meget godt	Merknader
		0	1	2	3	4	5		
1	Butterdeig av 2 kilo mel								
2	1 type småterter (porsjons), minst 1 bakeplate								
3	Posteier minst 15 stk.								
4	Napoleons bunner av deig/ avskjær								
5	Terteskjell minst 10 stk								
	Totalvurdering:								

Figur 1 viser et eksempel på hvordan en oppgave i en svenneprøve ser ut, her ser enn også at vurderingen har både tall-skala og beståttvurdering.

Fra et annet fylke fortelles det at nemden tar kontakt med lærebedriften og at bedriften kommer med forslag til hva som skal settes opp på prøven, og da litt ut fra hvilken produksjon bedriften har. Nemden tar da og setter opp en prøve med ønsker fra bedriften pluss produkter nemnden har valgt ut.

I andre svenneprøver var det satt opp produktkategorier der lærlingen kunne velge produkter. Lærlingen skal i denne svenneprøven velge tema selv og alle produktene som lages skal ha en tilknytning til temaet. Det eneste som er fast satt er mengde som skal produseres innenfor de ulike produktkategoriene.

Figur 2. Eksempel på utforming av svenneprøve II

Emner i oppgaven	Evaluering	Valg
Produsere rørte masser uten bruk av hel eller halvmikser. Massen skal produseres som en likeverdigmasse, form og smak bestemmer kandidaten.		
Produsere småkaker/kjeks , minst 3 forskjellige varianter å 20 stk. per produkt.		
Produsere en pisket masse uten bruk av kjemiske hevemidler, enten som videre råvare eller et ferdigstilt produkt.		
Produkt av rystet masse. Kandidaten velger selv form og utseende. Ved bruk av hel- /halvfabrikata må kandidaten muntlig fortelle framgangsmåte på rystet masse.		
Butterdeig. Produsere en deig av 1 kg mel og lage minst to forskjellige ferdige produkter, hvor av 1) 12 stk kuvert 2) Valg fri		

Eksempel på svenneprøven er oppgavene åpne og det er opp til lærlingen å velge produkter.

For å oppsummere virker det som om det er tre ulike former å utforme en svenneprøve i Norge:

1. en helt lukket svenneprøve hvor alt er detaljert fra prøvenemden
2. en semistrukturert svenneprøve, hvor man tar utgangspunkt i lærebedriftens produksjon og prøvenemden legger til metoder/produkter med utgangspunkt i læreplanen
3. en åpen svenneprøve, her er metoder/produktkategori og mengder gitt, mens kandidaten selv må velge hvilke produkter som skal produseres.

Læreplanen for vg3 konditorfaget (Utdanningsdirektoratet, 2008) spesifiserer at lærlingen skal kunne lage ulike produkter innenfor de ulike kategoriene som er satt opp i læreplanen, men det er ikke konkretisert hvilke produkter lærlingen skal kunne lage innenfor de ulike kategoriene.

Resultat av intervjuene

Opplæringen i bedriftene blir gjennomført ulikt i de ulike bedriftene, det kommer fram at noen bruker læreplanen aktivt i opplæringen, mens andre bedrifter lager det som er i deres produksjon, og når svenneprøven nærmer seg, tas lærlingen ut av produksjonen for å øve på de produktene som da er satt i svenneprøven.

Ved spørsmål om de trodde opplæringen hadde vært annerledes om svenneprøven var utformet på en annen måte, da svarte samtlige spurte ja. Det kommer også fram fra enkelte fylker, at slik som svenneprøven er utformet i dag, er mere styrende enn læreplanen. Og at svenneprøven ikke representerer bransjeproduksjonen. Det er et ønske om at kvaliteten på svenneprøven skulle vært høyere slik at det blir mere prestisje i å ta svennebrevet i konditorfaget.

Flere av informantene uttale undring om hvorfor det er satt opp produkter i svenneprøven som ikke er vanlig i dagens produksjon, samtidig blir det nevnt at det er fint at det er med tradisjonsprodukter på svenneprøven slik at vi ikke glemmer disse. En respondent uttaler: «Den svenneprøven vi har her syns jeg personlig er veldig utdatert. En gammel svenneprøve som ikke henger helt sammen med utviklingen i faget.» Det er også undring til de «gammeldagse» produktene på svenneprøven, som selv nemnden ikke vet hva er eller hvordan skal være, noe som gjør det vanskelig for bedriftene å tilrettelegge for opplæring i disse produktene og for nemnden og bedømme en svenneprøve som inneholder produktene.

Ved spørsmål om hva en konditorlærling skal kunne etter endt læretid, ble det uttalt at lærlingen skal kunne de ferdighetene som etterspørres i VG3 målene og at læreplanen bør ligge der som et førende element. De bør inneha kompetanse, føle trygghet til å jobbe selvstendig og fortsette i yrket. Det bør stilles høye krav til svenneprøven og gjennomføringen, samt hvordan bedriftene gjennomfører opplæringen.

I noen fylker er de ikke fornøyd med svenneprøven, de syns den er utdatert og at den ikke stiller nok krav til hva lærlingen skal kunne. En informant sier: «Svenneprøvene i Norge er så forskjellige, at det kan undergrave svennebrevets betydning. F.eks. hvis en arbeidsgiver søker etter en ny konditor i bedriften og får en konditor fra ett annet fylke som har en annen opplæring, vil kanskje ikke forventningene til fagkunnskapen innfris, fordi opplæringen og svenneprøven har vært så ulike i de

fylkene. Og har svenneprøven stor innvirkning på opplæringen så er det klart at det blir større sprik i hva en konditor kan og hvilke fagkunnskaper de har etter endt læretid.»

Diskusjon

Ved å sammenligne svenneprøvene i Norge viser det seg at de er relativt ulike selv om de blir utarbeidet fra samme læreplan. I læreplanen for konditorfaget (Utdanningsdirektoratet, 2008) står det ikke nevnt hvilke produkter innenfor de ulike produktkategoriene som skal lages. Hvordan har nemndene i enkelte fylker da har kommet fram til at det er spesifikke produktene i svenneprøven, mens andre fylker er det fritt hva som skal lages innenfor produktkategoriene? Er disse konditorene dårligere fordi de velger å lage buttedeigsviser istedenfor posteier, eller nøtteroser istedenfor kokosmakroner som rystet masse? Når prøvene er så ulike som de er, vil da framtidige konditorer inneha ønsket kompetansen? Kan en konditor ansettes som en konditor selv om opplæringen og prøvene er så ulike? I svenneprøven er det kompetansen lærlingen har ved avslutningen av opplæringen som skal vurderes (Utdanningsdirektoratet, 2008). Er det ikke likegyldig hvilke produkter som blir produsert i svenneprøven så lenge disse er innenfor de kategoriene som blir beskrevet i Vg3-læreplanen for konditorfaget?

Andre funn som fremkommer gjennom dokumentanalysen av svenneprøven er at forskriftene tydelig beskriver at begge to fra prøvenemden skal være tilstede ved utlevering og oppstart av svenneprøven, men enkelte fylker sender likevel svenneprøven ut per e-post. Dette er i strid lovverket (Forskrift til Opplæringslova, 2009). Noen fylker benytter også flere karakterskalaer i bedømmingen av svenneprøven, som karakterer fra 0-6. I forskriftene til Opplæringsloven (2009) står det at den tredelte skalaen skal benyttes: ikke bestått/bestått/meget godt bestått.

Opplæringen i bedriften bør styres av læreplanen i konditorfaget der hovedområdet handler om framstilling og produksjon av ulike deiger, masser, kaker og andre produkter. Å kunne utnytte og behandle råvarer på en hygienisk, faglig, økonomisk og rasjonell måte. Grunnleggende håndverksferdigheter i faget omfatter teknologi og design med vekt på de kreative, kunstneriske, genuine og skapende sidene (Utdanningsdirektoratet 2008). Det beste er om bedriftens produksjon dekker målene i læreplanen og at opplæringen hadde en jevn progresjon gjennom hele læretiden. Flere informanter sier imidlertid at svenneprøven i dag er mere styrende enn læreplanen. Dersom svenneprøven styrer opplæringen og ikke læreplanen, lærer da lærlingene det de skal etter fagbeskrivelsen? Har da læreplanen gått en vei og svenneprøven en annen? Eller har det liten betydning så lenge lærlingen har lært seg å lage de ulike deigen, massene og kaken, og kan de grunnleggende håndverksferdighetene.

Det er sammenheng mellom informantene som sier at de klarer å knytte læreplanen til produksjonen og svenneprøven og i hvilken grad disse informantene er fornøyde med svenneprøven der de klarer å knytte produksjonen i bedriften til læreplanen. Da kan lærlingene bruke bedriftens produkter som utgangspunkt for svenneprøven. De respondentene som sier at læreplan og svenneprøven ikke er samkjørte klarer ikke å knytte læreplanen til opplæringen og uttaler at svenneprøven og den daglige driften ikke samsvarer. Disse informantene sier at de tar lærlingen ut av produksjonen for å lære dem opp i de spesifikke produktene som svenneprøven inneholder. Det kommer også fram at de som tar lærlingene ut av sin vanlige produksjon er blant de som synes svenneprøven er gammeldags og utdatert siden svenneprøvens produkter ikke lengre lages i dagens produksjon. Svenneprøven blir dermed ikke relevant for opplæring av fremtidens konditorer.

En kan spørre seg om hva konditorbransjen vil for det er bransjen som styrer hva kompetansemålene i Vg3 skal inneholde og hvilken kompetanse som kreves for å bli en konditor. Vg3-læreplanen sier hvilken kompetanse en konditor skal inneha og så lenge bransjen selv ikke endrer det som står der, er nemndene låst til hva som er grunnlaget for en svenneprøve. Spørsmålet er da om nemndene rundt i Norge har oppdatert svenneprøvene i forhold til læreplanene som kom i 2006 og utviklingen i faget? Det er tydelig at noen fylker ikke har gjort dette da noen informanter sier det var samme prøve når de gikk opp til svenneprøven for 20 år siden. Det var bare noen få elementer som var endret, men ellers så var prøven lik.

Siden læreplanene er blitt endret flere ganger i løpet av de 20 siste årene kan det stilles spørsmål om hvorfor ikke svenneprøven også er blitt oppdatert? Når dette ikke er blitt gjort, samsvarer ikke svenneprøven og læreplanen, noe som gjør at bedrifter og ikke minst lærlingen blir stående midt mellom læreplanen og svenneprøven og lure på hvordan opplæringsløpet skal legges. Skal de følge læreplanen eller skal øves på de produktene som er satt på svenneprøven?

Mine funn gir grunnlag for å diskutere om konditorer fra alle deler av landet innehar den samme kompetanse. Dersom opplæring i bedrift fraviker fra det læreplanen for Vg3 konditorfaget (Utdanningsdirektoratet, 2008) spesifiserer, kan da en arbeidsgiver være sikker på kvalifikasjonene til en konditor fra et annet fylke? Man kan også spørre om dette vil undergrave status og fagkompetansen til konditorer i fremtiden. Jeg avslutter denne undersøkelsen med mange spørsmål, og tenker at her må konditorbransjen selv ta et grep for å utjevne disse ulikhetene.

Oppsummering og konklusjon

Svaret på *problemstillingen* «*Hvordan har svenneprøvens utforming innvirkning på opplæringen i bedrift og er svenneprøven representativ for konditorbransjen?*» blir; om svenneprøven har innvirkning på opplæringen, ja det har den. Er konditorbransjen fornøyd med dagens svenneprøve, nei det er de ikke. Konditorbransjen mener den i deler av landet ikke er samsvarende med læreplanen og at den er utdatert. Ikke alle fylkene mente at prøven var utdatert, men alle informantene er samstemte om at det kan gjøres noe med prøven for å gjøre svenneprøven mere spennende og kreativ.

I arbeidet med nye Vg3-læreplaner vil det være naturlig at konditorbransjen bidrar i utformingen og er med på å utvikle faget i den retningen bransjen ønsker og på samme tid oppdatere svenneprøvene slik at læreplaner, opplæringen og svenneprøver blir mer samstemte. Det vil kunne bidra til en mer dynamisk opplæring og kompetanseutvikling i fremtiden.

Kilder

Forskrift til Opplæringslova. (2009) VII. Særskilde føresegner for fag-/sveineprøva og kompetanseprøva. Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL_4-7#KAPITTEL_4-7

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2018) Det kvalitative forskningsintervju, Utgave 3 (Oslo) Gyldendal Akademiske.

Johannessen, J., Tufte, P.A & Christoffersen, L (2017) Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode, Utgave 5 (Oslo) Abstrakt forlag.

Utdanningsdirektoratet. (2008) Læreplan i konditorfaget Vg3 / opplæring i bedrift (KON3-01)

Hentet fra: <https://www.udir.no/kl06/KON3-01>

Utdanningsdirektoratet. (2016) Lage og vurdere fag- og svenneprøver. Hentet fra: <https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/lage-vurdere-fag-svenneprover/#vurder-proven>

Matsvinn –Hvordan vektlegges opplæring om matsvinn i restaurant- og matfag?

Sammendrag

Det er mye fokus på temaet bærekraft som handler om å styre utviklingen i en retning som gjør det mulig å imøtekomme dagens behov uten å ødelegge for mulighetene for at den kommende generasjon skal få dekket sine behov (fn.no).

Utgangspunktet for denne artikkelen er problemstillingen: *Hvordan legger yrkesfaglærere i restaurant og matfag vekt på bærekraft, med fokus på matsvinn, i det praktiske arbeidet på verksted?* Har lærerne kompetansen de trenger for å undervise elevene hvordan man produserer, utvikler og arbeider bærekraftig på en slik måte at elevene opparbeider seg kompetanse som passer til utviklingen i de ulike restaurant- og matfagbransjene?

For å kartlegge dette har jeg benyttet kvalitativ metode og gjennomført et semistrukturert intervju i innsamlingen av data. Ved å benytte meg av denne type intervju har jeg hatt mulighet til å stille åpne spørsmål og komme med oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet.

Resultatene viser at informantene jeg intervjuet har liten eller ingen kjennskap til *begrepet* bærekraft. Tre informanter kunne ikke definere bærekraft, og var ikke kjent med at det ble brukt i skolen. Flertallet av informantene sier de bruker lite undervisningstid på matsvinn, men mener likevel de gir elevene den kunnskapen de trenger videre i de ulike bransjene. Alle informantene visste at det kommer nye læreplaner i 2020, der bærekraft sannsynligvis vil bli et sentralt tema og derfor må implementeres i de ulike fagene.

Introduksjon

Bakgrunnen for valg av tema i denne artikkelen er det store fokuset som har vært og fortsatt er på bærekraft. Det kommer nye læreplaner i 2020. Trer disse i kraft slik som forslagene nå foreligger vil bærekraft bli et eget tema under tverrfaglige tema. Samtidig vil bærekraft også utgjøre et eget kjerneelement i restaurant og matfag (Udir,2019).

Jeg har valgt å fokusere på bærekraft og matsvinn da dette er et tema som er relevant i forhold til yrkesfaglæreres opplæring av fremtidige yrkesfaglærte elever i restaurant og matbransjen. Matsvinn

er et relevant tema innenfor matproduksjon og salg siden spiselig mat kastes rett i søpla. Ca. en tredjedel av all mat produsert for mennesker kastes eller brukes til andre formål enn menneskemat. Forurensingen fra overproduksjon og behandling av matavfall gir store klimagassutslipp og miljøskader fra CO₂. Det blir produsert nok mat, men likevel sulter en tredjedel av verdensbefolkningen (matvett.no). Matbransjen har derfor inngått avtale med myndighetene der de ved ulike tiltak skal hjelpe til å minske matsvinn (Regjeringen.no).

Noen av disse tiltakene er å kartlegge omfang og sammensetting av matsvinn for den matsektoren de representerer, og å koordinere arbeidet med rapportering og kartlegging innenfor den del av matsektoren. Matbransjen skal også avgi hoved-rapportering for årene 2020, 2025 og 2030. Der skal det komme frem årsaker og besparelser ved reduksjon av matsvinn på et overordnet bransjenivå. Matbransjen skal angi hva de har iverksatt av tiltak. De skal bidra med tiltak til å nå målene i avtalen, og iverksette tiltak som kan bidra til at forbrukerne kaster mindre mat. De skal samarbeide med myndighetene og utvikle enkle systemer som synliggjør ressursutnyttelsen av matsvinn. Videre skal de bidra til donasjon av overskuddsmat og oppfordre andre aktører i matbransjen til å delta i arbeidet med å rapportere og redusere matsvinn. De skal utarbeide en plan for hver sektor for å kunne nå avtalemålet (Regjeringen.no).

Denne bransjeavtalen ble inngått i juni 2017. Målet med avtalen er å halvere matsvinnet i Norge innen 2030. Avtalen ble signert av fem departementer og tolv ulike bransjeorganisasjoner. Siden har tallet økt jevnlig og nå har over seksti ulike bedrifter sluttet seg til avtalen. De siste rapporteringene viser at Norge har redusert matsvinnet med fjorten prosent målt i kilo per innbygger siden 2010. Fortsetter denne utviklingen vil målsettingen i bransjeavtalen være innenfor rekkevidde (Regjeringen.no).

Yrkesfaglærere i restaurant- og matfag har en viktig rolle i forhold til opplæring av sine elever. Elevene må få kunnskap om og bli bevisste dette, slik at de kan lære å ta vare på mat og unngå kasting, og slik utgjøre en forskjell i forhold til samfunnet. Ved å utvikle elevenes begrepsforståelse, og tilegne seg kunnskap om begrepet bærekraft, kan dette bidra til at de gjør viktige og riktige valg for fremtiden.

Ved økt fokus på matsvinn i opplæringen fra starten av utdannelsen, vil det kunne bli en naturlig del av fagutøvelsen og etterhvert bli en naturlig del av arbeidshverdagen. For elevene på restaurant- og matfag er det viktig å legge til rette for både teoretisk og praktisk læring av temaet. Det er i de praktiske læringssituasjonene elevene erfarer det de lærer i teorien. Læringen er aktiv jfr. Deweys berømte slagord «Learning by doing» som nettopp handler om at skal elevene lære noe, må de få gjøre sine egne erfaringer ut fra egen aktivitet eller praksis (Imsen, 2016). For at elevene skal få best

mulig læring, er det viktig at elevene får lære i praksis, gjennom transfer av læring. På den måten skjer en overføring av læring fra opplærings situasjonen på skolen til en arbeid i bedrift (Sylte, 2016). Slik kan kunnskap og kompetanse overføres gjennom praktiske læringsaktiviteter som gir nye erfaringer, som man kan trekke med seg inn i arbeidslivet. Kunnskapen blir overført fra en kontekst til en annen kontekst (Sylte, 2016).

Jeg har kommet frem til følgende problemstilling: *Hvordan legger yrkesfaglæreren i restaurant og matfag vekt på bærekraft med fokus på matsvinn, i det praktiske arbeidet på verkstedet?*

Sentrale begreper knyttet til problemstillingen

Begrepet bærekraft ble for første gang brukt i rapporten «Vår felles framtid» fra Verdenskommisjonen for miljø og utvikling som var ledet av Gro Harlem Brundtland. Denne rapporten har påvirket hvordan vi tenker om de store miljø- og utviklings spørsmålene (FN-sambandet, 2018). Bærekraft handler om at vi må leve på en måte som imøtekommer dagens behov, uten å ødelegge mulighetene for at den kommende generasjon skal få dekke sine behov. For å skape en bærekraftig utvikling må vi jobbe innen tre ulike områder: klima/miljø, økonomi og sosiale forhold. Det er sammenhengen mellom de tre områdene som avgjør om det er bærekraftig eller ikke. Klima- og miljø området handler om å ta vare på naturen og klimaet, det økonomiske området handler om å sikre økonomisk trygghet for alle mennesker, og den sosiale delen handler om å sikre at alle mennesker får et godt og trygt liv (fn.no).

Matsvinn: Omfatter alle nyttbare deler av mat produsert for mennesker som enten kastes eller tas ut av matkjeden til andre formål enn menneskeføde. Det gjelder fra det tidspunktet et dyr er slaktet eller planter er høstet. Når nyttbare deler av mat produsert for mennesker ender som blant annet dyrefôr, regnes det som matsvinn (regjeringen.no).

Metode

Å bruke en metode betyr å følge en bestemt vei mot et mål. Det dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, og ikke minst hvordan informasjonen analyseres, og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser. Det handler om å samle inn, analysere og tolke data. Kjennetegnet ved metode er åpenhet, systematikk og grundighet (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016).

Med å bruke spørreordet *hvordan* i problemstillingen er det vanlig å bruke kvalitative intervjuer som metode. Siden jeg ønsket å komme i dybden var det naturlig med kvalitativt intervju som

metodeteknikk (Kvale og Brinkmann, 2018).

Kvale & Brinkmann`s (2018) syv stadier i intervjuundersøkelsens har vært utgangspunktet for planleggingen og gjennomføringen av undersøkelsen. Malen har hjulpet meg å systematisere og sikre fremdrift fra begynnelse til slutt i prosessen mot det endelige resultatet.

Tematisering

Ifølge Kvale & Brinkmann (2018) er tematisering det første steget av de syv stadier i en intervjuundersøkelse. Jeg har valgt bærekraft med fokus på matsvinn som tema. Formålet med denne undersøkelsen var å finne ut hvordan yrkesfaglærere i restaurant og matfag vektlegger bærekraft og matsvinn i den praktiske undervisningen på verkstedet.

Planlegging

I planleggingsfasen utarbeidet jeg et informasjonsbrev som jeg sendte ut til aktuelle skoler med restaurant- og matfagavdeling. Jeg fikk positiv respons fra fire ulike skoler og avtalte telefonintervju med tre informanter. Videre avtalte jeg besøk på to skoler hvor jeg intervjuet de to siste informantene. Jeg utarbeidet en intervjuguide ut ifra teorien jeg hadde studert.

Malen for intervjuene var en semistrukturert intervjuguide med fire hovedspørsmål. Alle spørsmålene hadde punkter under med oppfølgingsspørsmål, på den måten kunne jeg få svar som var relevante for problemstillingen (Johannessen et. al., 2016).

Intervjusituasjonen

Før gjennomføringen av intervjuet fikk informantene utdelt intervjuguide. Jeg fortalte at dette var et frivillig intervju og at informantene når som helst kunne trekke seg fra intervjusituasjonen. Intervjuet ble tatt opp, men alt som ble sagt skulle bli anonymisert og opptaket ville bli slettet etter bruk. Det vil ikke bli brukt navn på personer eller skoler i artikkelen, og heller ikke andre sensitive opplysninger. Hvor mange personer en skal intervjuer kommer an på formålet med undersøkelsen, men en må være sikker på at en har nådd metningspunktet, der ytterligere intervjuer ikke tilfører nye funn. For å få god kvalitet på analyseringen, verifisering og rapporteringen av intervjuet er en avhengig av at det er god kvalitet på intervjuet (Kvale et.al., 2018). Etter fem intervju nådde jeg metningspunktet. Informantene hadde ikke mer å tilføre og jeg avsluttet intervjuene.

Transkribering

Etter intervjuene ble lydopptakene skrevet ordrett ned, slik at alle kommentarer og meninger kom med. Dette styrker reliabilitet og validitet i forskningen. Jeg anonymiserte navn på skoler og områder for å opprettholde hva jeg hadde lovet i forhold til etikk og anonymisering (Kvale et.al., 2018).

Analysen

I analysen brukte jeg koding av intervjuene. Da kunne jeg kategorisere, og dermed analysere likheter og ulikheter som kom frem (Kvale et. al., 2018). Tolkningene som da er sentrale viser seg i forhold til problemstillingen. Råmaterialet jeg satt igjen med kategoriserte jeg etter de samme kategoriene som jeg hadde utviklet til intervjuguiden min. Etter kategoriseringen ble meningsenhetene trukket ut, disse ble meningsfortettet, og er grunnlaget for resultatpresentasjonen i denne artikkelen (Kvale et. al., 2018).

Resultater

Her har jeg tatt utgangspunkt i problemstillingen og brukt kategoriene fra intervjuguiden for å presentere resultatene fra analysen.

Hva tenker du om bærekraft?

Intervjuene startet med et spørsmål om bærekraft, dette var viktig for å sikre at informantene og jeg har samme oppfatning av begrepet. Her var det tre av fem informanter som hadde en viss forståelse om hva bærekraft betyr. En informant svarte her at «vi må tenke på fremtiden og ikke bruke opp alle ressurser nå. Vi må spare til de som kommer etter oss». De to andre informantene visste lite om hva begrepet bærekraft betydde. For å utdype begrepet ble det spurt om bærekraftmålene og om informantene hadde kjennskap til dem. Ingen av informantene hadde inngående kjennskap til bærekraftmålene eller kunne forklare betydningen av å ha disse målene. En informant hadde hørt om FNs bærekraftsmål, men kunne ikke fortelle noe mer om temaet. På spørsmålet om skolene hadde bærekraftsmål svarte en informant at de hadde stort fokus på dette, og at de bruker det i vurdering av elev/ungdomsbedrift, og at de prøver å drive på en miljøvennlig måte. De andre informantene svarte nei på spørsmålet.

For å oppsummere så kan vel halvparten av informantene si noe om innholdet i definisjonen av begrepet bærekraft. Det er kun en respondent som kjenner noe til at det finnes nasjonale og internasjonale bærekraftsmål. Det er kun én av de fem skolene som har fokus på dette i undervisningen og bruker disse aktivt i vurdering av arbeidskrav.

Hva tenker du om, og hvordan definerer du matsvinn?

På dette spørsmålet svarte alle informantene at matsvinn er unødvendig kasting av mat som kunne vært brukt, men som går i søpla. På spørsmålet om de hadde hørt om bransjeavtalen som var inngått, var det ingen som hadde hørt om den eller visste hva den gikk ut på.

Hvordan fokuserer du på matsvinn i det praktiske arbeidet på verksted?

Alle informantene sier de fokuserer noe på matsvinn i det praktiske arbeidet i undervisningen, men at de her kunne bli mer bevisste. En informant sier han bruker å undervise om matsvinn både i den teoretiske og den praktiske undervisningen. Alle informantene forholder seg til matsvinn og prøver å la det bli så lite rester så mulig. To informanter sier elevene får ta med seg rester hjem, de tre andre sier de prøver å få brukt opp rester ved å fryse ned eller ved å selge det i skolens kantine. På spørsmål om elevene får ta del i den prosessen og lære om datomerking og bruke varene før de går ut på dato, svarte informantene at læreren tok seg av dette. Alle informantene sier de ikke liker å kaste mat, men at det blir litt som må kastes uansett. Det var ingen av informantene som tok med elevene i prosessen med å planlegge og kjøpe inn av råvarer. Alle lærerne bestilte og pakket råvarekasser selv. To informanter fortalte at elevene jobbet med prosjekt i løpet av året der elevene selv var ansvarlig for å regne ut mengder og bestille råvarer selv. Disse elevene får da et lite innblikk i prosessen med å beregne riktig mengde og bestilling av råvarer.

For å oppsummere virker det som om at de fleste elevene har liten kjennskap til og påvirkning på forhold som kan minske matsvinn i den praktiske undervisningen på verksted. Det er kun ved én skole i mitt utvalg at elevene i ett prosjekt jobber aktivt med mengdeberegning og råvarebestilling.

Føler du at elevene har fått kunnskap som er i tråd med utviklingen i bransjen?

Her svarer fire informanter at de mener elevene får kunnskap som er i forhold til utviklingen, men sier samtidig at de kan bli bedre på dette. En informant sier de kan bli mye bedre på dette. Informantene sier de jobber med elevene for at de skal få en forståelse av og bruke kompetansen de utvikler gjennom skoleåret til bruk når de skal ut i de ulike bransjene. Elevene skal lære seg råvarebruk og opparbeide seg en forståelse av hvordan man unngår å kaste mat. Dette får de også innblikk i når elevene er ute i YFF og har kontakt med de ulike bedriftene.

Diskusjon

Utgangspunktet for denne undersøkelsen var problemstillingen: *Hvordan legger yrkesfaglærere i restaurant og matfag vekt på bærekraft med fokus på matsvinn, i det praktiske arbeidet på verkstedet?*

Når man ser på resultatene som informantene har gitt, virker det som at kunnskapen i utgangspunktet er der, men at informantene mangler en sikker forståelse av *begrepet* bærekraft som fører til noe usikkerhet. I den overordnede delen av læreplanen hvor det opplyses om verdier og prinsipper for grunnopplæringen (Regjeringen.no), står det at skolen skal legge til rette for at elevene skal forstå grunnleggende dilemma og utviklingstrekk med å ha bærekraftig utvikling som tverrfaglig tema i skolen. Det beskrives videre tre hoveddimensjonene for at en utvikling skal være bærekraftig. Disse hoveddimensjonene gjelder sosiale forhold, økonomi og miljø. For å vurdere det sosiale perspektivet, tar man hensyn til menneskerettigheter, levevilkår, kulturelt mangfold, helse og likestilling mellom menn og kvinner. Det økonomiske aspektet av bærekraftig utvikling handler om å vurdere rettferdig fordeling av ressurser, minke fattigdom, vurdere nasjonal og global markedsøkonomi og ta hensyn til arbeidsvilkår og inntekter. Bærekraftig utvikling i forhold til det økonomiske perspektivet handler om å sikre folks trygghet(Regjeringen.no). Ved å ta hensyn til miljøet innebærer det å vurdere bruk av naturressurser, unngå tap av biologisk mangfold, minke forurensing av natur, minske klimaendringer og forebygge natur og miljøkatastrofer. Bærekraftig utvikling innen miljø handler om å ta vare på naturen på en slik måte at den er fornybar ressurs for oss mennesker(regjeringen.no). På bakgrunn av mine funn synes det som at alle skolene tar hensyn til det økonomiske aspektet, mens klima/miljø og det sosiale aspekt blir mindre behandlet i den praktiske undervisningen på verksted.

Alle informantene hadde en viss forståelse av hva begrepet bærekraft innebærer. Likevel kunne de ikke fortelle noe angående FNs bærekraftsmål, heller ikke om skolen hadde bærekraftsmål. Dette kan man undre seg over, da det er stort fokus på bærekraftmålene når en fokuserer på bærekraft. Når det gjelder spørsmål om matsvinn, hadde alle informantene en generell og hverdagslig forståelse av temaet, og forklarte at matsvinn handlet om unødvendig kasting av mat som kunne vært brukt, men som går i søpla. Alle informantene fokuserer på matsvinn i undervisningen, men sier samtidig at dette kunne de bli bedre på. Det kan virke som om det er et potensial for å gi restaurant- og matfagelevne mer kunnskap om temaet. Elevene kan for eksempel delta i alle de ulike prosessene som blir viktige for å redusere matsvinnet. Her kunne elevene fått ansvar for planlegging og bestilling av varer.

Alle informantene fokuserer på matsvinn i det praktiske arbeidet på verksted. Dette gjorde de på ulike måter, men alle prøvde å beregne varer slik det skulle bli minst mulig matsvinn. Noen ga elevene mulighet til å ta med rester hjem, andre ga restene til kantinen og fikk brukt restene der. Ingen av informantene tok med elevene i planlegging og innkjøp av råvarer, men to informanter sa elevene jobbet med prosjekt i løpet av året der de fikk ansvaret for dette. Dette er et område hvor man lett kan se for seg at elevene kunne fått så mye kunnskap om de hadde fått være med på disse prosessene gjennom hele året. Dette gjelder både med hensyn til mengdeberegning, datomerking og bestillinger. Gjennom deltagelse i disse prosessene vil elevene få kunnskap om hvor viktig dette er å ta hensyn til, og på den måten kan de lære hvordan de skal unngå mye kasting av mat. De viktigste forutsetningene for overføring av læring er nettopp at ny kunnskap overføres fra teoretiske og mentale forestillinger til aktivt å bli benyttet i de praktiske arbeidssituasjonene. Det er nødvendig å arbeide med hele prosessen, fra opplæring og til ny adferd og aktivitet har stabilisert og blitt automatisert. Da kan man overføre det man lærer over til en ny situasjon (Busch. 1992, s 87-100).

Restaurant- og matfagbransjen har forpliktet seg til å halvere matsvinnet innen 2030 i en bransjeavtale med flere departementer (regjeringen.no). Det kan dermed synes noe underlig at ikke skolene setter større fokus på denne avtalen og arbeider aktivt med å forberede elevene på de tiltak som benyttes i avtalen for å redusere matsvinn i restaurant- og matfagbransjen. Dette til tross så mente alle informantene at elevene fikk kunnskap i tråd med utviklingen i bransjen og til forventningene i samfunnet, og at elevene var klare til å komme ut i de forskjellige bransjene. Astrid Sinnes trekker fram en del viktige elementer som anses som sentrale i en utdanning for bærekraftig utvikling: 1. Faglig oppdatert kunnskap knyttes til klima og bærekraft, 2. Større tilnærming til tverrfaglig undervisning. 3. Legge større vekt på å utvikle andre kompetanser enn de rent teoretiske slik som kreativitet, kritisk tenkning, systemforståelse, kommunikasjon og samarbeidsevner, fremtidsenkning og fremtidsro, handlingskompetanse og kunne ha det godt med mindre forbruk. 4. Skolen må være en arena for å lære å leve på en bærekraftig måte (Sinnes, 2015).

Begrepet bærekraft blir brukt i læreplanen og når begrepet er så uklart for lærerne, vil elevenes forståelse av begrepet bygge på det den enkelte læreren velger vektlegge som viktig og nødvendig kunnskap. Med tanke både på de nye læreplanene som er under høring (Udir.no), og at fokus på matsvinn og matproduksjon øker i verdensbefolkningen (Matvett.no), bør det være av interesse legge mere av den praktiske undervisningen opp til avtalene som myndighetene og de ulike bransjene har inngått. Det vil igjen kunne føre til utarbeiding av gode undervisningsøkter som gir ny kunnskap og økt forståelse av både bærekraft og matsvinn for elevene. Dette vil igjen gjøre at transferoverføringen av kunnskap mellom skole og bransjen vil bli veldig aktuell (Sylte, 2016). Her kan elevene tilegne seg ny kunnskap i periodene de er ute i YFF, der de kan ta med seg det de har lært på

skolen og få se hvordan dette blir utført på de ulike stedene når de er ute i yrkesfaglig fordypning. Da kan elevene tilegne seg den teoretiske kunnskapen samtidig som de får erfaringer basert på egen praksis. Dette kan gi eleven fordeler når de skal videre ut i de ulike bransjen etter endt skolegang. I den praktiske undervisningen på verkstedet brukes mye av kunnskapen om både bærekraft og matsvinn, men dette blir ikke vektlagt i undervisningen. Informantene bruker prinsippene for bærekraft selv om de ikke kan definere det på en god og tydelig måte. Dette kan indikerer at informantene ikke har en god nok forståelse av *begrepet* bærekraft. Det kan føre til at begrepet blir omtalt og brukt noe unyansert og fordi det er et lite definert begrep.

Oppsummering og konklusjon

Bakgrunnen for denne artikkelen er det store fokuset på bærekraft som vi opplever i samfunnet i dag. Problemstillingen som har vært utgangspunktet for undersøkelsen og artikkelen er: *Hvordan legger yrkesfaglæreren i restaurant og matfag vekt på bærekraft med fokus på matsvinn, i det praktiske arbeidet på verkstedet?*

Funnene mine viser at yrkesfaglærerne i restaurant- og matfag mangler forståelse av hva *begrepet* bærekraft betyr, og det er nærliggende å tenke seg at temaet derfor ikke får det fokuset som det er ment å ha i utdannelsen til elevene. Dette er med å underbygge det evalueringer viser at opplæringen har vært utfordrende når det kommer til bærekraft (Kunnskapsdepartementet, 2012).

For at skolen skal kunne bli en arena som skal bidra til å lære å leve på en bærekraftig måte, har man skal bærekraftig utvikling være et av tre gjennomgående temaer gjennom hele skoleløpet (Kunnskapsdepartementet, 2016) og også ett av kjerneelementene i de nye læreplanene for restaurant- og matfag fra høsten 2020.

Avslutningsvis blir det viktig at yrkesopplæringen tematiserer bærekraft og matsvinn på en slik måte at elevene utvikler både den kunnskap og de ferdigheter som behøves for å kunne bidra til en bærekraftig utvikling i restaurant- og matfagene.

Litteraturliste

Busch, T. (1992). *Overføring av læring* (doktoravhandling, Norges handelshøyskole), (hentet2019.05.20) Hentet fra: https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/162443/Busch_1992.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FN- sambandet (2018). FNs bærekraftsmål. (2019. 05.06) Hentet fra: <https://www.fn.no/Om-FN/FNs-baerekraftsmaal>

Imsen, G. (2016). Lærerens verden. Innføring i generell didaktikk (5. utg.) Oslo: Universitetsforlaget

Johannessen, A., Tuft, P. A. & Christoffersen, L. (2016). Introduksjon til vitenskapelig metode (5. utg.). Oslo: Abstrakt.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2018). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal Akademiske Forlag AS.

Matvett.no. (2019.05.10) Hentet fra: <https://www.matvett.no/uploads/documents/Rapport-om-kartlegging-av-matsvinnet-i-matbransjen-2016.pdf>

Miljødirektoratet.no. (2019.04.06) Hentet fra:

<https://www.miljodirektoratet.no/globalassets/publikasjoner/M1016/M1016.pdf>

regjeringen.no. (2019. 04.06) Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/bransjeavtalen/id2605929/>

regjeringen.no. (2019- 04.06.) Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/1c911e254aa0470692bc311789a8f1cd/matsvinnavtale.pdf>

regjeringen.no (2019.05.19) Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/sok/id86008/?term=b%C3%A6rekraft+i+skolen>

regjeringen.no. (2019.05.04) Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/37f2f7e1850046a0a3f676fd45851384/overordnet-del---verdier-og-prinsipper-for-grunnopplaringen.pdf>

Sinnes, T.A. (2017) Utdanning for bærekraftig utvikling – hva, hvorfor og hvordan? Oslo: Universitetsforlaget.

Sylte, A.L. (2016). Profesjonspedagogikk. Profesjonsretting/yrkesretting av pedagogikk og didaktikk. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.

Utdanningsdirektoratet.no. (2019.05. 16) Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/tverrfaglige-temaer/baerekraftig-utvikling/>

Utdanningsdirektoratet.no. (2019.04.06) Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>

Bærekraft –Hvordan inkluderes undervisning om bærekraft i restaurant og matfag?

Sammendrag

Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvordan bærekraft inkluderes i planleggingen for arbeid på verksted blant yrkesfaglærere på restaurant- og matfag. Bakgrunnen for dette er fagfornyelsen som kommer i 2020. I fagfornyelsen er bærekraft både et kjerneelement og et tverrfaglig satsingsområde i restaurant og matfag. Følgende problemstilling har vært førende for arbeidet: *«Hvordan inkluderes bærekraft i planleggingen for arbeid på verkstedet blant yrkesfaglærere på restaurant og matfag?»*

Artikkelen belyser hvordan bærekraft blir inkludert i undervisningen på restaurant og matfag på Vg1- og Vg2-nivå ved ulike skoler i Norge. I datainnsamlingen benyttes kvalitative intervju blant yrkesfaglærere på restaurant og matfag i ulike fylker. Yrkesfaglærernes meninger ble kategorisert og meningsfortettet.

Resultatene viser at det er få rammer for hvordan man underviser i bærekraft. Lokale læreplaner sier lite om bærekraft. Dette har ført til en undervisning som er veldig varierende i tid, tema og undervisningsmetode. I diskusjonskapittelet blir disse funnene drøftet. Artikkelen konkluderer med at det er lærers skjønn og skolens økonomi som er styrende for undervisning om bærekraft og hvilke elementer det eventuelt blir fokusert på.

Introduksjon

Bærekraft er et stort og omfattende tema, og et begrep man møter ofte. FN deler dette temaet inn i tre kategorier: Økonomiske forhold, sosiale forhold og miljøforhold. I denne undersøkelsen er det tatt utgangspunkt i FN sin definisjon på begrepet bærekraft: *«En utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov»* (FN, 2018; Vår felles fremtid, 1987).

Bakgrunnen for undersøkelsen er ønsket fra Regjeringen og Kunnskapsdepartementet om at bærekraftig utvikling skal komme inn som et av tre tverrfaglige satsingsområder i de nye læreplanene som gjelder fra 2020. I læreplanforslaget for restaurant og matfag (RM) er bærekraftig produksjon identifisert som et kjerneelement. Begrunnelsen er at bærekraftig utvikling er et tema som er knyttet til utfordringer i nåtid, og i lang tid fremover (Kunnskapsdepartementet, 2016; Regjeringen, 2018). Blant RM yrkesfaglærere kan vi overføre positive holdninger til en bærekraftig utvikling gjennom våre

undervisningsvalg. Matfagbransjen har profesjonsutøvere som har forpliktet seg til bærekraftig arbeid. Bransjeavtalen forplikter seg til 50% reduksjon av matsvinn, og 78% av medlemsbedriftene i NHO oppgir at de har tiltak mot matsvinn (NHO, 2018; Regjeringen, 2018). Våre elever vil som fremtidige fagarbeidere ha fokus på en bærekraftig utvikling, og dette må sikres av undervisning med tydelig overføring av læring mellom skole til bransje, såkalt «transfer» (Lindbäck, 2003).

Forskning indikerer at det i dag eksisterer få konkrete krav om hvordan bærekraft skal inkluderes i undervisning, og lærerne sier at temaet blir nedprioritert. Det er vanskelig å vurdere elevens kunnskap om bærekraft. Flere lærere uttrykker ønske om mer styring fra ledelsen, og at bærekraft får større fokus i undervisning (Universitet i Oslo, 2011). Når det ikke praktiseres en tydelig transfer av læring fra skole til bransje innen bærekraftig utvikling, hvordan skal elevene kunne praktisere dette som fremtidige fagarbeidere?

Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan bærekraft inkluderes i planleggingen av undervisning blant yrkesfaglærere, og hvordan dette blir tatt med i undervisningen på kjøkkenverkstedet. Dette kan gi ny kunnskap om hvordan bærekraftig utvikling arbeides med som tema i dag, og bidra til å skape et fundament der yrkesfaglærere på RM kan dra nytte av hverandres arbeid og erfaringer frem mot nye læreplaner i 2020, og ligge i forkant av utviklingen.

Dette har ført til følgende problemstilling: *Hvordan inkluderes bærekraft i planleggingen for arbeid på verkstedet blant yrkesfaglærere på restaurant og matfag?*

Metode

Det er ikke tidligere forskning eller teori som går direkte inn i problemstillingen til denne artikkelen. Dette er grunnlaget for valg av kvalitativ metode og en utforskende problemstilling. Dette kan få frem bredden i informantenes svar, samt oppdage ny kunnskap, innfallsvinkler og perspektiver (Christoffersen & Johannessen, 2012). Et semistrukturert kvalitativt intervju er fleksibelt, og man kan tilpasse seg interaksjonen og den nye informasjonen som kommer underveis i intervjuet. Valget av et semistrukturert intervju er begrunnet med behovet for åpne spørsmål. Åpne spørsmål skal gi god informasjonsflyt, og bidra til nye vinklinger, perspektiver og kunnskap. I analysearbeidet er det brukt kategorisering og meningsfortetning som metode. Dette krever en form for standardisering av spørsmålene. Informantene har ulik bakgrunn, og systematisering uten noen standardiserte spørsmål er vanskelig da informasjonsflyten er så stor (Christoffersen & Johannessen, 2012). I intervjuguiden til det semistrukturerte intervjuet ble det identifisert nøkkelbegrep for å sikre et relevant intervju.

Målet med intervjuene var å få ny kunnskap rundt problemstillingen. Egne tanker ble holdt borte fra intervjuene, informanten fikk fortelle om sin virkelighet for å få frem rikholdige svar.

Data er samlet inn etter Kvale og Brinkmann sine syv steg for et kvalitativt intervju (Kvale & Brinkmann, 2015). I forkant av intervjuene ble det gjort to prøveintervju. De kvalitative intervjuene fulgte alle den samme semistrukturerte intervjuguiden for å innhente informasjon som var egnet for tolkning. Noen av spørsmålene i intervjuguiden var like, men med ulik spørsmålslyd og vinkling, såkalte «cluster questions». Dette for å sikre høy nøyaktighet i svar og egnethet for tolkning. I forkant av intervjuet ble det sendt ut et informasjonsbrev til informantene.

Utvalget av informanter i undersøkelsen

Data ble innsamlet med kvalitative intervjuer av fem yrkesfaglærere i restaurant- og matfag. Informantene ble valgt etter en geografisk spredning for å kunne se på ulikheter. Det ble ikke holdt intervju av flere lærere fra samme skole for å unngå en tidlig datametning. To prøveintervju ble holdt for å få riktig ordlyd og flyt i intervjuene, samt kvalitetssikring.

Datainnsamling

Intervjuene ble utført ansikt til ansikt for å kunne tolkes i en sosial setting. Intervjuene ble gjort ved informantens arbeidsplass slik at informanten var komfortabel i settingen, samtidig som informanten ikke blir forstyrret. Det ble brukt spørsmålsformuleringer skissert av Kvale og Brinkmann. Oppmuntring til refleksjon, lese kroppsspråk, vise sympati, og lytting ble gjort bevisst for å hente ut så mye informasjon som mulig (Kvale & Brinkmann, 2015). Det ble gitt et informert samtykke før intervjuet slik at informantene var klar over forskningens formål og hovedtrekk.

Transkribering

Transkriberingsarbeid i denne artikkelen er gjort ordrett - verbatim transkripsjon (Kvale & Brinkmann, 2015). Pauser, fyllord («øhm, eeh»), og den sosiale settingen er inkludert i transkriberingsmaterialet.

Utfordringer knyttet til sensitivitet og anonymitet

Sensitive opplysninger ble fjernet i transkriberingsprosessen. Navn, skolenavn, og svar av sensitiv karakter ble tatt bort og ikke brukt til den videre forskningen. Informantene ble informert på forhånd om at intervjuet var anonymisert. For å sikre ytterligere validitet ble informantene gitt spørsmål på slutten av intervjuet om det var noe som var uopplært, om de ville legge til noe eller om det var noe som burde oppklares.

Analyse av datamaterialet

I analysen av det transkriberte materialet er metoden meningsfortetting og konkretisering brukt. Valget begrunnes med at problemstillingen er noe alle informantene svarte utfyllende om, som er en viktig forutsetning for en god meningsfortetting. Meningsfortetting betyr at man forkorter disse rikholdige svarene fra sine informanter, trekker ut en essens og slik systematiserer språket på en god måte (Kvale & Brinkmann, 2015). Med en meningsfortetning blir analysearbeidet mer oversiktlig og mindre ressurskrevende. Man kan gå systematisk til verks og bryte opp intervjuene spørsmål for spørsmål, og sikre et godt forskningshåndverk med høy nøyaktighet.

I analysen ble datamaterialet kategorisert i samme rekkefølge som i den semistrukturerte intervjuguiden. Informantenes svar ble anonymisert, og svarene fargekodet for å kunne skilles fra hverandre. Informantenes svar ble meningsfortettet og kategorisert. Essensen ble trukket ut og klargjort for tolkning. Tolkningene dannet grunnlaget for resultat og diskusjonskapittelet. Funnene blir presentert gjennom skriftlig rapportering.

Resultater

I denne delen av artikkelen er resultatene er satt sammen og kategorisert der det er en naturlig sammenheng.

Definisjon av bærekraft

Funnene fra intervjuene indikerer at det er lite kjennskap til definisjonen på bærekraft. En informant tegner dette bildet: «*Jeg vet ikke om jeg har noe sånn definisjon. Det er et stort helhetlig spørsmål, men det er jo at det skal være noe igjen til neste generasjon.*». Lærerne enes om at begrepet oppfattes som svevende, lite definert og at økonomi har størst fokus. Ingen av informantene kommer med lik definisjon på begrepet bærekraft. I FN sin tredelte modell om bærekraftig utvikling er økonomi skilt ut som et eget satsingsområde (FN, 2019). Resultatene viser at det er økonomi som det arbeides mest med blant lærere når man skal inkludere bærekraft i planleggingen for arbeid på verksted.

Innkjøpsavtaler

Resultatene viser at skolene har en ulik inngang til varekjøp. Ved en av skolene handler lærerne selv, mens ved de andre skolene har man en innkjøpsansvarlig som bestiller varene sentralt. Det er vanskelig å kjøpe lokal, kortreist mat for skolene som bestiller fra sentrallager. Skolene som handler fra sentrallager blir fastlåst på pris og tilgang. Dette påvirker deres planlegging for undervisning i verksted.

Hvordan påvirker temaet bærekraft restaurant og matfag lærernes undervisningsplanlegging?

Her er svært ulik praksis. Resultatene viser at det er ingen rammer som sier hvor mye tid man skal vie emnet, hvordan det skal undervises, samt hva det skal undervises i. Dette er gjennomgående for alle informantene, og bidrar til at begrepet bærekraft føles svevende. Det blir oftest undervist i avfallshåndtering. Informantene oppgir at planlegging til undervisning for arbeid på verksted er vanskelig uten tydelige rammer «*Bærekraft er styrende i den forstand at vi må gå innom det. Men jeg føler jo at jeg står fritt til valg av emne og innhold*».

Yrkesfaglærerne underviser i følgende tema: Avfallshåndtering, sesongråvarer, kortreist/lokal mat, økonomi (råvareutnyttelse, matsvinn), etikk (villfangst, oppdrettsfisk, produksjonsmetoder, holdninger), økologi og ulike kosthold som vegetar og vegansk. Tilberedningsmetoder som salting, speking og konservering blir også sett på som bærekraftige, da av sin forlengede holdbarhet og oppbevaringsegenskaper. Dette viser at det er stor variasjon i undervisningsinnholdet.

Det er også stor variasjon i tidsbruk. En informant sier at skolen har en avdelingsleder som pusher emnet bærekraft inn i undervisningsplanleggingen til lærerne. Lærerne med interesse for bærekraft inkluderer temaet bevisst i undervisningsplanlegging på verkstedet, og beskriver det som enkelt.

Lokale læreplaner

I de lokale læreplanene dukker det opp begrep som økonomi og lokalmat. Det overordnede begrepet bærekraft er ikke med. Respondentene sier om lokale læreplaner: «*Veldig lite. Det er et veldig lite tema.*», og «*det har ikke ordet bærekraft*» til «*det har jeg ikke satt meg inn i, men det er nok med der. Ingen av lærerne jeg har vært med har snakket noe særlig om dette.*». Skolenes lokale læreplaner har få føringer for hvordan bærekraft skal integreres i undervisningsplanlegging for yrkesfaglærerne. Gjennomsnittlig undervisningstid som blir dedikert til emnet bærekraft er 4-6 timer på et år (Vg1 og Vg2). Uten tydelige rammer for undervisningstid i de lokale læreplaner er det vanskelig å planlegge undervisningen. Samtidig ser det ut til å være store forskjeller mellom skolene, og tidsbruk varierer stort. «*Vi er veldig fokusert på bærekraft, til det punktet hvor jeg føler at nå har jeg nesten hørt nok om det.*». Resultatene viser at man ikke kan generalisere på tidsbruk og sette en «*fasit*», alle skolene opererer forskjellig.

Nye læreplaner

Det er forventet et økt fokus på bærekraft, og at man må vise hvordan dette henger sammen med produksjon og salg i restaurant- og matfag. Både miljø, økonomi og sosiale forhold som en helhet.

Konkretisering vil gjøre det lettere å inkludere bærekraft i planleggingen for arbeid på verkstedet. Informantene etterlyser samarbeid på tvers av skolene for å finne ut av hva fokusområdene skal være er etterspurt. En respondent beskriver det slik: «*Vi fungerer jo, men vi har ulik forståelse. Men forståelsen er jo ikke lik som den forståelsen av målene som vi hadde før. Det er ikke konflikt, men det er heller ikke alltid helt på linje.*»

På spørsmål om informantene har nok kompetanse om bærekraft blir det etterspurt en avklaring på hva bærekraft er. Det er vanskelig å definere egen kompetanse på et felt som oppfattes udefinert. Informantene henter sin kunnskap fra internett, artikler, forskning og media. Flere informanter nevner at denne kunnskapen må man innhente av egen interesse, det er lite kursing. Lærerne savner kunnskap og etterspør videreutdanning og kurs innenfor bærekraft, samt en konkretisering av hva som skal inkluderes i undervisningsplanlegging. Dette påvirker hvordan yrkesfaglærere utfører sin undervisningsplanlegging da kompetansen er ulik.

Hvordan planlegges det for å utføre vurdering innen bærekraft?

For fire av informantene er det et skille mellom vurdering i teoretisk og praktisk arbeid. En informant sier at skolen deres setter vurdering av bærekraft i sammenheng, og vurderer både teoretisk og praktisk arbeid i ett når de vurderer bærekraft. Noen av informantene gir ut vurderingskriterier i forkant og spesifiserer hva de ser etter. Andre bruker mesterlære prinsippet, og observerer mens elevene repeterer arbeidet. Under praktisk arbeid i verksted blir svinn, mengde og råvarevalg oftest vurdert. I teoretisk arbeid bygger flere informanter vurderingen på hva, hvordan og hvorfor prinsippet, samt refleksjon gjort av elevene. Egenevaluering og gruppevurdering blir trukket frem. Ingen av informantene nevner noe om på hvilken måte bærekraft blir satt i sammenheng med en sluttvurdering. Skolene bruker ulike vurderingsmetoder, og det er ingen standardisering for hvordan skolene skal utføre vurdering. Lærerens skjønn avgjør.

Forhold som kan svekke resultatenes pålitelighet

Resultatene er basert på kvalitative intervju med fem informanter og er derfor ikke egnet til en generalisering. Samtlige informanter bidro med mye informasjon i intervjuene. Det er ikke oppnådd full datamatning og det må antas at resultatene kunne blitt noe annerledes med flere intervjuer.

Rapporteringen av forskningens funn må være objektiv. En høy validitet i forskningen sikres gjennom en transparent og åpen forskningsprosess. Validitet må være med fra forskningens begynnelse, og man må stille seg kritiske spørsmål underveis i arbeidet. Dette skal sikre reliabilitet – en pålitelig rapport som viser frem de faktiske resultat. En fallgrube er å tolke sine funn til og passe sin egen

forskning og agenda (Christoffersen & Johannessen, 2012). Dette vil jeg argumentere med at er unngått, da artikkelens informantenes motstridende svar er presentert i resultatkapitlet.

Diskusjon

Resultatene fra resultatkapitlet er brukt som grunnlag for diskusjonen. Funnene vil bli satt opp mot problemstillingen og aktuell teori. Det viste seg fort at funnene til Universitet i Oslo (2011) fortsatt er aktuelle også i norske restaurant- og matfagavdelinger i 2019.

Med bakgrunn i spørsmålet om definisjon bærekraft var det interessant å registrere hvordan informantene oppfattet begrepet. Det viste seg at det var få, om noen, entydige svar. Samlet kan man derimot si at essensen er lik definisjon til Brundtland kommisjonens rapport. Manglende begrepsforståelse kan være en forklaring på at lærere synes det er vanskelig å si hva og hvordan de skal undervise om bærekraft. Lærerne har ikke definisjonen forankret, og begrepet blir oppfattet noe svevende. Utfordringene knyttet til å definere *begrepet* bærekraft støttes også av Sinnes (2015). Det blir vanskelig å inkludere bærekraft i planlegging for arbeid på verksted i restaurant- og matfag når man er usikker på hva som skal inkluderes.

Det er en rød tråd igjennom intervjuene som tegner et bilde av at det er gitt lite rammer for temaet bærekraft, og hver yrkesfaglærer kan i stor grad bestemme selv hva man skal bruke av tid, læringsaktiviteter og hva som skal prioriteres. Her kan man trekke en tydelig parallell til læreplanen. Det som oftest blir undervist i er avfallshåndtering, som står som et konkret mål (Utdanningsdirektoratet, 2015). Samme læreplan sier: «*Gjere greie for etiske problemstillinger som er relevante for restaurant og matbransjane*». Her må hver lærer gjøre en egen vurdering om hva relevante etiske problemstillinger er. Ingen av lærerne trekker frem at dette er et læreplanmål de underviser i. De utydelige rammene, muligheten for å utvise skjønn, kombinert med manglende definisjonsforståelse påvirker hvordan yrkesfaglærere inkluderer bærekraft i sin planlegging. Læreplanmålene må tydeliggjøres for å skape en felles forståelse for hvordan man skal undervise om bærekraft på verkstedet.

Inkludering av bærekraft på verkstedet er allerede i planleggingsstadiet opp til personlig skjønn. Det er hovedsakelig enkeltlærere som driver frem temaet bærekraft i regi av egen interesse for emnet. Man kan stille seg spørsmål om elever som har en uinteressert lærer får undervisning i det absolutte minimum, mens en personlig engasjert lærer går mer i dybden. Dette vil føre til en undervisning styrt av lærerskjønn fremfor læreplan. Forskningsartikkel publisert i Utdanningsforskning beskriver hvordan arbeid med bærekraft blir ansett som lite forpliktende av lærere selv, og at temaet ofte

kommer sist i lærebøkene. Lærers interesse er avgjørende for undervisning (Sinnes & Straume, 2017; Universitetet i Oslo, 2011). Bærekraft blir lærerens eget ansvar. Det settes få obligatoriske krav.

Selv om bærekraft inngår i læreplanene, eksisterer det få krav om hvordan temaet skal inkluderes i undervisningen. Lærere sier selv at temaet fort blir nedprioritert. Det er vanskelig å måle en elevs kunnskap om bærekraft, og derfor faller temaet ofte utenfor (Universitetet i Oslo, 2011). Dette er overensstemmende med mine funn. Det er ikke standardiserte vurderingssituasjoner hos informantene, og skolene gjør dette forskjellig. I et intervju kom det frem at bærekraft ikke var relevant for eksamen og derfor ikke ble undervist i. Sinnes (2015) viser til hvordan Norge gjennom flere internasjonale avtaler har forpliktet seg til å undervise om bærekraft og bærekraftig utvikling. I henhold til denne undersøkelsens funn er det ikke samsvar mellom hva som gjøres i skolen og forpliktelsene som er inngått.

Resultatene i denne studien viser at inkludering av bærekraft i planleggingen for arbeid på verksted i hovedsak styres av to element: Økonomi og lærers interesse. Lærers skjønn og interesse er styrende for undervisningsmetoder, tema, vurderingsform, undervisningsøkter og dybdelæring. Lærers skjønn ser ut til å være viktigere enn lokale læreplaner og andre styringsdokument, da disse er fraværende eller er åpne for tolkning. I de nye læreplanenes tverrfaglige tema er bærekraftig utvikling inkludert, men ikke definert. Vil fremtidig undervisning innen bærekraft være for utydelig - og møte de samme problemstillinger som dagens informanter gjør?

Resultatene viser at sosiale forhold, miljø og klima kommer i andre rekke som fokusområde i bærekraftig arbeid, og er å se på som bonuseffekter. Når lærerne underviser om bærekraft er råvareutnyttelse, kraftkoking, kalkyler, svinnhåndtering og gjenbruk de mest anvendte temaene. Sammenliknet med FN's tredelte modell er det tydelig at den økonomiske siden blir prioritert. Undervisning i økologiske, kortreist og lokale produkter faller ofte bort fra undervisning da dette er dyre råvarer som blir stoppet av sentraliserte innkjøpsavtaler.

Det økonomiske aspektet er gjennomgående og blir trukket frem flere ganger. Lærere jobber ofte etter trange økonomiske rammer. I en artikkel fra Utdanningsforbundet i 2017 vises det til hvordan halvparten av skoleledere oppgir å ha fått dårligere økonomi de siste tre årene (Utdanningsforbundet, 2017). 37% av skoleledere betegner sin skoleøkonomi som mindre god, og 12% sier den er direkte dårlig. Yrkesfaglærerne på restaurant og matfag kommer fra en industri som opererer med små marginer, og som har fokus på svinn og økonomi, blant annet igjennom bransjeavtalen mot matsvinn (Regjeringen, 2017). Det kan tenkes at yrkesfaglæreren på restaurant og matfag har økonomi i «ryggmargen» fra sitt yrkesliv og har mer fokus på økonomi i sin

undervisning i forhold til sosiale, miljø og klimatiske forhold etter FN sin modell. Det er økonomi som blir inkludert i planleggingen for arbeid på verkstedet i størst grad når man ser på hva som inkluderes av bærekraft etter FN sin modell. Det derimot lærerens planlegging som avgjør om det blir undervisning innen bærekraft, samt hvor mye, hva og hvordan det skal inkluderes.

Konklusjon

Gjennom arbeidet med problemstillingen «*hvordan inkluderes bærekraft i planleggingen for arbeid på verkstedet blant yrkesfaglærere på RM*», viser det seg at særlig to faktorer har betydning. (1) Yrkesfaglærernes kunnskaper om *begrepet* bærekraft, deres personlige interesse for temaet og eget skjønn. (2) Skolens kultur, innkjøpsavtaler og økonomi er samtidig rammefaktorer som får betydning for i hvilken grad bærekraft blir et tema i undervisningen.

Funnene viser at det kan knyttes et stort spekter av ulike undervisningsmetoder, temavalg og læringsaktiviteter til sider ved begrepet bærekraft, men i hovedsak arbeides det med et økonomisk fokus som for eksempel matsvinn. Om dette vil fortsette etter oppstarten av nye læreplaner i 2020 står igjen som et åpent spørsmål.

Kildeliste

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 utg.). Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.

Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Kunnskapsdepartementet. (2015). *Fag – Fordypning – Forståelse - En fornyelse av Kunnskapsløftet*. (Meld. St. 28 (2015-2016)). Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/e8e1f41732ca4a64b003fca213ae663b/no/pdfs/stm201520160028000dddpdfs.pdf>

Lindbäck, O. S. (2003). *Hva er læring?* Hentet fra: <http://www.elevsiden.no/laering/hva-er-laering/>

Næringslivets handelsorganisasjon. (2018). *8 av 10 reiselivsbedrifter har tiltak mot matsvinn*. Hentet fra: <https://www.nhoreiseliv.no/vi-mener/barekraftig-reiseliv/matsvinn/nyhet/2018/8-av-10-bedrifter-med-tiltak-mot-matsvinn/>

Regjeringen. (2017). *Avtale om å redusere matsvinn*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/avtale-om-a-redusere-matsvinn/id2558931/>

Regjeringen. (2018). *Bransjen mobiliserer mot matsvinn*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/matsvinnavtale-undertegnet/id2615083/>

Sinnes, T. A. & Straume S. I. (2017). *Bærekraftig utvikling, tverrfaglighet og dybdelæring: fra big ideas til store spørsmål*. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/barekraftig-utvikling-tverrfaglighet-og-dybdelaring-fra-big-ideas-til-store-sporsmal/>

Sinnes, T. A. (2015). *Utdanning for bærekraftig utvikling. Hva, hvorfor og hvordan?* Oslo: Universitetsforlaget.

Universitetet i Oslo. (2011). *Miljø nedprioriteres i skolen*. Hentet fra: <https://forskning.no/skole-og-utdanning-barn-og-ungdom-samfunnskunnskap/miljo-nedprioriteres-i-skolen/785135>

Utdanningsdirektoratet. (2018). *Bransje, fag og miljø*. Hentet fra: <https://www.udir.no/kl06/RMF1-02/Hele/Kompetansemaal/bransje,-fag-og-miljo>

Utdanningsforbundet. (2017). *Rektorer: Skoleøkonomien er blitt dårligere*. Hentet fra:
<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2017/rektorer-skoleokonomien-er-blitt-darligere/>

Bærekraft – Hvordan tilrettelegges undervisning om bærekraft i faget mat og helse i ungdomsskolen?

Sammendrag.

Denne artikkelen belyser hvordan lærere som underviser i faget mat og helse på ungdomsskolen tilrettelegger undervisningen for at elevene skal få best mulig kompetanse om bærekraft og spesielt matsvinn. Faget mat og helse gir en mulighet for å påvirke neste generasjon om bærekraft og hvordan man kan minimere matsvinn, derfor er dette et interessant tema. Artikkelens problemstilling er som følger: «*Hvordan tilrettelegger lærere i mat og helsefaget på ungdomstrinnet undervisningen om bærekraftige matvaner med fokus på matsvinn*»?

Jeg har valgt en kvalitativ forskningsmetode for å finne svar på mine spørsmål, og jeg har intervjuet seks lærere som underviser i faget mat og helse ved ulike ungdomsskoler i to kommuner i Akershus.

Resultatene indikerer at lærerne har en relativt lik forståelse av begrepene bærekraft og matsvinn. De velger råvarer mer på grunn av økonomiske betingelser enn på grunn av bærekraft, med mest grønnsaker og kornprodukter som råvarer. Lærerne har fokus på datomerking og dermed råvarenes holdbarhet i undervisningen. At én av kommunene har et svært dårlig kildesorteringssystem på skolene, ser lærerne på som et stort problem.

Innledning

Artikkelen formål er å belyse hvordan lærere på ungdomstrinnet, som underviser i mat og helse, tilrettelegger undervisningen for å ivareta kjerneelementet «Bærekraftige matvaner og forbruk» (Utdanningsdirektoratet 2019).

Dette begrunner jeg med ønsket å vite noe om temaet og om det er en sammenheng mellom lærerens matfaglige kompetanse og hvordan de jobber metodisk for å hindre matsvinn. Bærekraft og matsvinn er et av kjerneelementene som Utdanningsdirektoratet har ute på høring fram til høsten 2019 (Regjeringen, 2018). Siden dette er et sentralt tema bør det få stor plass i undervisningen i mat og helsefaget. Dagens læreplaner har kun ett kompetansemål som dekker bærekraft (Utdanningsdirektoratet, 2006). I den fagdidaktiske boken «Mat og helse i skolen», (Holthe & Wilhelmsen, 2009), så ser man at det kun er et lite kapittel som tar opp temaet bærekraft. Det som omtales i boken er økologisk mat og Fairtrade. Dette viser hvor fort utviklingen går, siden matsvinn ikke var et tema for 10 år siden.

Siden faget mat og helse er et obligatorisk fag i grunnskolen, er dette det eneste «matfaget» i skoleverket hvor man møter alle elever. Derfor er viktig med en god undervisning om temaet i mat og helsefaget. Ifølge Statistisk sentralbyrå (Statistisk sentralbyrå, 2014) så er det kun 54 % av de som underviser i mat og helsefaget, som har fordypning i faget. Når man ser på kompetansekravet for å undervise i fag (Utdanningsdirektoratet, 2017), så kan man tolke det dit hen at ved mange skoler mangler lærere som underviser i mat og helsefaget formell kompetanse.

Problemstilling er: «*Hvordan tilrettelegger lærere i mat og helsefaget på ungdomstrinnet undervisningen om bærekraftige matvaner med fokus på matsvinn?*»

Metode

Jeg har valgt en kvalitativ forskningsmetode for min undersøkelse fordi jeg ønsker å gå i dybden for å finne ut hvordan lærere som underviser i mat og helse tilrettelegger undervisningen. Hensikten med en kvalitativ intervjuer er å innhente variert og fyldig informasjon som kan kaste lys over flere sider av samme sak (Johannesen, Tuft og Christoffersen, 2016). Et intervju kan defineres som en samtale med en viss struktur og et formål (Kvale og Brinkmann, 2018). Det er viktig å utforme en god intervjuguide (Johannesen et al., 2016). Ifølge Kvale og Brinkmann er det syv praktiske trinn som bør følges ved et kvalitativt forskningsintervju for å sikre god kvalitet på undersøkelsen. Disse syv fasene er 1) tematisering, 2) design, 3) intervjuet, 4) transkripsjon, 5) analyse, 6) verifikasjon, og 7) rapportering.

Tematisering.

I denne fasen er det viktig å finne ut hva man vil undersøke, og hvordan man vil gå fram. Det er viktig å finne fram til relevant litteratur du kan bruke, og man bør finne ut hvordan problemstillingen bør utformes. Man bør stille seg spørsmålene *hvorfor, hva og hvordan* (Kvale og Brinkmann, 2018).

For meg var det viktig å finne et tema med stor betydning og hvordan undervisning gjennomføres i faget mat og helse i ungdomsskolen er nettopp det. Jeg ville gjerne finne ut hvordan ungdomsskolelærere i mat og helsefaget underviser om temaet bærekraft og matsvinn, og om deres faglige bakgrunn har betydning for hvordan undervisningen gjennomføres.

Planlegging

Det å designe en intervjuundersøkelse omfatter å planlegge undersøkelsens prosedyrer og teknikker – undersøkelsens *hvordan* (Kvale og Brinkmann, 2018). Jeg velger å kalle denne fasen for planleggingsfasen. I planleggingsfasen utarbeidet jeg et informasjonsbrev som jeg sendte til de

aktuelle skolene der jeg ønsket å intervjuere lærere. Jeg valgte ungdomsskoler i to nærliggende kommuner, og på noen av skolene kjente jeg enten lærer eller rektor. Det å kjenne noen på skolene kan være en fordel, da de kan fungere som døråpnere. Det var ikke lett å komme inn på skoler der jeg ikke hadde noen bekjente. Til sammen intervjuet jeg seks lærere.

Videre i planleggingsfasen laget jeg en intervjuguide, som jeg skulle bruke under intervjuet. Målet med intervjuguiden var at det skulle være så åpne spørsmål som mulig, men også en sikkerhet for meg slik at jeg holdt meg til temaet og fikk svar på de spørsmålene som var relevante.

Intervjuet

Det er ofte lurt å etablere en god kontakt med informanten først, og det er noe som kan gjøres før man starter med lydopptaket. Det er viktig at hvis intervjuet skal tas opp, må informanten samtykke, og dette må komme fram i intervjuet. Man må informere om garantier om full anonymitet, og si at de kan trekke seg når som helst. Deretter spørre om de godtar dette når man har startet lydopptaket. Etter at man har startet intervjuet og lydopptaket, er det bra å ha noen introduksjonsspørsmål. Slik som: «Hva tenker du om begrepet ...?», eller slik jeg stilte det: «Hva forstår du med begrepet bærekraft?». Deretter kan man gå videre og be informanten utdype svaret. Dette kan være et slags overgangsspørsmål. En overgang til nøkkelspørsmålene, som er kjernen i intervjuet. Mine nøkkelspørsmål var av typen: «Hvordan planlegger dere med tanke på utnyttelse av råvarene?», eller «Hvordan lærer elevene å bruke ulike matrester for å lage nye retter?». Andre nøkkelspørsmål var om kildesortering og om kjennskap til kjerneelementene. Oppfølgende spørsmål kan ofte gi flere svar og bedre forståelse av hva informanten mener med svaret. De fem første intervjuene ble gjennomført i januar og februar 2019, det siste fikk jeg gjennomført helt i slutten av april samme år.

Transkripsjon.

Å transkribere betyr å transformere, skifte fra en form til en annen (Kvale og Brinkmann, 2018). I dette tilfelle fra lydopptak til skrift. Lydopptakene av intervjuene blir skrevet ned ordrett, slik at kommentarer og meninger kommer med. Det eneste som utelates er navn på skoler eller personer, dette for å opprettholde etikk og lov om anonymisering (Kvale og Brinkmann, 2018). Jeg tok ikke mange notater underveis, men de jeg tok, skrev jeg direkte inn i analysen. I det første intervjuet kom informanten med et forslag om å spørre om hva slags utdanning de andre lærerne som underviser i mat og helse har, noe jeg tok med i transkriberingen. Jeg har også lagt til dette spørsmålet da jeg intervjuet resten.

Analyse.

Da alle intervjuene var ferdig transkribert, startet arbeidet med å analysere. Analyse av kvalitative intervjuer handler om å finne mønstre, se tendenser og finne eksempler (Larsen, 2017). Jeg valgte å bruke en matrise til å kategorisere mine data. Jeg fulgte intervjuguiden min, og laget noen hovedkategorier jeg ville bruke. Ved å gjennomføre en meningsfortetting forkortet jeg intervjupersonenes uttalelser til kortere formuleringer slik at bare det som ga mening ble tatt med (Kvale og Brinkmann, 2018).

Verifikasjon.

«Det er forskerens etiske ansvar å rapportere kunnskap som er så sikker og verifisert som mulig» (Kvale og Brinkmann, 2018). Relabiliteten kan svekkes i denne undersøkelsen, da det kun er et fåtall respondenter som er med. En annen faktor som kan ha betydning for resultatets pålitelighet er at spørsmål under intervjuene kan ha vært ledende. Det at jeg kjente noen av informantene fra før kan selvfølgelig også ha betydning for resultatet, men jeg prøvde ikke å påvirke dem. Men det kan man aldri være helt sikker på. På en annen side så viser undersøkelsen et bred spekter av informasjon, noe som indikerer at jeg ikke har vist min forforståelse.

Resultat

Resultatene av analysen beskriver lærernes kompetanse innenfor mat og helse, kunnskap om bærekraft og matsvinn, hvordan kildesortering utføres på skolekjøkkenet og om hvordan de tilrettelegger for undervisningen om hvor viktig det er å tenke bærekraftig og minimere matsvinn.

Lærernes formelle utdanning

Ved de seks ungdomsskolene jeg hadde informanter, var det tre skoler som hadde én eller flere lærere med utdanning innenfor ernæring og kosthold, på én skole var det én lærer som hadde 30 studiepoeng i mat og helse fra lærerutdanningen, mens resten av de som underviste hadde ingen bakgrunn innenfor hverken mat og helse, ernæring eller restaurant- og matfag. De hadde annen pedagogisk utdanning. Dette stemmer jo med det Statistisk sentralbyrå (SSB, 2014) fant ut. På de skolene hvor lærerne ikke hadde fagkunnskap om kost og ernæring, etterlyste de utdannede lærere til faget.

Lærernes oppfatning om bærekraft og matsvinn

Generelt kan man si at lærerne hadde liten kunnskap om begrepet bærekraft, de fleste poengterte Brundtland-kommisjonens definisjon (FN-sambandet, 2019). Ikke alle kunne definisjonen, men alle hadde hørt om dette. Alle visste også at det kastes for mye spiselig mat, altså mat som kanskje ikke ser like pen ut, men som man ikke blir syk av å spise. De mente at dette har sammenheng med blant annet datostempling og manglende kunnskap om matens holdbarhet.

Kildesortering

Det er kommunen som har ansvaret for renovasjon, og dermed også kildesortering, på skolene. Dette arbeidet forvalter kommunene svært ulikt. Jeg intervjuet på skoler i to nabokommuner, og de håndterer dette helt forskjellig. I den ene kommunen fungerte det veldig bra, alt ble sortert. Der lærer elevene hvordan de skal håndtere avfall av ulikt slag. I den andre kommunen derimot, er det kun papir som sorteres ut, og da kun i vanlige klasserom. Det er ingen form for kildesortering i faget mat og helse. Som én av lærerne påpekte; *«det irriterer meg grenseløst at kommunen ikke kan få til et godt kildesorteringssystem på skolene. Vi er en opplæringsanstalt, og så sier vi bare at alt skal kastes sammen. Og kommunen skryter av at de er en bærekraftig kommune».*

Tilrettelegging av opplæring om bærekraft og matsvinn

Lærerne synes det er viktig at elevene skal tilegne seg kunnskap om bærekraft og om å utnytte råvarene. *«Matsvinn er at man ikke skal kaste mat som kan spises».* Det å bruke økologiske produkter var ikke i fokus, men å bruke kortreist mat og å utnytte sesongvarer var noe de fleste gjennomførte. I dagens læreplaner innehar kun ett kompetansemål om bærekraft (Elevene skal kunne *vurdere og velge varer ut ifra etiske og bærekraftig kriterium*) (Utdanningsdirektoratet, 2006). Slik målet står i læreplanen blir det imidlertid lite fulgt opp. Det som gjøres i undervisningen, og som går igjen på alle skoler, er at det brukes små porsjoner, elevene lærer å bruke hele råvaren, de prøver å redusere matsvinnet og de prøver å bruke rester. Elevene får i liten grad velge selv, med unntak av de skolene som gjennomfører restedager. På noen skoler kan elevene selv velge hva de kan lage av ulike og begrenset mengde med råvarer. For eksempel som *«kokkekamp».*

Holdbarhetsmerking

Datomerking av varer er vanlig på de fleste produkter med unntak av ferskt brød, frukt, bær og grønnsaker i løs vekt. Noen av lærerne mener holdbarhetsmerking er med på å øke matsvinnet. Det er ulik praksis i hvordan det undervises angående matvarenes holdbarhet ved de ulike skolene. Noen har grundige gjennomganger, med *«kurs»*, og andre har prøve om datomerking. Atter andre igjen har

minimalt om holdbarhetsmerking, men elevene lærer at de kan lukte på matvarer hvis merkingen sier «best før». To av lærerne sier at mat merket «siste forbruksdag» uansett må kastes den dagen.

De nye kjerneelementene

I læreplanen som kommer som en følge av fagfornyelsen er ett av kjerneelementene «Bærekraftige matvaner og forbruk». Det var noen få som hadde hørt om begrepet kjerneelementer og nye læreplaner, men generelt hadde informantene lite kjennskap til innholdet i den nye læreplanen som gjelder for faget mat og helse. De som kjente til dette var også de som hadde størst fokus på bærekraft og matsvinn i undervisningen.

Diskusjon

Resultatet av undersøkelsen viser at lærerne har en noe begrenset forståelse av hva begrepene bærekraft og matsvinn innebærer, men at de likevel klarer å tilrettelegge undervisningen om temaet. Faget mat og helse er det minste faget på ungdomsskolen, men er et fag der «elevne kan tilegne seg dagliglivskompetanse, dersom de får en kunnskapsrik og engasjerende lærer» (Øvrebø, 2008). Derfor er det viktig at lærerne har høy grad av fagkompetanse.

I den praktiske undervisningen i mat og helsefaget så brukes det så små mengder mat til hver elev at det ikke er rom for mye rester som trenger å bli brukt senere. De fleste lærerne bruker kortreist mat og sesongmat, noe som i seg selv er kan være bærekraftig. Det å spise lavt på næringsstigen, korn og grønnsaker, er det også noen av lærerne som har fokus på. Informantene antyder imidlertid at dette er mer økonomisk betinget enn bevisst knyttet til bærekraftige matvaner og forbruk.

Når det gjelder lærerens kompetanse til å utnytte råvarer og til å undervise om dette, så var det ganske varierende. Alle informantene informerer om at de utnytter grønnsaker bedre. De fleste matprogrammer på TV viser at man kan bruke stilker på grønnsaker når man lager mat. Og «alle» har fått med seg et eller annet av disse programmene. Derfor hadde alle mine informanter, i større eller mindre grad, prøvd å lære elevene å gjøre det samme. Det å lage gode og spennende retter av rester, var noe som flere gjerne ville kurses i.

Holdbarhetsmerking er et tema som er viktig å lære elevene noe om. Norge følger EU regler om datomerking (Mattilsynet, 2017), og noen av de reglene faller dårlig ut for norske varer, som for eksempel egg. I Norge har vi salmonellafrie egg, noe som gjør at de kan brukes mye lenger enn det som er anbefalt i EU. Dette igjen gjør at det kastes veldig mye egg, men generelt er det mye mat som kastes på grunn av for liten kunnskap om holdbarhetsmerking. De fleste lærerne er opptatt av å

formidle kunnskap om merking til elevene. Det er et tema som ofte har vært i media, og som flere og flere matprodusenter har fokus på. For eksempel på kartongene til Tine og Q-meierienes melk der det står: «Best før – men ofte god etter» og «Best før – men ikke dårlig etter». Et par av informantene visste lite om hva siste «siste forbruksdag» innebærer, noe som kan gjøre at elevene ved disse skolene kan få redusert kunnskap om hva dette begrepet innebærer.

Ifølge mine informanter har kommunene en viktig rolle i forbindelse med kildesortering. En lærer forteller at de gjennomfører kildesortering på skolekjøkkenet, for å lære elevene dette, men etter at elevene har gått hjem havner alt i samme sekk. Dette er veldig uheldig, da kildesortering begynner å bli vanlig de fleste steder.

Det at så få av respondentene hadde så liten kjennskap til de nye kjerneelementet *bærekraftige matvaner og forbruk* var noe overraskende. Jeg antok at kjerneelementene var noe som var blitt diskutert i alle fag på alle skoler til tross for at det er et år til de skal settes i kraft. Noen var klar over nye læreplaner, men ikke kjerneelementer. Kanskje er det jeg som har hørt mye om dette fordi jeg er student og får mer informasjon om slike ting fordi vi er kommende yrkesfaglærere?

Resultatenes pålitelighet

Resultatene er et produkt av en undersøkelse gjennomført av en yrkesfaglærerstudent med liten erfaring som forsker, men har vært bevisst på at spørsmålene i intervjuene ikke skulle være ledende. Da det kun er seks informanter med i datamaterialet er det et for lite grunnlag til å treffe bestemte slutninger, men resultatet kan likevel gi en indikasjon på hva lærere i faget mat og helse mener om viktigheten av tilrettelegging for opplæring om bærekraft og matsvinn.

Oppsummering og konklusjon

I arbeidet med problemstillingen «*Hvordan tilrettelegger lærere i mat og helse på ungdomstrinnet undervisningen om bærekraft med fokus på matsvinn?*», viser funnene fra undersøkelsen at det er varierende kunnskap om bærekraft og matsvinn blant lærere som underviser i mat og helsefaget i ungdomsskolen. Dette gjør at undervisningen også blir varierende. De fleste lærerne tilrettelegger undervisningen uten tanke på om bærekraft er en del av temaet. Likevel er kortreist og sesongbetont mat mye brukt, men det er først og fremst økonomien som gjør at de hovedsakelig «spiser lavt i næringskjeden» ved å benytte grønnsaker og kornprodukter selv om noen av informantene også uttrykker at dette er mer bærekraftig. Fisk og kjøtt lages det mindre av på grunn av økonomiske

rammer. Det snakkes mye om kortreist mat og datomerking, men mindre om økologiske varer og rettferdig handel selv om det også er tillagt noe vekt.

Kilder:

FN-sambandet, (2019,15.01.). *Bærekraftig utvikling*. Hentet 23.4.2019 fra:

<https://www.fn.no/Tema/Fattigdom/Baerekraftig-utvikling>

Holthe, A., & Wilhelmsen, B.U. (2009). *Mat og helse i skolen – en fagdidaktisk innføring*.

Fagbokforlaget, Bergen.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Gyldendal Akademiske, Oslo.

Larsen, A.K. (2017). *En enklere metode*. Fagbokforlaget, Bergen.

Mattilsynet, (2017,7.12.). *Holdbarhetsmerking på matvarer*. Hentet 6.5.2019 fra:

https://www.mattilsynet.no/mat_og_vann/merking_av_mat/generelle_krav_til_merking_av_mat/holdbarhetsmerking_paa_matvarer.2711

Regjeringen, (2018, 26.6.). *Kjerneelementer i faget mat og helse, s 9*. Hentet 23.4.2019 fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/3d659278ae55449f9d8373fff5de4f65/kjerneelementer-i-fag-for-utforming-av-lareplaner-for-fag-i-lk20-og-lk20s-fastsatt-av-kd.pdf>

Statistisk sentralbyrå, (2014, 23.9.). *Kompetanseprofil i grunnskolen*. Hentet 30.4.2019 fra

<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/kompetanseprofil-i-grunnskolen>

Utdanningsdirektoratet, (2006, 1.8.). *Læreplan i mat og helse*. Hentet 23.4.2019 fra:

<https://udir.no/kl06/MHE1-01/Hele/kompetansemaal/etter-10.arssteget>

Utdanningsdirektoratet, (2017, 29.6.). *Krav om relevant kompetanse for å undervise i fag Udir-3-*

2015. Hentet 3.5.2019 fra: <https://udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Ovrige-tema/krav-om-relevant-kompetanse-for-a-undervise-i-fag-udir-3-2015?depth=#3.1-hvilke-krav-stilles>

Utdanningsdirektoratet, (2019, 11.4.). *Hva er nytt i mat og helse*. Hentet 23.4.2019 fra:

<https://udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/stotte-til-horingen-om-nye-lareplaner/film-hva-er-nytt-i-mat-og-helse/>

Øvrebø, E.M. (2008), *Fagdidaktikk i mat og helse*. Høyskoleforlaget, Kristiansand.

Diabetikertilpasset mat – Hvordan ivaretas matbehovene til diabetikere i restaurantbransjen?

Sammendrag

Diabetes har de siste tiårene økt i omfang i Norge og er en av de hyppigst forekommende folkesykdommene. Diabetes og andre livsstilssykdommer må derfor regnes som et samfunnsproblem som også berører restaurant- og matfag.

I denne artikkelen skal jeg ta for meg hvordan restaurantbransjen opplever å ivareta det gjester med diabetes. Gjennom kvalitativ forskningsmetode har jeg intervjuet fem informanter med lederstilling i ulike restauranter i Østfold. Jeg har undersøkt om restaurantbransjen opplever et økt antall gjester som ønsker diabetikertilpasset mat, og om restaurantbransjen føler et samfunnsansvar for å endre folks spisevaner. På bakgrunn av min problemstilling; «*Hvordan opplever ledere i restaurantbransjen at bedriften ivaretar gjester med diabetes?*».

Resultatene viser at det er liten etterspørsel etter diabetikertilpasset mat, og at restaurantlederne opplever å ivareta de tilfellene som er på en god måte. Det kommer også fram at mer sunn og helsevennlig mat ikke først og fremst lages fordi lederne føler samfunnsansvar, men fordi økonomien styres av etterspørselen. Funnene viser samtidig at flere av informantene føler et visst samfunnsansvar for å bedre folkehelsen, men uttrykker samtidig at ansvaret ikke ligger hos restaurantbransjen.

Introduksjon

For å fremme folkehelsen og forebygge livsstilssykdommer, har regjeringen gått sammen om en nasjonal handlingsplan 2017-2021. Satsningsmålet er å øke andelen i befolkningen som kjenner til og følger helsedirektoratets kostholdsråd (Regjeringen.no).

I Norge i dag er det rundt 28.000 mennesker med diabetes type 1 og 220.000 med diabetes type 2. Dette er kun registrerte tilfeller, studier og upubliserte data viser at det er flere udiagnostiserte tilfeller av diabetes type 2. Sykdommen forekommer i økende grad hos unge voksne, og kan forebygges gjennom et sunnere kosthold (Diabetesforbundet, 2018). Diabetikere kan normalt sett leve etter kostholdsrådene til helsedirektoratet (Helsedirektoratet, 2016).

Utfordringene med å leve med diabetes er individuelle. Det er lite forskning på hvordan det er å leve med diabetes og hvordan diabetikere opplever at menytilbudet er tilpasset deres behov i restauranter. En undersøkelse hentet fra Korea beskriver det å leve et sosialt liv med diabetes som utfordrende når man skal velge fra restaurantmenyer. Rettene på menyen har ofte et høyt sukkerinnhold, fettinnhold og enkle karbohydrater fra hvitt mel (Lee, 2017). Forskningen er relevant for diabetikere i Norge da lovverk og næringsanbefalinger er mye likt. I Korea er det lovpålagt med energiberegning i menyen, noe som er til stor hjelp for diabetikere (Lee, 2017). Gjennom norske diabetikers blogghistorier i møte med restaurantbransjen, blir det beskrevet om vanskeligheten å kjøpe «riktig» mat mens man er på farten. Bloggeren forteller at hun har med matpakke i vesken fordi det er vanskelig å finne det hun kaller «spiselig» mat i farta. Den andre historien handler om en som opplever å kunne få tilpasset mat, men kun ved proteinbaserte elementer og grønnsaker. Hun opplever å gå sulten fra restaurantene, og ha betalt mye for et ikke fullverdig måltid (Diasensa, u.d.).

Ernæringsfysiolog Ragnhild Gjevre ved Diabetesforbundet beskriver også eksempler som dette, og at energimerking i menyer vil gjøre diabetikerhverdagen enklere (Gjevre, 2018). Haug (2017) og Skafjeld & Graue (2011) beskriver hvordan det psykologiske har innvirkning på diabetikers hverdag med et sykdomspreget liv, planlegging og samvittigheten rundt det å spise «feil». Mat og måltider har en sterk sammenheng med det sosiale felleskapet mellom mennesker, og er et bindeledd i mange sosiale situasjoner (Diabetes.no, 2014). Med et økende antall diabetikere i samfunnet ønsket jeg å finne ut av hvordan dette har innvirkning på restaurantbransjen. Derfor min problemstilling: *«Hvordan opplever ledere i restaurantbransjen at bedriften ivaretar gjester med diabetes?»*.

Metode

Forskningsmetoden som er anvendt er kvalitativ metode i form av intervju (Kvale & Brinkmann, 2015). Ved å bruke kvalitativ metode for å innhente empirien til undersøkelsen, ga det muligheten til å få en dypere forklaring av hva informantene mente. Et kvalitativt forskningsintervju gir en mer forklarende beskrivelse av informantens synspunkter gjennom tale, og man får mulighet til å stille oppfølgings spørsmål. Forskningsprosessen kan gjennomføres gjennom syv faser, disse legger grunnlaget for hvordan denne undersøkelsen er utført (Kvale & Brinkmann, 2015).

Planlegging

Jeg ringte et variert utvalg av restauranter og fortalte at jeg ønsket intervjuobjekter til en undersøkelse. De aktuelle ble tilsendt e-post vedlagt informasjonsbrev med beskrivelse av

undersøkelsen og at deres deltakelse kunne gi nyttig informasjon til bruk i undervisning og opplæring.

Utvalget av respondenter

Jeg valgte respondenter jeg mente kunne gi informative svar til problemstillingen, og intervjuene ble derfor utført med kjøkkensjefer/daglig ledere med personalansvar, opplæringsansvar og menyansvar. Respondentene var 3 kjøkkensjefer og 2 daglig ledere, av disse var 4 faglærte, en ufaglært og en av informantene hadde 2 fagbrev.

Utvalget av respondenter er hentet fra forskjellige typer serveringssteder som restauranter med lunsj og middagservering, nærmere bestemt en gourmet restaurant, fiskerestaurant, a' la carte restaurant, kjederestaurant og hamburgerrestaurant.

Informantene har selv fått velge tid og sted for intervju. Tre av intervjuene ble utført over telefonen, mens to var ved deres arbeidsplass. Ved å utføre intervjuene slik intervjuobjektet selv ønsket, kan det være med på å styrke intervjusituasjonen ved at informanten føler seg tryggere i kjente omgivelser. Svakheten ved å utføre intervjuene på denne måten er at det kan oppstå forstyrrelser (Kvale & Brinkmann, 2015), noe jeg ikke registrerte skjedde underveis i mine intervjuer.

Intervjuprosessen ble stoppet da jeg ikke lenger mottok ny informasjon. Dette kalles datametning, og størrelsen på utvalget av informanter bør være høyt nok til å besvare problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Innsamling av data

Før datasamling utarbeidet jeg en intervjuguide til bruk i et semistrukturert intervju. Fordelen med semistrukturert intervju er man da har mulighet for fleksibilitet i (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuguiden inneholdt hovedspørsmål med oppfølgingsspørsmål. Dette for å få utfyllende svar av informantene. Dersom informantene står fast har man mulighet til forklaring, utdyping og/eller oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015).

Jeg forklarte på forhånd at respondentene ikke måtte føle at det var noe rett eller galt ved hva de svarte. Alle intervjuene ble det tatt lydopptak av for å kunne reproduseres i transkriberingsfasen.

Anonymisering og sensitive opplysninger

Allerede ved første kontakt med informantene ble det informert om at undersøkelsen er helt anonym, og at sensitive opplysninger ikke vil komme fram i undersøkelsen. Dette ble også forklart

gjennom informasjonsbrevet og før hvert intervju. Jeg informerte om at deltagelsen var frivillig og om muligheten til å trekke seg når som helst i prosessen. Jeg oppfordret dog til deltagelse da informasjonen de ga var svært viktig for undersøkelsen. Jeg informerte videre om at det ville bli tatt lydopptak av intervjuet, og sørget for at samtykke til dette kom med på lydbåndet. Videre forklarte jeg at navn, stedsnavn, arbeidsplass eller andre sensitive opplysninger blir anonymisert. Lydfilen fra opptaket ville bli slettet etter transkriberingen. Gjennom transkriberingen har jeg fjernet navn/ord der sensitive opplysninger kommer fram.

Analyse

Når intervjuene var utført ble de transkribert i fullverdig tekst, ordrett slik det ble sagt under intervju. Teksten fra transkriberingen ble lagt inn i et analyseskjema. Der trakk jeg ut den viktigste informasjonen og sorterte ut meningsenheter som jeg fargekodet for hver informant. Kvale & Brinkmann, (2015) beskriver denne prosessen som meningsfortetting, ved at man komprimerer lange setninger til få informative ord. Deretter kategoriserte jeg det meningsfortettede innholdet ut ifra hovedspørsmålene i intervjuguiden. Tilslutt trakk jeg ut essensen og presenterer dette i resultatdelen av artikkelen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Resultat

Jeg vil presenterer resultatene gjennom tre hovedpunkter for å skape en systematisk sammenheng.

Gjester med spesielle behov

Informantene oppga at de ansatte var opplært om spesialkost med tanke på allergener. Vegetarisk kosthold var de også forberedt på. Når det kom til spesielle behov, som diabeteskost, var det sprikende svar. Ingen hadde egne rutiner eller opplæring vedrørende diabetikertilpasset mat, men la heller vekt på å utdype allergentilpasning. Derimot hadde alle restaurantene, foruten den kjedestyrte, policy at kjøkkenpersonalet pratet med gjester med spesielle behov. Ved den kjedestyrte restauranten, var det opp til den ufaglærte servitørens kunnskap og vilje til å finne alternativer.

En av informantene var tydelig på at de hadde en positiv tilnærming til gjester med spesielle behov. Nettopp fordi dagens samfunn har mye tilpasninger. En annen informant sa det ikke var like positivt med «drop in» gjester som ønsket spesielle tilpasninger. Da ble det ofte at de måtte ta det de hadde tilgjengelig, og hva de klarte å lage a' la minute. De opplevde da at de ikke fikk levert deres beste. Hvis gjesten ga beskjed på forhånd ga det mulighet til å lage et fullverdig måltid de var stolte av.

Respondentene sa at gjesten hadde selv ansvaret å gi beskjed ved tilpasningsønsker, gjerne dagen før.

En annen fortalte at noen gjester har forståelse for begrensningene av hva de kan få, mens andre er kravstore og forventer at tilpasningene skal skje raskt. Han ønsket at gjester med spesielle behov lærte seg å si ifra på forhånd, for da var alt lettere. På kjederestauranten var de også positive, men informanten uttrykte at han var redd gjester kunne oppleve å ikke få tilpasninger etter sine behov, nettopp på grunn av ufaglærte ansatte med for lite kunnskap og kompetanse. Det ble også blant informantene uttrykket misnøye for «trendallergikere». Disse ødela for de som faktisk hadde allergi eller spesielle behov, og laget unødvendig mye arbeid for kokkene. Alle informantene oppga at det var kokkens kunnskap og tilgjengelige råvarer, som var avgjørende for hvor mye man kan tilpasse.

Jeg ønsket å finne ut om det fantes plass i menyen for sunnere alternativer, da med fokus på lite sukker, salt, fett og et høyre innhold av grønnsaker, fiber og fullkorn. Ingen hadde dette i menyen. To informanter oppga at i deres meny sto det tydelig beskrevet at de tilpasser gjestens behov. De andres menyer sto det ingenting om tilpasning, men de sa de gjorde dette ved forespørsel. Alle fortalte at det var etterspørselen som avgjorde menyinnholdet. Økonomien er styrende, og de velger det som gir best fortjeneste. «Man kan ikke ha et menyvalg for alle», ble det uttrykt. Informantene svarte alle at diabetikertilpasset mat og etterspørsel etter sunnere matalternativer, var et sjeldent fenomen. En av informanten fortalte om besøk av Diabetesforbundets og de etterspurte ikke tilpasset meny. Det ble også opplyst om at de valgte vanlig dessert. Informanten mener det ble sagt at «denne ene gangen vi er ute og spiser, koser vi oss ekstra og tar bare ekstra insulin». Ofte droppet bare diabetikere dessert, eller ber om å få servert kun frukt og bær.

Har restaurantbransjen ansvar for folkehelsen?

Under dette punktet ønsket jeg å finne ut om informantene mente at restaurantbransjen burde ha et ansvar for å hjelpe til med å endre folkehelsen? Fire informanter mener restaurantbransjen har et ansvar for å bidra til endring, men ikke uten hjelp fra statlige hold eller ved høy etterspørsel.

Restaurantbransjen alene har for liten innflytelse på samfunnet. Alle har et ansvar, men andre bidrag som for eksempel informasjonskanalene Opinion.no (Opinion.no, 2019) og Matprat.no (Matprat.no, 2019) har større påvirkningskraft. En ønsket å lage sunnere mat, men fortalte at det var for dyrt å velge andre alternativer. Det som ga best økonomi styrte innkjøp og salg.

Informanten som ikke syntes det var restaurantbransjens ansvar å bidra til endringer, mente det var i hjemmet søkelyset burde være. Informanten mente at når man er på restaurant er andre alternativer som frister mer enn det sunne, og da velger man det uansett.

Menyilbudet på restaurantene

Informanten fra den kjedestyrte restauranten fortalte at det tidligere var forsøkt å ha en sunnere rett i menyen, men at det ikke lenger var fokus. Han trodde markedet styrte menyinnholdet til denne type restaurantkjede. Menyene skulle være like, og da er fokuset på retter som selger best.

En annen respondent fortalte at de er positive til å tilpasse rettene etter gjestenes ønsker, men at de ikke ville promotere eller endre menyen med sunnere alternativer. En tredje mener at de ikke har eller ville ha gjort endringer, da etterspørselen tilsier at det ikke er nødvendig. Hadde det vært stor etterspørsel etter det, gjennom eksempelvis Opinion (Opinion.no, 2019), ville de vurdert det.

Restauranter er ekstremt presset på inntjening, og tør ikke satse på noe de ikke vet gir inntjening.

Ledelsen utarbeidet menyen på den kjedestyrte restauranten, og informanten trodde det var tilfeldig hva som ble menyen. Han fortalte at det var eierne/investorene som utarbeidet menyen. "Dette ser godt ut, det tar vi", var informantens beskrivelse av menyplanleggingen. De andre informantene deltok alle i menyplanleggingen. Menyene ble planlagt og promotert med retter de trodde solgte best gjennom trender og etterspørsel. Ikke fokus på helsefremmende valgmuligheter. På to av restaurantene står det i menyen at retter kan tilpasses. Det nevnes ikke at rettene kan tilpasses et sunnere alternativ. Alle hadde sesongens meny tilgjengelig enten som bordkort eller utlevert av servitør, samt på hjemmesiden deres.

Resultatenes pålitelighet

Ved å være bevisst på faren med ledende spørsmål har jeg prøvd å stille ikke-ledende spørsmål. Det kan bidra til å styrke påliteligheten av funnene. Jeg la også vekt på å skape god stemning i forkant av intervjuet for å etablere en trygg intervjusituasjon. Jeg har vært tydelig på at det ikke finnes noen rette eller gale svar, slik at informantene ikke skulle føle at de måtte forsvare seg på noen måte eller fremstille seg selv bedre enn de er. Noe Kvale og Brinkmann (2015) mener kan styrke reliabiliteten og validiteten.

Funnene kan ikke representere hele Norge, da de er basert på fem intervjuer hvor alle informantene er fra samme fylke. Derimot kan det gi en indikasjon på hvordan ledere i restaurantbransjen opplever å ivareta gjester med diabetes og frembud av sunn mat generelt.

Diskusjon

Det kommer fram i resultatet at informantene har en positiv tilnærming til gjester med spesielle behov, som diabetikervennlig mat, så lenge de får beskjed på forhånd. Dette gir inntrykk av at de da ikke tenker over gjestene som ikke har mulighet til å gi beskjed på forhånd, eller ikke har planlagt i god tid at de skal ut å spise. Kan det ha en sammenheng med hvorfor de som får diabetes velger å spise mindre ute på restaurant? Eller kan det være at de velger å ikke si noe om at de ønsker å tilpasse maten fordi det oppleves som problematisk, eller at det er flaut (Haug, 2017). Ifølge Haug (2017), og Skafjeld & Graue (2011) viser det seg at personer med diabetes synes planleggingen med matinntak, matinnhold, insulin og blodsuktermålinger kan oppleves overveldende. Hvis man i tillegg skal planlegge et restaurantbesøk hvor det ikke er tydeliggjort næringsinnhold, eller at det ikke finnes fullverdige restaurantmåltider basert på kostholdsrådene (Helsedirektoratet, 2016), vil det kunne resultere i at diabetikere spiser mindre ute. Gjennom telefonintervjuet med klinisk ernæringsfysiolog Ragnhild Gjevre (2018) ved Diabetesforbundet kom det fram at et godt tiltak for å forenkle restaurantbesøket for diabetikere kan være å gi en tydelig forklaring av matens næringsinnhold, gjerne ved bruk av bilder. Alternativer som mat uten sukker eller med kunstig søtning, fullkorn og bruke hel grønnsak hvor fibrene ikke er brutt ned slik som i pureèr, er tiltak som kan gjøre det enklere å velge riktig. «Å ha noe å velge, og det å ha muligheten til å velge» (Gjevre, R., 2018)

I resultatet kommer det fram at råvaretilgjengelighet og dagens stab avgjør hvor mye en rett kan tilpasses. Det betyr ikke nødvendigvis at tilpasningene blir for dårlig, men det kan tyde på at det er tilfeldigheter som avgjør tilbudet til «drop in» gjester som ønsker diabetestilpasset mat.

Som nevnt tidligere er det et økende antall diabetikere i samfunnet og det vil være naturlig å tenke at antallet restaurantgjester med diabetes også øker. Samtidig viser funnene at antallet tilfeller med gjester som ønsker diabetestilpasset mat er et sjeldent fenomen. Svaret på dette kan også være så enkelt at de ikke ønsker tilpasset kost når de spiser ute. Problemet ligger kanskje i større grad hos personer med et aktivt sosialt liv hvor det å spise ute ofte er en del av hverdagen deres (Lee, 2017).

I undersøkelsen viser en av informantene til at heller ikke Diabetesforbundet ønsket tilpasninger da de var ute og spiste på restaurant. Dette sier lite om hva diabetikere gjør ellers eller hvor ofte de spiser ute på restaurant. Det kan dog gi et inntrykk av at diabetikere ikke ønsker tilpasninger ved restaurantbesøk. Kanskje har diabetikeren så stor kunnskap om kosthold at han automatisk velger/velger bort deler av maten slik at retten blir så nærme kostholdsrådene som mulig. Kanskje har de også med litt ekstra mat i vesken uten å informere restaurantpersonalet om diabetesen.

Tre av de fem restaurantene uttrykte at de følte et visst samfunnsansvar i forhold til å servere mat i henhold til kostholdsrådene, men at dette ikke var noe de ville starte med uten statlige hjelp eller stor etterspørsel på linje med vegetarkost. Slik det er nå, er det tilbud og etterspørsel som styrer markedet og hva som selges. Dette gir et inntrykk av at det finnes et visst engasjement og en følelse av et samfunnsansvar blant informantene, men at de ikke mener det er opp til dem å starte endringer.

Oppsummering og konklusjon

Hensikten med denne artikkelen var å finne ut om et økende antallet diabetikere i samfunnet har innvirkning på hva som produseres og selges i restauranter. Problemstillingen har vært: «*Hvordan opplever ledere i restaurantbransjen at bedriften ivaretar gjester med diabetes?*».

Undersøkelsen indikerer restaurantlederne opplever at bedriften ivaretar gjester med diabetes, men at det sjelden er etterspørsel etter diabetikertilpasset mat. Det er flere mulige årsaker til at restaurantbransjen ikke merker noe til det økende antallet diabetikere. En teori er at diabetikere begrenser antall restaurantbesøk. En annen teori er at de ikke ønsker å få maten tilpasset, av ulike personlige årsaker (Haug, 2017; Skafjeld & Graue, 2011). En sentral teori kan også være at det ikke er noe reelt behov for tilpasset mat, men at det derimot er et *informasjonsbehov* om matens innhold og energiverdier som kan gjøre planleggingen av besøket lettere for diabetikere. Flere land har allerede lovpålagt energimerking av menyer på restauranter. Det har vist seg at energimerking i menyer kan ha en positiv effekt på folkehelsen, fordi det kan føre til at man velger et sunnere alternativ (Forskning.no, 2017). Kanskje bør det også bli et krav i Norge?

Litteraturliste:

Diabetes.no. (2014, 03 12). Matens betydning. Hentet fra

<https://www.diabetes.no/kosthold/maltid-og-mat/matens-betydning/>

Diabetesforbundet. (2018). Diabetesforbundet.no. Hentet fra <https://www.diabetes.no/>

Diabetesforbundet. (2019). Hva er diabetes? Hentet fra Diabetes.no:

<https://www.diabetes.no/om-diabetes>

diasensa. (u.d.). DIABETES&LIVSSTIL. Hentet fra

<https://blog.diasensa.com/2014/12/07/lavkarbo-pa-restaurant-hvilke-utfordringer-moter-dug/>

- diasensa. (u.d.). DIABETES&LIVSSTIL. Hentet fra <https://blog.diasensa.com/2016/06/26/pa-farten-med-diabetes-i-bagasjen/>
- Forskning.no. (2017, 12 04). Kalorimerking får oss til å bestille sunnere mat. Hentet fra <https://forskning.no/mat-og-helse-ny-helse/kalorimerking-far-oss-til-a-bestille-sunnere-mat/305572>
- Gjevre, R. (2018). Ernæringsfysiolog [Registrert av Diabetesforbundet]. Oslo, Norge.
- Haug, J. (2017). Diabetespsykologi: samspillet mellom kropp og sinn. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Helsedirektoratet.no. (2016, 24 10). Kostråd fra Helsedirektoratet. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/kosthold-og-ertering/kostrad-fra-helsedirektoratet>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lee, H.-Y. (2017, 12 28). Healthy Dining Out in Diabetic Patients. Hentet fra <https://doi.org/10.4093/jkd.2017.18.4.264>
- Lovdata.no. (2011, 06 24). Lov om folkehelsearbeid. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29>
- Matprat.no. (2019). Hentet fra www.matprat.no
- Opinion.no. (2018). Hentet fra www.opinion.no
- Regjeringen.no. (2013, 10 15). Folkehelseloven. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/folkehelse/innsikt/folkehelsearbeid/id673728/>
- Regjeringen.no. (u.d.). Nasjonal handlingsplan for bedre kosthold (2017–2021). Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/fab53cd681b247bfa8c03a3767c75e66/handlingsplan_kosthold_2017-2021.pdf
- Skafjeld, A., & Graue, M. (2011). Diabetes: forebygging, oppfølging, behandling. Oslo: Akribe.

Produksjon og salg av matvarer til kantine, øvingsrestaurant og butikkutsalg i restaurant- og matfag –Omfang og i tråd med norske kostholdsanbefalinger?

Sammendrag

Helsedirektoratet har utarbeidet nasjonale retningslinjer for mat og måltider i den videregående skolen (Helsedirektoratet 2015). Denne rapporten har fokus på at elevene skal ha velorganiserte måltider som fremmer både det sosial og trivsel, samt et godt læringsmiljø når de er på skolen. For å kunne oppnå dette er det mange videregående skoler i dag som har valgt å ha skolekantiner og andre utsalgssteder tilgjengelig for sine elever. I mange av disse kantine er det ofte innleid kantinepersonell som tar seg av driften av skolekantine (Holte, Fossgard & Wergedahl, 2013), men i noen kantiner er det elevene ved restaurant og matfag som produserer noe eller de fleste produktene til skolens elevkantine.

Hensikten med denne undersøkelsen er å se nærmere på i hvilken grad restaurant- og matfagelever er delaktig i produksjonen til skolens elevkantine, og om skolen har og produserer produkter til andre utsalgssteder som øvingsrestaurant og butikkutsalg.

Resultatene gir ikke noen entydige svar på bruk av kostholdsanbefalingene og omfanget av produksjon og salg av mat til elevkantine, øvingsrestaurant og butikkutsalg. Resultatene indikerer likevel at enkeltskoler produserer mat til elevkantine ved skolen, men generelt har skolene et noe større fokus på produksjon til, og salg av mat i øvingsrestauranter og butikkutsalg. Funnene viser at selv om skolene vektlegger kostholdsanbefalingene, er likevel produksjon og salg av matprodukter knyttet til gjennomføring av målene i læreplanen, viktigere.

Introduksjon

I det norske kostholdet i dag er det et overforbruk av sukker, salt og fett, til tross for at vi her i landet har en rikelig og allsidig tilgang på mat. Vi spiser generelt alt for lite grønnsaker, frukt, fisk og kornprodukter. Mange unge og voksne har et bra kosthold, men det finnes deler av vår befolkning som har store svakheter (Drevon & Blomhoff, 2015).

Det er jo en gang slik at når tilgangen på usunn og smakfull mat er lett tilgjengelig er det vanskelig å si nei og velge et sunnere alternativ, kanskje spesielt som ung da man er i en fase av livet hvor man er lettpåvirkelig og det ansees ofte som ukult å velge sunn mat (Drevon & Blomhoff, 2015).

Det har skjedd en ganske stor endring i hva vi spiser til daglig. Kebab, pizza, pølser, skolebrød og lignende er en helt vanlig lunsj for unge og voksne nå i dag, matpakken er ikke like vanlig nå som den var for 20-30 år siden. Dersom man som ung lever på et kosthold som inneholder mye av denne type fast food og lite av grønnsaker, frukt, fisk og grovekornprodukter kan dette være med på å utvikle livsstilssykdommer. Dette kan være plager som hjerte og karsykdommer, overvekt, diabetes og tannproblemer. Symptomene på disse livsstilplagene dukker gjerne ikke opp når vi er unge, men kommer noen år senere når kroppen vår begynner å eldes og det er vanskeligere å reversere skadene som er oppstått (Drevon & Blomhoff, 2015).

De norske kostholdsrådene er utviklet nettopp for å øke fokus på hva det er som er bra for oss, som for eksempel at vi bør ha minst 30 minutter fysisk aktivitet hver dag, spise to til tre middagsmåltider med fisk i uken og dekke behovet for frukt og grønt hver dag (Helsedirektoratet 2016).

Men i hvilken grad blir disse rådene benyttet i utsalgsstedene i den videregående skolen? Har salgsarenaene på skolene et ansvar for å følge opp kostholdsanbefalingene? Produserer og selger de kun søte, salte og fete produkter som selger godt, eller etterstreber de å produsere og selge produkter som er både sunne og salgbare? Rapporten fra helsedirektoratet (2015) vedrørende nasjonale retningslinjer for mat og helse i skolen legger også vekt på at mat og drikke som serveres i den videregående skolens kantiner skal være variert og det bør bygge på helsedirektoratets kostholdsråd slik at alle elever har tilgang til et ernæringsmessig riktig kosthold.

For å kunne utruste fremtidens yrkesutøvere med en bred kunnskap om de norske kostholdsrådene har man som yrkesfaglærere på restaurant og matfag et stort ansvar for innlæring av kostholdsrådene hos elevene. I vår tid ser vi et hurtig voksende fokus rundt kosthold, allergener og bærekraft i matbransjen, dette er noe som kan komme til å vokse kraftig i årene fremover. Derfor er det viktig som yrkesfaglært å ha et godt grunnlag slik at man lett kan utvikle seg videre.

I denne artikkelen ønsker jeg å se nærmere på hvordan restaurant og matfag bidrar for å endre eller opprettholde et sunt og variert kosthold i utsalgsstedene på sin skole, spesielt da kanskje i elevkantinene ettersom de selger mat til elever på skolen hver dag. Problemstillingen lyder som følger: *«I hvilket omfang produserer og selger restaurant- og matfagelever mat i skolens utsalgssteder, og er maten som selges tilpasset de norske kostholdsanbefalingene?»*

Metode

Jeg valgte å bruke en kvantitativ metode for å innhente empiri. Denne metoden gir muligheten til å innhente informasjon fra en større og utvalgt gruppe mennesker. Alle spørsmålene er ferdig formulert og standardisert på forhånd slik at alle som får spørreundersøkelsen svarer på nøyaktig de samme spørsmålene (Dalland, 2008).

Ved å benytte denne metoden har jeg muligheten til å nå ut til så mange respondenter som mulig og på den måten kunne få inn såpass mange svar på problemstillingen at det kan gi et godt bilde av den.

Utvikling av spørreskjema

Som datainnsamlingsmetode valgte jeg å bruke et nettbasert spørreskjema. Med hjelp fra min veileder har jeg fått tilgang til det nettbaserte spørreundersøkelsesprogrammet Questback.

I arbeidet med spørreundersøkelsen var det mye forarbeid for å finne riktig ordlyd på alle spørsmålene slik at de er så konkrete som mulig og blir oppfattet på den måten de er ment (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016).

Mange av spørsmålene skulle i tillegg rutes. Ruting er en planlagt omdirigering av spørsmål. Dersom respondenten for eksempel har svart nei på spørsmålet «om skolen din har elevkantine», skal programmet sende deg videre slik at du slipper å svare på andre spørsmål som omhandler nettopp elevkantine.

I spørreskjemaet har jeg valgt å benytte meg av lukkede spørsmål, det vil si at svaralternativene er gitt på forhånd og respondentene kan krysse av på det svaret de velger. Hadde jeg benyttet meg av åpne spørsmål, hadde respondentene stått fritt til å svare som de ville. Denne måten ville gjort det nærmest umulig å samle alle svarene og presentere de på en god måte (Larsen, 2017). I spørreskjemaet var det likevel lagt inn et åpent spørsmål til slutt hvor alle respondentene hadde mulighet for å komme med kommentarer.

Det er ikke stilt noen personlige spørsmål om hverken kjønn, alder eller hvilken skole de jobber på, så det er på ingen måte mulig å kunne identifisere noen av respondentene.

Slike ting som layout ordnet questback programmet med, dette ligger ferdig i programmet slik at det vises automatisk frem når man forhåndsviser undersøkelsen og/eller sender den ut til respondentene.

Datainnsamling

Undersøkelsen ble sendt ut til alle skolene i landet som har restaurant og matfagsklasser. Det er tilsammen 84 skoler. Jeg valgte å sende undersøkelsen til avdelingsledere ved restaurant og matfag. Dersom undersøkelsen var blitt sendt til alle lærerne, ville jeg kunne fått et skjevt resultat fordi flere lærere ved samme skole kunne svart forskjellig.

Noen dager i forkant av utsendelse av undersøkelsen sendte jeg ut et informasjonsbrev via e-post hvor jeg opplyste kort om undersøkelsen, og for å informere om at den var på vei ut (Larsen 2017).

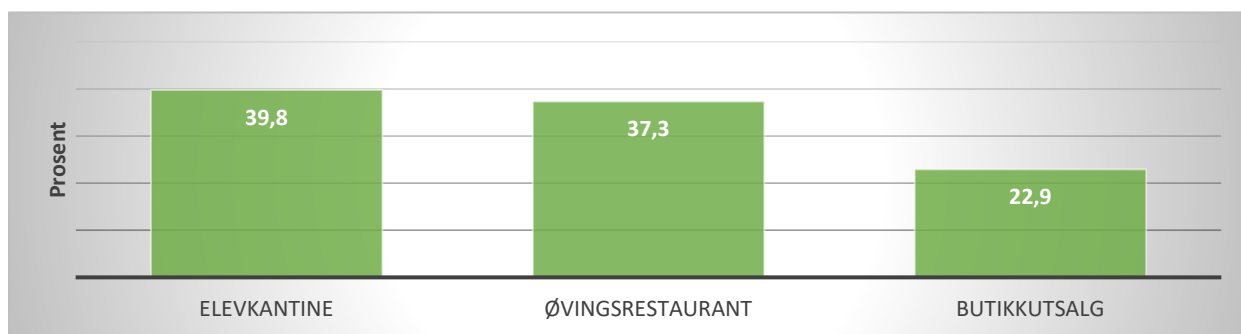
Respondentene fikk omtrent to uker på seg til å besvare undersøkelsen, etter cirka en uke sendte jeg ut et påminnelsbrev hvor jeg kort minnet om undersøkelsen og validiteten av den dersom flest mulig besvarer den. Undersøkelsen ble sendt til avdelingsledere ved 84 skoler og svarprosenten ble 46,4 %.

Da de to ukene var gått og undersøkelsestiden var utgått ble empirien samlet og lastet det ned fra questback. Det som er en fordel med å bruke nettbaserte programmer er at programmet lager datamatriksen for deg. Når det er sagt, så skal også all data tolkes og analyseres. Til å analysere dataene har jeg benyttet Excel. Her har jeg oppsummert og laget diagrammer av dataene slik at svarene fra undersøkelsen kommer frem og kan presenteres på en oversiktlig måte.

Resultater

Resultatene fra denne undersøkelsen vil basere seg på et utvalg av de spørsmålene som best kan besvare problemstillingen. Resultatene presenteres i diagrammer og viser i prosent hvordan respondentene har svart på undersøkelsen.

Fig. 1: Viser en oversikt over fordelingen av utsalgssteder på skoler med restaurant og matfag.



Figur 1 viser at 39,8 % har svart at de har elevkantiner på sin skole, nesten like mange, 37,3% sier at de har øvingsrestaurant. Mens 22,9% opplyser at de har annet butikkutsalg.

Tabell 1: oversikt over hvor ofte elevene på restaurant og matfag produserer produkter til elevkantine, øvingsrestaurant og butikkutsalget.

Utsalgsted	Aldri	Ved spesielle anledninger	Fast 1-3 gang per uke	Fast 4-5 ganger per uke
Elevkantine	10,4 %	19,4 %	10,4 %	9,0 %
Øvingsrestaurant		74,4 %	16,1 %	6,5 %
Butikkutsalget		35 %	65 %	

Ifølge tabell 1 viser kan det tyde på at elevene er mer delaktig i produksjon og salg i øvingsrestaurant og butikkutsalget enn produksjonen og salg til elevkantine. Øvingsrestauranten virker mest brukt ved spesielle anledninger mens det kan virke som om produksjon og salg i butikkutsalget er mer knyttet til faste rutiner fordi der har de fast produksjon flere dager hver uke.

De tre neste diagrammene viser i hvilken grad produktene elevene produserer er i tråd med de norske kostholdsrådene. Og det kan se ut som det er fokus på at produktene skal være i tråd med disse anbefalingene.

Fig. 2: Oversikt over grad av fokus på kostholdsrådene i produksjon til elevkantine.

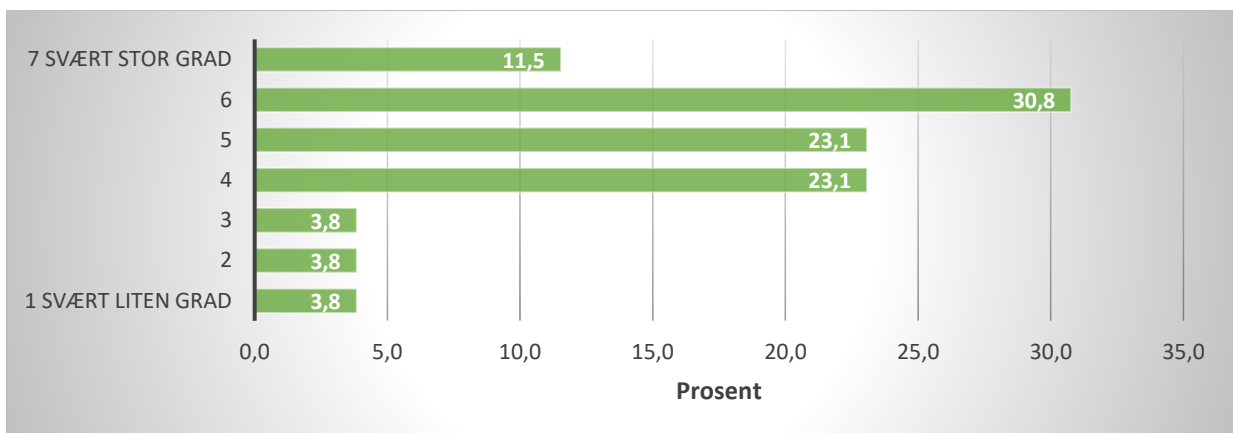


Fig. 2 viser at de klassene som produserer produkter til skolekantiner har et forholdsvis høyt fokus på kostholdsanbefalingene når de produserer. Gjennomsnittet ligger på 4,9 noe som indikerer et relativt høyt fokus på kostholdsrådene.

Fig. 3: Oversikt over grad av fokus på kostholdsrådene i produksjon til øvingsrestaurant.

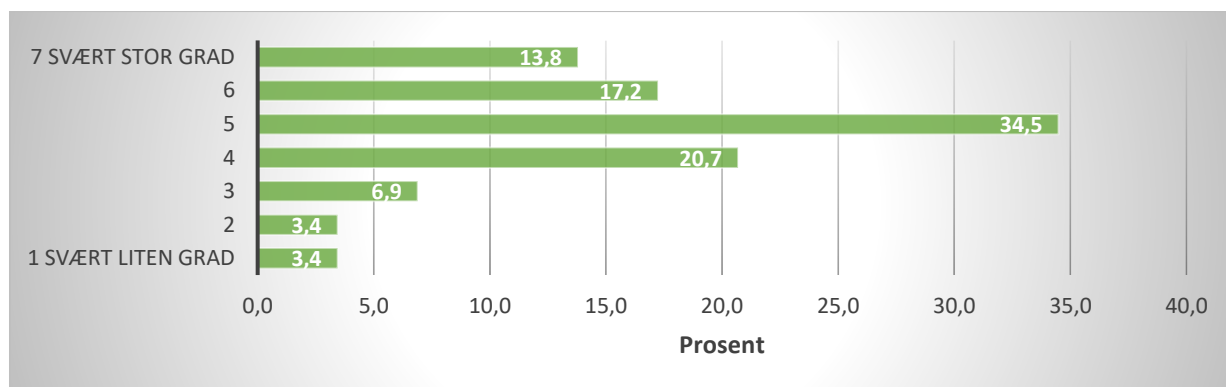


Fig. 4 viser at her er det et middels til høyt fokus på kostholdsrådene når klassene produserer produkter til øvingsrestauranter. Gjennomsnittet ligger også her på 4,9 noe som vil si en et relativt høyt fokus på å følge kostholdsrådene.

Fig. 4: Oversikt over grad av fokus på kostholdsrådene i produksjon til butikkutsalg.

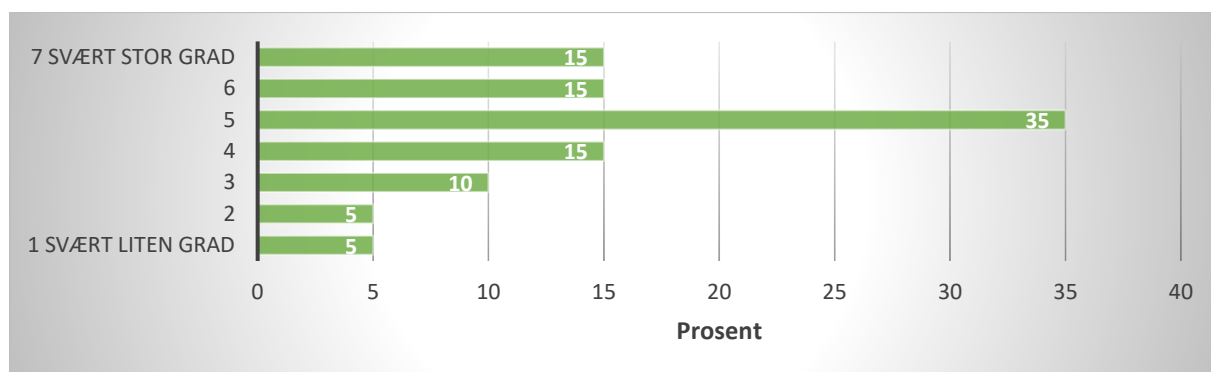


Fig. 4 viser at klassene har et litt over middels fokus på kostholdsanbefalingene når de produserer produkter til butikkutsalgene. Gjennomsnittet her ligger på 4,8 noe som er marginalt lavere en resultatene i figur 2 og 3.

Fig. 2, 3 og 4 viser at fokuset på å produsere og selge mat i elevkantine, øvingsrestaurant og butikkutsalg i tråd med kostholdsanbefalingene er jevnt høyt. Fordelingen av svar er likevel noe ulik. Det er et tydeligere skille mellom høye og lave skårer når det gjelder produksjon og salg til elevkantine. Dette kan indikere at de skolene der elevene produserer mat til elevkantinene *enten* har et høyt fokus på å følge kostrådene eller ikke noe fokus i det hele tatt. Hvis skårene på de tre nederste verdiene (1,2 og 3) blir summert blir rangeringen slik: elevkantine (11,7), øvingsrestaurant (13,7) og butikkutsalg (20). Dette indikerer at det er varer produsert til butikkutsalget som har størst risiko for ikke å være tilpasset kostholdsrådene. Noe av årsaken kan være at det er læreplanmål som er styrende, ikke helsedirektoratets kostholdsråd og at produksjonen er mer knyttet opp mot

læreplanmål og tema enn kostholdsrådene, slik flere lærer uttrykker i spørreskjemaets kommentarfelt.

Resultatenes pålitelighet

Alle respondenter som har besvart denne undersøkelsen er avdelingsledere på restaurant og matfag, det er derfor noe uvisst i hvilken grad de har kjennskap til klassenes bruk av kostholdsanbefalingene og om lærerne har blitt involvert i besvarelsen av undersøkelsen. Dette kan være en faktor som påvirker svarene. Svarprosent på denne undersøkelsen var på 46,4%, noe som kanskje er en noe lav prosentandel for å kunne få et godt bilde av problemstillingen. Alle disse faktorene spiller inn og kan påvirke slik at denne undersøkelsen nødvendigvis ikke er representativ for alle de skoler som har restaurant og matfag, men som ikke besvarte undersøkelsen.

Diskusjon

Ut ifra de svarene som er kommet inn på undersøkelsen til avdelingslederne på restaurant og matfag tyde på at det å produsere mat til elevkantiner ikke er spesielt utbredt på fast basis, men at 40 % av skolene gjør det i ulikt omfang. Dette kan for eksempel bero på at restaurant- og matfagavdelingen ikke har et formalisert samarbeid med elevkantinene av ulike grunner.

Det at restaurant- og matfagavdelingen har større innflytelse på hva som kan produseres og selges i øvingsrestaurant og butikkutsalget kan ha betydning for at alle skoler har elever som produserer og selger mat i øvingsrestauranten og butikkutsalget. Det er også lettere å integrere produksjonen med læreplanmål enn det nødvendigvis er i produksjonen til elevkantinene med et fast repertoar av salgsprodukter. Ved å kunne fokusere på spesielle anledninger har også lærerne mer «armslag» enn fast leveranse til elevkantinene. Dette kan være fordi restaurant og matfagsklassene ofte jobber tett mot kokke- og servitørfaget, og bruker øvingsrestauranten som et naturlig sted å servere og selge sine produkter. Det å benytte aktuelle læreplanmål blir dermed enklere slik flere avdelingsledere kommenterer.

Det er jo også slik at på en skole må man nødvendigvis produsere produkter som ikke alltid er i tråd med anbefalingene. Skal en elev for eksempel bli baker kan man ikke unngå å bake kaker og skolebrød. Det samme gjelder konditøryrket, her produseres det oftest kun søtsaker og disse søtsakene er det også ønskelig å få solgt, med tanke på at vi lever i en tid hvor det er stort fokus på bærekraftighet og matsvinn (NHO,2019).

Oppsummering og konklusjon

Resultatene fra problemstillingen: «*I hvilket omfang produserer og selger restaurant- og matfagelever mat i skolens utsalgssteder, og er maten som selges tilpasset de norske kostholdsanbefalingene?*» gir oss nok ikke noen tydelige svar på omfanget av produksjonen og bruken av kostholdsanbefalingene, men den indikerer at restaurant- og matfagelever i noen grad produserer mat til elevkantiner, men i langt større grad til øvingsrestaurant og butikkutsalget. Særlig fordi det er læreplanmål som skal følges i undervisningen, noe som er lettere å organisere når elevarbeidet kan knyttes til produksjon og salg i øvingsrestaurant og butikkutsalget enn i en elevkantine.

Funnene viser også at skolene vektlegger fokus på kostholdsanbefalingene i relativt stor grad. I butikkutsalget vil det likevel bli produsert varer som er nødvendig som en del av læreplanen, men som ikke nødvendigvis er i tråd med kostholdsanbefalingene.

Som helsedirektoratet (2018) skriver er det en positiv utvikling i det norske kostholdet, men fremdeles er det en vei å gå før vi kan se de store helsegevinstene. En måte å jobbe mot dette målet kan være et tettere samarbeid mellom restaurant- og matfagavdelingen skolen elevkantine. Kanskje kan elevene involveres i større grad i hva som produseres? På denne måten kan man sørge for at alle elevene på skolen har tilgang til et variert og ernæringsmessig riktig kosthold, og man er en pådriver for helsefremmende arbeid på sin arbeidsplass (Klepp, Thuen & Wilhelmsen 1995).

Litteraturliste

Dalland, O. (2008). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo Gyldendal Akademiske.

Drevon, C., & Blomhoff, R. (2015) *Mat og medisin, lærebok i generell og klinisk ernæring*. Oslo: Cappelen Damm Høyskoleforlaget.

Helsedirektoratet. (2015). *Nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i skolen*. Hentet fra

Helsedirektoratet: <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/mat-og-maltider-i-skolen/seksjon?Tittel=del-3-mat-og-9739>

Helsedirektoratet. (2016, oktober 24).

Hentet fra: <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/kosthold-og-ertering/kostrad-fra-helsedirektoratet>

Helsedirektoratet. (2018). *Utviklingen i norsk kosthold*. Oslo: Hentet fra Helsedirektoratet.no:

<https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/1479/Utviklingen-i-norsk-kosthold-2018-IS-2759.pdf>

Helsedirektoratet. (2019, mai 2). Helsedirektoratet.no. Hentet fra

<https://www.helsedirektoratet.no/faglige-rad/kostradene-og-naeringsstoffer/kostradene>

Holtet, A., Fossegard, E., & Wergedahl, H. (2013). *Kantinedrift I videregående skole.*

En kvalitativ studie. Oslo: Helsedirektoratet.

Johannesen, A. Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag A/S.

Klepp, K.-I., Thuen, F., & Wilhelmsen, B. U. (1995). *Ungdom for helse, fra teori til praksis i Helsefremmende arbeid med ungdom.* Oslo: Kommuneforlaget.

Larsen, A. K. (2017). *en enklere metode, veiledning i samfunnsvitenskapelig Forskningsmetode.* Bergen: Fagbokforlaget.

NHO. (2019). NHO, Mat og drikke. Hentet fra:

<https://www.nhomd.no/politikk/en-barekraftig-mat--drikke--og-bionaring/matsvinn/>

Spesialkost – Er dagens opplæring i skolen relevant for yrkesutøvelse i restaurantbransjen?

Sammendrag

Det er økende etterspørsel og behov for spesialkost blant befolkningen i Norge. Dette kan føre til at arbeidsoppgaver hos yrkesutøvere i restaurantbransjen endres. Temaet for denne artikkelen er organiseringen av undervisningen om spesialkost på vg2 kokk- og servitørfag, og om opplæringen oppfattes som relevant for yrkesutøvelsen i restaurantbransjen.

Vår analyse baserer seg på data innhentet fra fem kvalitative intervju blant yrkesfaglærere, og en kvantitativ spørreundersøkelse blant 55 kokker i restaurantbransjen.

Resultatene fra den kvantitative spørreundersøkelsen indikerer at kokkene som deltok i undersøkelsen mener at utplasserte elever fra vg2 kokk- og servitørfag i bedriften ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om spesialkost. Kokkene som har besvart undersøkelsen mener at elever burde lære mer om spesialkost i skolen. Den kvalitative intervjuundersøkelsen vår viser derimot at yrkesfaglærere i restaurant- og matfag mener de underviser tilstrekkelig innenfor temaet spesialkost.

Introduksjon

Det er en økende etterspørsel og behov for spesialkost blant befolkningen i Norge. Matallergi regnes for å utgjøre et betydelig folkehelseproblem, og med en stadig økende forekomst hos barn (Folkehelseinstituttet, 2018).

Den økende forekomsten blant befolkningen vil kunne påvirke yrkesutøvelsen til de som jobber i restaurantbransjen. Ifølge Spetalen, Eben & Jahanlu (2016) tilbereder en restaurantkokk spesialkost i gjennomsnitt 4.4 ganger pr. uke. Tilbereding av spesialkost inngår som større del av hverdagen til restaurantkokken, og gjøres hyppigere enn for eksempel det å rense og fileterte fisk eller bake gjærbakst.

I Utdanningsdirektoratets anbefalinger til Kunnskapsdepartementet presiseres det at yrkesopplæringen skal bidra med den kompetansen som arbeidslivet etterspør, og at dette kompetansebehovet kan variere og endres over tid (Utdanningsdirektoratet, 2016).

Resultater fra tidligere forskning presentert i artikkelen: «Spesialkostkompetanse – Restaurant- og matfagelevers opplevelse av kompetanse i å tilpasse spesialkost» viser at elever som går ut av vg2

generelt føler at de både får for lite undervisning, og kompetanse om spesialkost (Spetalen & Eben, 2016). Et relevant spørsmål blir da om spesialkost bør vektlegges annerledes i fremtiden, for å sikre overføring (transfer) av yrkesrelevant kompetanse til arbeidslivet?

Temaet for vår artikkel er organisering av undervisning om spesialkost i videregående skole, og behovet for kompetanse om spesialkost i restaurantbransjen. Dette ønsker vi å drøfte med utgangspunkt i følgende problemstilling: *«Hvordan organiserer yrkesfaglærere undervisningen om spesialkost på vg2, og i hvilken grad opplever restaurantbedrifter at kunnskapen om spesialkost er relevant for yrkesutøvelsen i restaurantbransjen».*

Begrepsavklaring.

I problemstillingen er det noen begreper som bør defineres nærmere:

Organisere:

I denne sammenheng vil organisere bety hvordan lærere tilrettelegger for elevens læring. Denne artikkelen ser blant annet på hva lærere vektlegger i undervisningen om spesialkost; tidsbruk, læringsaktiviteter og hvilke vurderingsformer som blir nyttet.

Spesialkost:

Begrepet spesialkost defineres i denne artikkelen som mat tilpasset personer med sykdommer der kostholdet er den eneste behandlingen, eller en viktig del av behandlingen. For enkelte sykdomsgrupper kan et mer spesielt kosthold (spesialkost) være en del av, eller noen ganger det eneste som skal til for å bedre helsetilstanden. Eksempler her er cøliaki og matvareallergi/overfølsomhet (Helsedirektoratet, 2012).

Metode

Metode er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på, et “redskap” man benytter seg av for å komme frem til ny kunnskap om det emnet man søker.

Problemstillingen etterspør både hvordan, altså en kvalitativ dimensjon, og i hvilken grad, altså om kvantifisering av et fenomen. Vi har derfor funnet det hensiktsmessig å benytte oss av «mixed methods», med både kvalitative og kvantitative datainnsamling for å finne svar. Ved å bruke ulike metoder i samme undersøkelse, kan det oppnå et mer sikkert datagrunnlag ved at ulike metodiske svakheter oppveies (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016).

For å sikre systematikk i prosessen har vi brukt Kvale & Brinkmanns (2015) syv faser i intervjuundersøkelsen: tematisering, planlegging, intervju, transkribering, analysing, verifisering og rapportering.

Vi gjennomførte fem semistrukturerte intervjuer med yrkesfaglærere på Vg2 kokk- og servitørfag ved ulike restaurant –og matfag skoler. Parallelt har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant 55 kokker ved ulike bedrifter innenfor restaurantbransjen, via et strukturert spørreskjema (Johannesen et.al., 2016). De kvantitative og kvalitative dataene som ble samlet inn ble analysert parallelt, og deretter tolket oppimot hverandre. Dataene blir presentert i resultatkapittelet i form av figurer, tabell og tekst.

Utvikling av intervjuguide og spørreundersøkelse.

Spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen ble utformet med lukkede svaralternativer, samt et åpent spørsmål for ytterligere kommentarer. Spørsmålene er utformet som et avkryssingsskjema med svaralternativ. Ved å bruke en såkalt Likert-skala med oddetall ga dette respondentene muligheten til å stille seg nøytrale til påstandene (verdi 4), samtidig som det markerer hva som er den positive/negative siden av skalaen.

Når en bruker lukkede svaralternativ i spørreundersøkelser er det viktig å redusere usikkerhet om hva man skal svare på. Derfor ble det presentere en definisjon av spesialkost til respondentene i undersøkelsen (Johannesen, et al., 2016).

For å kartlegge hvordan lærerne organiserer undervisningen om spesialkost på Vg2 kokk -og servitørfag, benyttet vi semistrukturerte intervju. Det ble utarbeide en intervjuguide med oversikt over hvilke tema og kategorier intervjuet skulle dekke, for å trygge et relevant utbytte av intervjuene (Jacobsen, 2000; Kvale et. al, 2015).

Utvalg av informanter og respondenter for undersøkelsen.

For å sikre en høyest mulig relevans ble informantene og respondentene valgt ut gjennom en kriteriebasert utvelgelse (Christoffersen & Johannesen, 2012).

Kriteriene for deltagelse i spørreundersøkelsen var at respondenten jobbet som kokk i restaurantbransjen. Vi valgte å definere restaurantbransjen bredt, fra kantine til restauranter med fine dining, for å få et så bredt svargrunnlag som mulig. Samtidig var det et kriterium at deltakerne hadde arbeidet med utplasseringselever fra Vg2 Kokk -og servitørfag i den nåværende bedriften.

Informantene som ble intervjuet jobbet som yrkesfaglærer på Restaurant -og matfag, og et ytterligere kriterium var at de hadde hovedansvaret for undervisning om spesialkost på Vg2.

Informantene bestod av 3 kvinner og 2 menn i alderen 25-55 år. Andre demografiske forhold i den kvalitative og kvantitative undersøkelsen ble ikke etterspurt, og er derav ukjent.

Datainnsamling, hvordan gikk vi frem.

I forkant ble det sendt ut e-post til ulike skoler og bedrifter som har aktuelle kandidater for undersøkelsen. E-posten inneholdt forespørsel om tillatelse til å gjennomføre datainnsamling, og ett informasjonsbrev der deltakerne ble informert om undersøkelsens tema. Deretter ble dialogen fulgt opp ved telefonsamtaler for nærmere avtale.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved personlig oppmøte hos de ulike bedriftene. Her ble tema og spørreskjema presentert, besvart og samlet inn mens vi var tilstede.

Intervjuene ble gjennomført på informantens arbeidsplass ansikt til ansikt, slik at forhold som den sosiale settingen kunne tolkes. Før intervjuet startet ble informanten gjort oppmerksom på frivilligheten til å delta, og at dersom ønskelig er det mulighet for å trekke seg. Intervju er en krevende form for datainnsamling.

For å sikre resultatenes pålitelighet brukte vi etter avtale med respondenten båndopptaker der samtalen ble tatt opp. Senere ble lydopptakerne transkribert fra tale til tekst (Jacobsen, 2000; Kvale et. al., 2015). Et av intervjuene foregikk av praktiske årsaker via telefon.

Datasensitivitet og anonymitet.

Spørreundersøkelsen ble utformet slik at det var umulig å identifisere enkeltpersoner, respondentene oppga verken kjønn, navn eller hvilken bedrift de er ansatte i. Spørreskjemaet ble delt ut i papirformat, etter at skjemaene var fylt ut ble de samlet inn med en gang. Etter analysen ble skjemaene ble de destruert. Resultatene presenteres i aggregert form (hovedsakelig som stolpediagram) som gjør det umulig å skille ut enkeltrespondenter (Jacobsen, 2000).

Intervjuene som ble gjennomført ble spilt inn på båndopptaker, dette var avklart med hver enkelt informant i forkant. For å opprettholde informantens anonymitet ble alle lydopptakene slettet etter at intervjuene var transkribert. I transkriberingsprosessen ble navn, skoler eller annen informasjon av sensitiv karakter anonymisert (Kvale & Brinkmann, 2015).

Analyse av det innsamlede datamaterialet

Analysen av kvantitative data gjøres ved hjelp av tall, datamaterialet blir analysert ved bruk av koding deskriptiv statistikk i Excel. Vi startet med å kode spørreskjemaet ved at vi ga hvert enkelt svaralternativ en talmessig verdi, slik at svarene kunne analyseres ved hjelp av kvantitative analyseteknikker (Johannesen, et al., 2016). Vi har valgt å presentere i såkalte stolpediagram.

Diagrammene i figurene viser den relative fordelingen av svarene fordelt på de ulike spørsmålene. Gjennomsnitt og standardavvik blir presentert i tabell.

Spørsmålene i undersøkelsen er gruppert tematisk i to grupper:

- Kokkenes vurdering av behovet for, og nåværende kunnskap om spesialkost (spørsmål 1-5).
- Kokkenes vurdering av VG2-elevens kunnskap om spesialkost, samt viktigheten av å implementere spesialkost i yrkesutdanningen (spørsmål 6-8).

Analysering av kvalitative data består av å bearbeide tekst, gjennom analysen prøver vi å finne mening i datamaterialet. I undersøkelsen ble alt datamaterialet samlet inn gjennom personlige intervju, der samtalen ble tatt opp. Lydopptakene fra intervjuene ble så skrevet av ordrett, verbatim transkripsjon som vil si at fyll ord og pause lyder er tatt med. Det ble gjort notater av den sosiale settingen. Deretter ble dataene sammenfattet og kategorisert, basert på uttrekk av meningsenheter (Jacobsen, 2000).

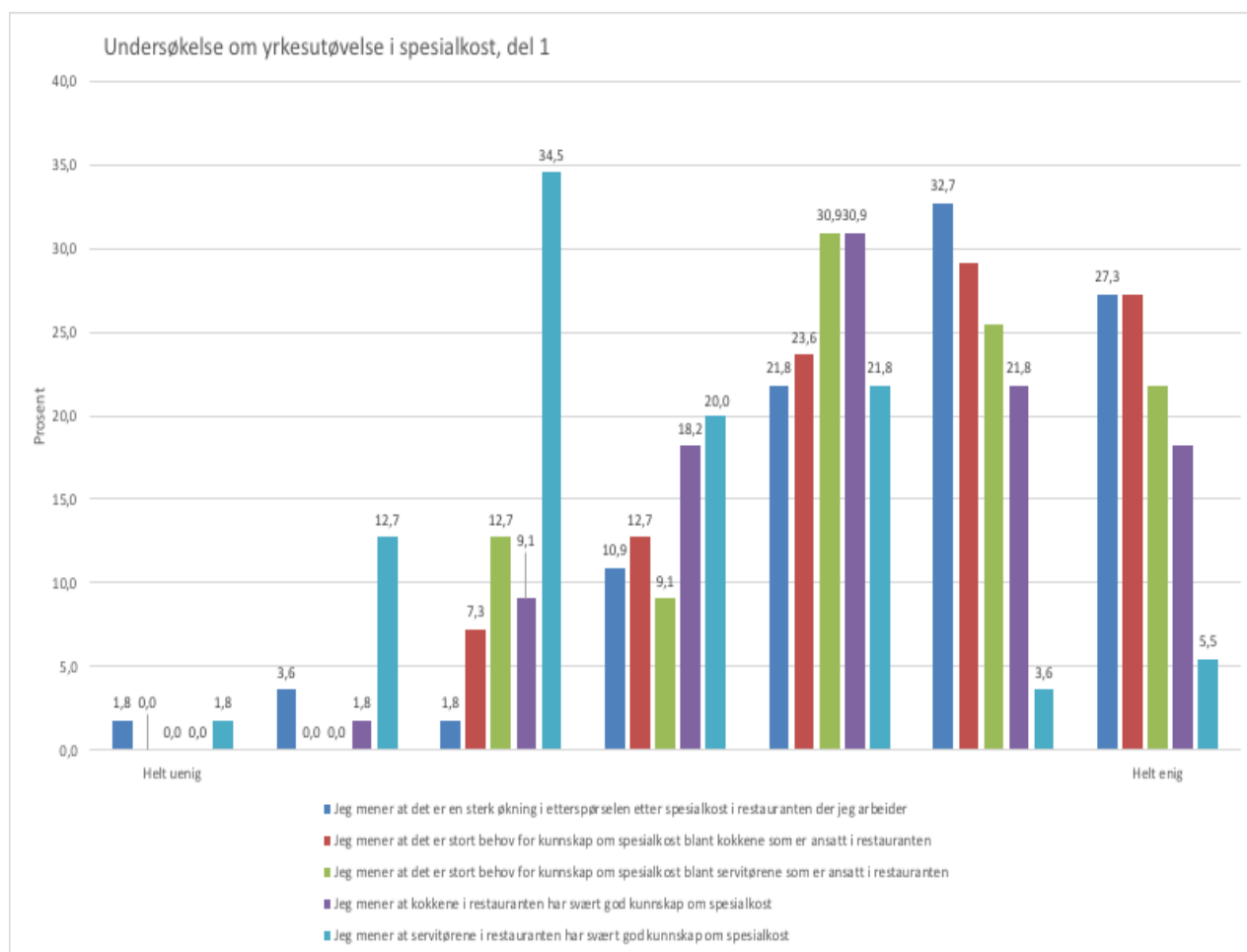
Allerede i utviklingen av intervjuguiden hadde prosessen med hvordan dataene skulle analyseres og presenteres startet og kategoriene fra intervjuguiden ble brukt videre i analysen (Kvale & Brinkmann, 2015). Resultatet presenteres i tekstform, i en beskrivende og fortellende form med sitat fra datamaterialet for å underbygge og illustrere funnene.

Resultater fra spørreundersøkelsen

I spørreskjemaet ble deltakerne bedt om å svare på åtte spørsmål ved bruk av tallverdiene 1-7, der 1 var helt uenig og 7 var helt enig. Spørsmål 1-5 fokuserer på kokkenes vurdering av behovet for kunnskap om spesialkost, samt deres vurdering av kokker og servitørens kunnskap på området. Spørsmål 6-8 fokuserer på kokkenes vurdering av VG2-elevens kunnskap om spesialkost, samt viktigheten av å implementere kompetanse om spesialkost i yrkesopplæringen.

Det var også et åpent spørsmål der respondentene fikk mulighet til å komme med utfyllende kommentarer, disse inkluderes i diskusjonen.

Figur 1. Oversikt over kokkers opplevelse av behovet for kunnskap om spesialkost



Figur 1 viser at det på spørsmål 1-4 er tydelig overvekt av høy skår, med andre ord har mange respondenter vært enige/svært enige i påstanden. Når det gjelder spørsmål 5 er det noe mindre grad av enighet, flest svart med middels skåre.

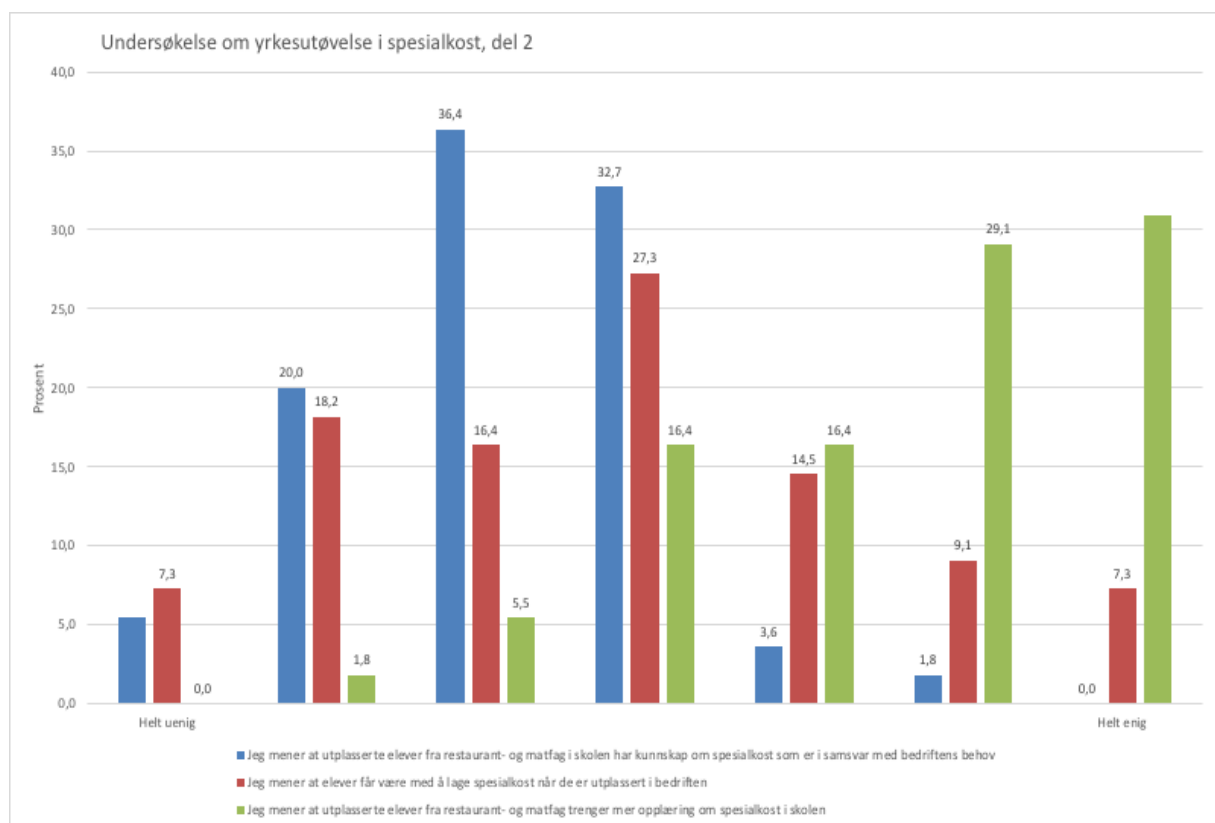
Tabell 1: Gjennomsnitt og standardavvik knyttet til figur 1

Påstand	Gj. snitt	Std. Avvik
1. Jeg mener det er en sterk økning i etterspørselen etter spesialkost i restauranten der jeg arbeider	5,5	1,4
2. Jeg mener det er et stort behov for kunnskap om spesialkost blant kokkene som er ansatt i restauranten	5,6	1,2
3. Jeg mener det er et stort behov for kunnskap om spesialkost blant servitørene som er ansatt i restauranten	5,3	1,3
4. Jeg mener kokkene i restauranten har svært god kunnskap om spesialkost	5,2	1,3
5. Jeg mener servitørene i restauranten har svært god kunnskap om spesialkost	3,8	1,4

For å kunne si noe om hvor representativt gjennomsnittene er for hvert spørsmål har vi valgt å presentere både gjennomsnitt og standardavvik. Ved å sammenholde gjennomsnittsverdien med standardavviket får man et inntrykk av hvor stor spredning det er i svarene – altså i hvilken grad de som svarer har sammenfallende oppfatninger. Standardavviket for enkeltspørsmålene i undersøkelsen vår viser at det er relativt høy grad av sammenfall i hvordan respondentene oppfatter de ulike temaene vi spør om.

Det er tydelig at deltakerne er samstemt i at både behovet for kunnskap og etterspørsel etter spesialkost er høyt. Spørsmål 1-3, hvor gjennomsnittet er over 5, mens standardavviket er under 1,5. Det er også stor enighet om at servitørenes kunnskap om spesialkost er lavere enn kokkenes, da spørsmål 5 har et gjennomsnitt på 3,8 – dette er langt lavere en tilsvarende gjennomsnitt når det er kokkenes kunnskap som er tema (spm.4), her er gjennomsnitt 5,2, og std.avvik 1,3.

Figur 2. Oversikt over kokkers opplevelse av elevers kunnskap om spesialkost



Figur 2 viser at muligheten for elever til å lage spesialkost i bedriften når de er utplassert varierer, men at de i hovedsak ikke deltar i noen stor grad. Det er også en relativt sterk formening blant respondentene at elevene som er utplassert fra restaurant- og matfagbedrifter mangler kunnskap om spesialkost og at elevene trenger mer opplæring om dette temaet i skolen

Tabell 2. Gjennomsnitt og standardavvik knyttet til figur 2

Påstand	Gj. Snitt	Std. avvik
6. Jeg mener utplasserte elever fra restaurant- og matfag fra skolen har kunnskap om spesialkost som er i samsvar med bedriftens behov	3,1	1,0
7. Jeg mener elevene får være med å lage spesialkost når de er utplassert i bedriften	3,8	1,7
8. Jeg mener utplasserte elever fra restaurant- og matfag trenger mer opplæring om spesialkost i skolen	5,6	1,3

Tabell 2 viser at kokkene som deltar i undersøkelsen mener at elevene har relativt lav kunnskap om spesialkost og at elevene heller ikke deltar i noen stor grad når det gjelder å *lage* spesialkost som en del av arbeidet i utplasseringen. At elevene trenger å lære mer om spesialkost i skolen er de derimot svært enige i.

Resultater fra de kvalitative intervjuene

Her presenteres de mest relevante funnene i den kvalitative undersøkelsen i forhold til problemstillingen. I intervjuundersøkelsen ble det brukt tre kategorier som peker seg ut; hva legges i begrepet spesialkost, hvordan organiseres undervisningen og hvilke undervisningsmetoder benyttes for å øke elevenes læringsutbytte.

Begrepsforståelse.

Informantene ble selv bedt om å definere hva de la i begrepet om spesialkost. Her var det store variasjoner om hva som ble lagt i begrepet, og det var få av informantene som kunne gi en klar definisjon på hva spesialkost er. Noen mente det kun dreide seg om sykehuskost, mens andre mente det også omhandlet religion og vegetar/vegan kost. En av lærerne sa at spesialkost: “det er alt som ikke er normalkost”.

Organisering av undervisning.

Hvordan opplæringen er organisert ble operasjonalisert gjennom hva legges det vekt på av tidsbruk, læringsaktiviteter og hvilke vurderingsformer som blir nyttet.

Tidsbruk.

Samtlige av lærerne mener de gir elevene nok og tilstrekkelig undervisning om spesialkost. Noen informanter påpeker også at spesialkost er lite tema, og at en må gjøre tidsmessige avveininger oppimot større tema når det gjelder hvor mye tid en kan bruke på temaet. De fleste skolene legger den praktiske undervisning om spesialkost i bolk, altså at den legges etter en teoretisk gjennomgang.

Hvor mange ganger, og hvor mye tid som faktisk vies til dette er noe uklart. Yrkesbakgrunn, egen interesse for spesialkost hos informantene og behovet for spesialkost blant elever og voksne på avdelingen trekkes inn som forklaring på tidsbruken.

Læringsaktiviteter.

Innenfor organisering oppgir alle at de stater med en teoretisk innføring i klasserommet. Hva som blir tatt med og vektlagt i det praktiske arbeidet på kjøkkenverkstedet varierer. Av læringsaktiviteter som flere av informantene nevner er mappeoppgaver, case eller problembaserte oppgaver, dialog og praktiske aktiviteter der de lager spesialkost.

Det var bare en av skolene som hadde gjennomgående fokus på spesialkost som tema til daglig, her fortalte informanten at de hadde svært mange elever med ulike behov for spesialkost, og naturlig nok la dette premisser for hva slags spesialkost som i hovedsak ble produsert i verkstedet.

I tillegg påpeker informantene at de tar opp tema om spesialkost i muntlige diskusjoner i verkstedet, for eksempel i form av «hva kunne en gjort dersom vi hadde en allergisk gjest?».

Vurderingsform.

Når det gjelder hvordan lærerne vurderer kunnskapen/ kompetansen til elevene om spesialkost er det noen som bruker mappeoppgaver som de både gir fremovermelding og sluttvurdering på. En av informantene sier at når elever har veldig lav kompetanse, blir det veldig vanskelig å vurdere kompetansen uten å bruke negative ord. Spesialkost kan også komme som tema på eksamen, ellers ble det vurdert på tvers av andre kompetansemål i ett av fagområdene. Utover dette var det generelt noe uklart hvordan informantene brukte vurdering som læringsverktøy i praktiske situasjoner.

Undervisningsmetode for å øke elevenes læringsutbytte.

I spørsmålet om hvilken undervisningsmetode lærerne foretrekker å bruke med tanke på å sikre høyest mulig relevans og læringsutbytte hos elevene, svarer samtlige av informantene praktiske tilnærming. Dette omfattet praktiske oppgaver på verkstedet eller problembaserte/ casebaserte oppgaver, som elevene må løse for å tilrettelegge ved behov for spesialkost.

Vurdering av resultatenes pålitelighet og validitet

Resultatene fra forskningen er basert på ett relativt lite utvalg, noe som kan svekke gyldighet (validitet) og pålitelighet (reliabilitet) i undersøkelsen (Christoffersen & Johannesen, 2012).

Gjennom intervjuene fikk en bare innblikk i hvordan fem yrkesfaglærere organisere undervisning om spesialkost, og resultatene egner seg derfor ikke for generalisering (Kvale et.al., 2015). Likevel mener vi at funnene kan gi interessant innspill til problemstillingen.

Vi ønsket å sikre mest mulig gyldige svar via kriteriebasert utvelgelse. Utsending av informasjonsbrev til skolene på forhånd med opplysninger om undersøkelsens tema, kan ha medført at skolen valgte ut den yrkesfaglæreren de mente var best egnet til å delta på intervjuet. Det er også viktig å poengtere at analysen er basert på informantenes subjektive meninger og svar i intervjuene.

Selv om vi mener dette er en velvalgt metodikk kan det ikke utelukkes at for eksempel observasjon kunne gitt andre resultater (Christoffersen et. al., 2012).

I spørreundersøkelsen er det bare kokker som har besvart, slik at analysen baserer seg deretter kun på en yrkesgruppes vurdering og oppfatning av temaet. Opplevelsen av egen, servitørens og elevens kunnskap er derfor ikke en objektiv måling av hvor god kunnskap det er generelt i bransjen innenfor temaet spesialkost.

Selv om begrepet spesialkost ble definert fikk vi tilbake spørreskjemaer med andre begreper, dette kan ha innvirket på besvarelsen, og resultatet. Grad av felles begrepsforståelse legger føringer for hvordan en kan tolke tidligere og fremtidig forskning.

Det som styrker resultatenes validitet er at vi gjennom analysen har vært to stykk som har tolket og analysert dataene sammen. Ved at undersøkelsen i hovedsak ble gjennomført på Vestlandet reduseres mulige for regionale forskjeller, dette kan dermed bidra til et mer valid sammenligningsgrunnlag (Kvale et. al., 2010; Christoffersen et. al., 2012).

Diskusjon

I undersøkelsene kommer det fram at kokkene som deltok i undersøkelsen opplever en sterk økning i etterspørsel av spesialkost i restaurantbedriftene. Samtidig synes vi det er påfallende at begrepet spesialkost blir forstått til dels svært ulikt blant yrkesutøvere og yrkesfaglærere. Dette kan innebære at den økte etterspørselen ikke gjelder for hele spekteret av spesialkost, det kan tenkes at det som menes er økt vekst av allergientilpasset mat og drikkevarer. Dette vil i tilfelle stemme overens med den estimerte økningen som WHO har lagt frem, hvor det hevdes at innen 2030 vil 50% av befolkningen ha en eller annen form for allergi (Aas, 2007). Dersom dette blir tilfelle vil hensyn og tilpassinger, da særlig med tanke på allergier være noe som dagens elever og kommende yrkesutøvere vil møte i sitt daglige arbeid i større grad.

Det viser seg vanskelig å definere hva spesialkost er. Ofte er “sykehus kost” brukt som definisjon. Lærebøker som blir brukt på skolen legger opp til at både allergen, vegan og religionstilpasset kost legges under dette temaet (Sandvin, 2008). Dette kan forklare noe av variasjonen i begrepsforståelsen. Det vil være viktig fremover at det kommer frem en tydelig definisjon av begrepet om spesialkost. Faglig råd for restaurant- og matfag påpeker at de nye Vg2 læreplanene for kokk- og servitørfag må ernæring og spesialkost i større grad synliggjøres mer enn det det gjør i dagens læreplan (Utdanningsdirektoratet, 2016).

Noe av utgangspunktet for artikkelen var rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene» der funn indikert at yrkesutøveren tilbereder spesialkost 4.4 ganger per uke (Spetalen, et al., 2016). Vi vil påpeke at det ikke foreligger en definisjon av begrepet spesialkost i rapporten, noe som kan påvirke funnenes gyldighet. Begrepsforståelse legger føringer for hvordan en kan tolke tidligere og fremtidig forskning. Dersom yrkesutøvere og yrkesfaglærere har ulike syn på definisjonen av spesialkost, vil resultatene i undersøkelser om spesialkost være lite pålitelige nettopp fordi man ikke har et felles utgangspunkt.

Vår undersøkelse viste at elever i liten grad får mulighet til å øve på å lage spesialkost i bedriftene. Dette kan tenkes at det er mindre rom for prøving og feiling når eleven kommer i bedrift, særlig innen området spesialkost da konsekvensene kan være store.

I spørreundersøkelsen var det et åpent felt der respondenten kunne skrive en utfyllende kommentar. Der kom kommentarer på at det burde være mer og oppdatert undervisning om spesialkost i skolen, volumet og fokuset innen spesialkost øker restaurantbransjen.

Det som går igjen blant kommentarene fra spørreskjemaene er at det burde være mer fokus på praktisk matlaging og tilbereding av spesialkost på kjøkkenverkstedet i skolen. Foruten cøliaki og laktoseintoleranse oppleves kunnskapsnivået om spesialkost blant Vg2 elevene som begrenset. Det er viktig med fremtidsrettet og yrkesrelevant opplæring i skolen, i samarbeid med bedrift. Har yrkesfaglærerne oppdatert informasjon om behovet for spesialkost, som bedriftene mener er nødvendig. For å svare på dette må en finne ut hva bedriftene legger i spesialkost. Yrkesfaglærerne sier de kjenner til økningen av spesialkost ute i bedriftene, og at opplæringen i skolen reflekterer dette. Likevel er det noe uvisst om alle yrkesfaglæreren prioriterer spesialkost som noe elevene kommer til å møte på i større grad som fremtidige yrkesutøvere. Kanskje er det andre oppgaver som blir øvd mye mer på i skolen?

Oppsummering og konklusjon

Formålet med denne artikkelen var å se på hvordan undervisningen om spesialkost på vg2 kokk- og servitør blir organisert, og om opplæringen oppleves som relevant for yrkesutøvelse i restaurantbransjen.

Når det kommer til problemstillingen: «*Hvordan organiserer yrkesfaglærere undervisningen om spesialkost på vg2, og i hvilken grad opplever restaurantbransjen at kunnskap om spesialkost er relevant for yrkesutøvelsen i restaurantbransjen*» er vår konklusjon at majoriteten av kokker mener utplasseringselever fra Vg2 kokk- og servitørfaget ikke har tilstrekkelig kunnskap om spesialkost. At elevene ikke får særlig stor anledning til å arbeide med spesialkost i bedriften kan være et resultat av dette.

Resultatene indikerer også at det er en relativt stor variasjon hvordan yrkesfaglærere organiserer undervisningen, og hvor mye tid som avsettes til temaet. Det er i stor grad opp til den enkelte yrkesfaglærer, og avhengig av lærerens begrepsforståelse og ytre rammefaktorer som egen interesse, og elevsituasjonen (spesialkost behov) spiller en avgjørende rolle.

På bakgrunn av funnene vil vi hevde at det er behov for en nærmere definisjon av begrepet spesialkost, og at undervisning i skolen oppdateres i henhold til dette. Samtidig bør det knyttes et enda tettere samarbeid med restaurantbransjen slik at elevene er forberedt på hva som venter dem når de gjennomfører praksis i bedrifter. Både våre funn og antatt fremtidig behov indikerer også at spesialkost bør vektlegges sterkere i framtidige fornyelse av faget og nye læreplaner.

Litteraturliste

Aas, K. (2007). Miljøhemninger en skjult funksjonshemming. Hentet 07.05.19 fra https://www.naaf.no/globalassets/allergi-i-praksis/1.-allergi-i-praksis-2/aip_4_07_miljohemming_pdf2.pdf

Christoffersen, L. & Johannesen, A. (2012). Forskningsmetode for lærerutdanningene. Oslo: Abstrakt Forlag.

Spetalen, H., & Eben, B., (2016) Yrkesfaglærerstudenter forsker videre – en antologi basert på bacheloroppgaver skrevet av studenter ved yrkesfaglærerutdanningen i restaurant- og matfag. Oslo: Høyskolen i Oslo og Akershus.

Folkehelseinstituttet. (2018). Allergi – matallergi, luftveisallergi og hudallergi. Hentet 15.04.19 fra <https://www.fhi.no/fp/folkesykdommer/astma-og-allergi/allergi---matallergi-luftveisallerg/>

Helsedirektoratet. (2012). Kostholdshåndboken, Veileder i ernæringsarbeid i helse- og omsorgstjenesten. Hentet 21.05.19 fra <http://www.velkommentilbords.no/pdf/kosthandboken.pdf>

Jacobsen, D. I. (2000). Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Sandvin, P. Ø. (2008). Kokk- og servitørfag. Oslo: Fagbokforlaget

Spetalen, H., Eben, B. & Jahanlu, D. (2016). Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene – Arbeidsoppgaver, prioriteringer og forskjeller. Hentet 14.05.19 fra <https://fagarkivet.oslomet.no/en/item/asset/dspace:2868/Yrkesutovelse%20i%20restaurant-%20og%20matfagene%20-%20HiOA%20Rapport%202016%20nr%203%20-%20Spetalen-Eben-Jahanlu.pdf>

Utdanningsdirektoratet. (2016) Gjennomgang av det yrkesfaglige studietilbudet: Utdanningsdirektoratets anbefalinger til Kunnskapsdepartementet. Hentet 15.04.19 fra: <https://www.udir.no/globalassets/filer/fag-og-yrkesopplering/gjennomgang-av-det-yrkesfaglige-utdanningstilbudet.pdf>

Matindustri og matoverfølsomhet - Hvordan utvikler matindustrien nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet?

Sammendrag:

Bakgrunnen for temaet i denne bachelorartikkelen er basert på en økende interesse for matoverfølsomhet og spesialkost, og spørsmålet er hvordan dette påvirker matindustrien.

Problemstillingen min er: *Hvordan utvikler matindustrien nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet og matallergi?*

Der er benyttet kvalitativ forskningsmetode der jeg valgte å intervju personer som jobber i ulike bedrifter innenfor matindustrien og som har forskjellig bakgrunn og erfaring. Resultater belyser hvordan matindustrien jobber med produktutviklingen av spesialprodukter. Funnene indikerer at ikke alle bedriftene velger å satse på egen portefølje med spesialprodukter, men heller velger å utvikle mat- og drikkeprodukter som skal fungere best mulig for flest mulig kunder, også personer med for eksempel cøliaki eller laktoseintoleranse.

Introduksjon:

Basert på en interesse for spesialkost og matallergi kom jeg inn på temaet matoverfølsomhet innen matindustrien. Nes, Müller og Pedersen skrev i 2006 om økningen av antall matvareallergikere (Nes, Müller & Pedersen, 2006), og i 2009 skrev Tran en artikkel for Norsk Helseinformatikk der de viser til en økning av pasienter med cøliaki (Tran, 2009). Programleder Wahl for TV- programmet Folkeopplysningen, undersøkte i 2014 på om matoverfølsomhet bare er en trend eller om det er en reel økning (Wahl, 2014). Ingrid Hagerup ved Universitet i Bergen fant for eksempel at mennesker som sa de ikke tålte gluten ikke nødvendigvis hadde glutenintoleranse, men hadde satt en selvdagnose som ikke nødvendigvis var korrekt (Hagerup, 2018)

Mattilsynet har også satt mer fokus på allergi og allergenmerking av matvarer. Uansett om det er i en restaurant, på et sykehus eller en fabrikk som produserer mat til andre, er det lovpålagt å merke alle matvareprodukter (Mattilsynet, 2017). Brostoff og Gamlin (1989) skrev en komplett guide for matallergi og intoleranse der de blant annet sier at matoverfølsomhet er den nye epidemien.

Dersom det er en økning, reell eller ikke, av matoverfølsomhet blant forbrukere, vil dette også ha en innvirkning på hva som spises hjemme hos folk. Tine skrev for eksempel at de hadde en økning i produksjon- og salg av laktosefrie- produkter i 2017 (Tine, 2017). Økt etterspørsel fører til at butikkene ser et marked og tar inn flere slike produkter. Dermed blir også matindustrien en viktig del av denne utviklingen. Det vil derfor være interessant å finne ut hvordan matindustrien følger denne utviklingen og etterspørselen av produkter til personer med matoverfølsomhet.

Problemstilling:

Hvordan utvikler matindustrien nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet og matallergi?

Sentrale begreper:

Matoverfølsomhet:

Hos en person med matoverfølsomhet aktiveres ikke immunforsvaret, men symptomene er ofte de samme som ved matallergi. Symptomene kommer langsommere enn ved matallergi, og er mindre alvorlige. Inntaket av matvaren, mengden av mat er også avgjørende, og det vises ofte ikke på laborietestene (Astma- og allergiforbundet, 2019).

Matallergi:

Ved matallergi aktiveres immunforsvaret, og setter i gang en immunreaksjon. Reaksjoner og fenomener er knyttet til det forsvarssystemet vi har mot bakterier, virus, parasitter og som kan gjøre oss immune. Når det kan påvises at det er immunologiske mekanismer som ligger bak overfølsomheten, kan man kalle det allergi (Astma- og allergiforbundet, 2019). Ved matallergi aktiveres immunforsvaret bestandig, selv små mengder av allergenet kan utløse en allergisk reaksjon. For hver gang allergenet blir introdusert for kroppen kan man ofte få sterkere reaksjoner for hver gang (Aune, 1995).

Metode

Valg av metode falt på kvalitativ forskningsmetode fordi kvalitativ metode kan gi svar på det jeg søker direkte fra kilden. Jeg får snakket med eksperter ansikt til ansikt eller over telefon og kan også legge til nye spørsmål eller oppfølgingsspørsmål dersom det er nødvendig (Larsen, 2017). Det er enklere å sikre god validitet, da det er mulig å stille utdypende og flere spørsmål, men også fordi representanten får snakke mer fritt (Larsen, 2017).

Datainnsamling:

Fordelene med å bruke kvalitativ forskningsmetode er å kunne snakke med mennesker ansikt til ansikt, og jeg får svarene på alle spørsmålene som blir stilt og man kan komme med oppfølgingsspørsmål (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2017). Kvale og Brinkmann har skrevet detaljert om de syv fasene av et kvalitativt forskningsintervju som har hjulpet med å skape en samtale med mennesker som har egne erfaringer og meninger innen matindustrien (Kvale & Brinkmann, 2015).

Grounded theory er brukt som en metode, noe som innebærer å være teoretisk sensitiv under hele analyseprosessen i stedet for å være fastbunnet til teori og resultater fra tidligere studier (Johannessen et. al., 2017).

Intervjuguide:

Det er benyttet et semistrukturert intervju i artikkelen. Intervjuguiden er semistrukturert med ferdige formulerte spørsmål basert på problemstillingen, men med fleksibilitet angående rekkefølge, når de ble stilt og oppfølgingsspørsmål der det trengs (Larsen, 2017). Spørsmålene er åpne, og spørsmålene ble stilt til alle informantene, som alle jobber i matindustrien, slik at jeg kunne sjekke om det var noen likheter eller ulikheter.

Valg av informanter:

Ved valg av informanter ble det først sendt ut mail til bedrifter innen matindustrien. Jeg ønsket først og fremst å ha informanter innen bedrifter som hadde ulike typer produkter med flere forskjellige allergener, da jeg ikke hadde satt meg noen begrensninger for hvilke allergener det ble holdt fokus på.

Jeg brukte en strategisk utvelgelse av tre informanter, der jeg hadde bestemt meg på forhånd hvilken målgruppe som var ideell for å få samlet nødvendige data (Johannessen et. al., 2017).

Intervjupersonene blir her sett på som informanter, der de har særegne kunnskaper innenfor temaet og de har en rolle som eksperter (Kvale & Brinkmann, 2015). Lydopptakene ble transkribert og analysert. Alle informantene fikk beskjed om at det skulle være anonymt og lydfilene ville bli slettet etter endt analyse.

Analyse:

Hovedprosessen for analysering i grounded theory er koding og notatskriving (Johannessen et. al., 2017). Koding ble brukt til å bryte ned intervjudataene og deretter ble dataene kategoriserte og bygget det opp til en beskrivelse. Ved å stille de samme spørsmålene til alle informantene kunne jeg

sammenligne svarene (Johannessen et. al., 2017). Under hele prosessen har jeg brukt kodenotater, teorinotater og operasjonelle notater. Det er benyttet meningsfortetting for å komprimere lange meningsenheter og gjengi disse med få ord (Kvale & Brinkmann, 2015). Underveis har jeg gjort rede for overveielser og valg av analyser, fortolkninger og ideer.

Resultater:

Svarene fra representantene er blitt delt inn i fem kategorier som skal gi svar på problemstillingen: *Hvordan utvikler matindustrien nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet og matallergier?*

Representantene vil bli gjengitt ved å bruke R1, R2 og R3 i teksten.

Etterspørsel etter produkter tilpasset matoverfølsomhet og matallergier:

«Rundt 2011- 2012 var det veldig mye fokus på cøliaki og glutenfrie produkter» sier R3. Spørsmålet er om de opplever mye etterspørsel av spesialprodukter og R2 sier «Vi merker jo at det helt klart at det kommer en større mengde spørsmål etter slike produkter». Men R3 sier også «Det var jo en vekst i det glutenfrie markedet fra 2012 til i fjor, da var det første gangen vi så en stagnasjon».

Det er blitt mer aktuelt og «allergener er blitt en hetere potet enn for noen år siden» sier R1. Det er mer fokus på å fjerne allergener fra resepter nå enn før. FRI-FOR-hyllen i butikkene har også vokst, noe som påvirker salgstallene.

Produktutvikling av produkter tilpasset matoverfølsomhet og matallergier:

Når det utvikles nye resepter eller de gamle blir forbedret, blir spørsmålet om matoverfølsomhet og matallergier tatt i betraktning så langt det lar seg gjøre. Det er blitt større fokus på det å ha minst mulig allergener i en resept. Kan man utelukke et allergen og fortsatt beholde autenticiteten av resepten, er det det beste. R1 sier at «Vi har hatt fårikål på markedet i over 20 år, og noen spør: Hvorfor må dere ha hvetemel i fårikålen?». Da ble svaret å fjerne hvetemelet og unngå glutenkontaminasjon i retten. R2 sier videre at «pølser i storhusholdningskanalen har hatt en kjempe gjennomgang på allergener, Der har vi tatt ut flere av de store allergenene som har vært i». Og R3 sier «Vi har mange produkter i dagligvareutsalg, men egentlig er vi størst på business til business der vi selger ingredienser til industrien, som igjen produserer dagligvarer for å selge».

Spesialprodukter:

Ikke alle bedriftene i matindustrien lager spesialprodukter for kunder med matoverfølsomhet, men som R1 sier «Når vi starter utviklingen av en resept kan vi ta stilling til hvilke allergener vi må ha der, eller hvilke allergener vi kan unngå. Spørsmålet er: Kan vi finne andre råvarer uten allergener?».

Andre har en egen FRI-FOR-portefølje som er glutenfri. Der det er en rekke produkter uten gluten som er merket glutenfri. R2 sier «Så har vi spesialprodukter, opp mot barnehage og på storhusholdningsmarkedet hvor vi har egne supper. Disse er fri for de vanligste, egentlig alle de merkepliktige allergenene». Og som R3 sier «man prøver jo å utvikle produktene vi lager til å passe alle».

Merking:

Lovverket sier nå i dag at alle produkter for salg skal merkes med de 14 allergenene om de er tilstede. «Det er heller ikke lov å negativ merke produktene. Det er for eksempel ikke lov til å merke makrell i tomat som helt glutenfritt. Det har alltid vært det. Siden det er et produkt som alltid har vært glutenfritt, får vi ikke lov til å skrive; «Inneholder ikke gluten», eller «Glutenfri» på pakningen» sier R2. Om man tar utgangspunkt i et vanlig produkt som er naturlig glutenfritt eller laktosefritt, er det ikke et valg å merke det som glutenfritt fremme på pakningen. «Man kan ikke sette det som laktosefritt på brødet, hvis det er helt unaturlig at det inneholder laktose» sier R3. Både fordi lovverket sier man ikke skal det, men også fordi det kan få en negativ innvirkning på de som ikke trenger spesialprodukter. «Så der er man avhengig av at forbruker selv skjønner at dette er et glutenfritt produkt» sier R2.

«All allergenene blir merket med bold skrift på pakningen. Står det for eksempel kjernemelk på pakningen er det kun ordet *melk* som blir uthevet. Står fløte og ost i bold skrift vet forbrukeren at det er et allergen» sier R1.

Salgsmuligheter:

Det er litt uenigheter om det er bra salgsmuligheter og et marked for spesialprodukter. «Altså, det er jo klart. Øker etterspørselen og det er mulighet for å lage gode produkter som er fornuftige, og som forbrukerne synes smaker godt, er det selvfølgelig interessant for en stor bedrift som produserer matvarer» sier R2. Men det skal heller ikke bygges opp en «hype» om at man skal trenge spesialprodukter, som ikke nødvendigvis er sunnere eller bedre for forbrukerne.

R1 uttrykker at «I den store sammenhengen er jo matintolerante og matallergikere en marginal gruppe og det er ikke noe penger å tjene på det». Derfor er det et mål å utvikle produkter som alle kan spise, også de med cøliaki, laktoseintoleranse og forskjellige andre diagnoser.

Resultatets validitet:

Det at bare tre representanter for matindustrien er intervjuet kan det være med på å svekke validiteten fordi flere representanter kan belyse mer av problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2015). Som Johannessen skriver er det ikke noen nedre eller øvre grense på antall intervjuer så lenge man får belyst problemstillingen sin (Johannessen et. al., 2017). Informantene jeg intervjuet i undersøkelsen svarte relativt likt på det meste slik at jeg opplever å ha fått svar på det jeg er ute etter.

Diskusjon:

I programmet til Folkeopplysningen ble det undersøkt på om økningen av matallergier og matintoleranser er reell eller kun er en trend (Wahl, 2014). Programlederen snakket med ulike forskergrupper som forsker på temaet og om det faktisk er en reel økning. Det kan synes som om mange av dem som mener de har matintoleranse eller matallergier ikke nødvendigvis har en formell diagnose, men er selvdiagnostiserte.

Etter nye forskrifter fra Mattilsynet angående allergenmerking (Mattilsynet, 2017), er det blitt mer fokus på allergener i maten. Informantene i denne undersøkelsen uttrykker også at de har et stort fokus på disse reglene uansett om de produserer spesialprodukter eller ikke.

Så hvordan følger matindustrien utviklingen og etterspørselen av produkter til personer med matoverfølsomhet og matallergier? Det er vist til en økning blant salgshallene hos matprodusenter, blant annet hos Tine (Tine, 2017). Alle de som er intervjuet har også opplevd en økning i salgshallene og deler en enighet om at det er generell økning i etterspørselen etter spesialprodukter selv om noen har sett en liten stagnasjon på det glutenfrie markedet. FRI-FOR-hyllen i butikkene er blitt klart større, noe som igjen vil øke salgshallene. Så det er helt klart en større etterspørsel.

Funnene viser til at noen av bedriftene som er representert i undersøkelsen velger å satse på egne produktserier med spesialprodukter, mens andre heller velger å utvikle nye og forbedrede resepter med minst mulig allergener så langt det lar seg gjøre.

Når det gjelder produktutvikling er resultatene ganske homogene. Representantene sier at allergener blir tatt i betraktning så langt det lar seg gjøre. Ved utvikling av nye resepter prøver de å benytte ingredienser som kan erstatte et eller flere allergener, og det samme gjøres med de gamle reseptene når disse skal forbedres. Det er et uttrykt mål å ha minst mulig allergener i en resept, noe som gjør at flest mulig kan spise de vanlige produktene.

Det var ikke enighet vedrørende salgsmuligheter og om det er et eget marked for spesialprodukter. Enkelte mener det er en marginal gruppe og ingen penger å tjene på det. Andre ser en mulighet og har egne produktserier med spesialprodukter fordi folk kommer til å fortsette å kjøpe disse produktene så lenge de finnes i butikken. Enten de trenger disse produktene, eller «bare» følger en trend.

Oppsummering og konklusjon:

I denne artikkelen har jeg søkt etter svar på hvordan matindustrien utvikler nye produkter for å ivareta personer med matoverfølsomhet og matintoleranse. En oppsummering av funnene viser at det er et stort fokus på allergener og allergenmerking av produkter. Selv om ikke alle informantene fra matindustrien velger å ha egne spesialprodukter, er det likevel et fokus på å redusere antall allergener i både nye og gamle resepter. Det er noe uenigheter om det er et stort marked for spesialprodukter eller ikke, men det store fokuset på allergener fører uansett til en generell utvikling av produkter med færre allergener.

Konklusjonen min er at matindustrien ivaretar personer med matoverfølsomhet. Noen fokuserer på å lage egne produkter til hver enkelt gruppe og i tillegg utvikle resepter med minst mulig allergener. Andre fokuserer på å ha minst mulig allergener i vanlige produkter og å ha et stort sortiment, så man kan finne produkter som er spiselige, selv for de med matoverfølsomhet.

Litteraturliste:

Johannessen, A., Tufte, P. A., Christoffersen, L. (2017). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo. Abstrakt forlag AS.

Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode*. Bergen. Vigmostad & Bjørke AS.

Kvale, S., Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Astma- og allergiforbundet. (2019, Mars 22). Hva er matallergi- og intoleranse? Hentet 19. April 2019 fra Norges Astma- og Allergiforbund: <https://www.naaf.no/fokusomrader/allergi-og-overfølsomhet/mat-og-matoverfølsomhet/allergisk-og-ikke-allergisk-matvareoverfølsomhet/>.

Mattilsynet. (2017, Januar 18). Forskrift om matinformasjon til forbrukerne (matinformasjonsforskriften). Hentet 19. April 2019 fra Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-11-28-1497>.

Brostoff, J. & Gamlin, L. (1989). *The complete guide to Food allergy and intolerance*. London. Bloomsbury.

Hagerup, I. UiB. (2018, Juni 05). Mente selv at de ikke tålte gluten, men ble ikke verre av å spise gluten. Hentet 19. April 2019 fra forskning.no: <https://forskning.no/partner-universitetet-i-bergen-allergi/mente-selv-at-de-ikke-talte-gluten-men-ble-ikke-verre-av-a-spise-gluten/263148>.

Tine. (2017, september 11). Nå lanserer Tine laktosefritt meierismør og laktosefri Crème Fraîche. Hentet 13. nov, 2018 fra Tine.no: <https://www.tine.no/presserom/nyhetsarkiv/na-lanserer-tine-laktosefritt-meierismor-og-laktosefri-creme-fraiche>.

Tran, V. (2009, september 24). Vanligere med cøliaki nå enn tidligere. Hentet 13. nov. 2018 fra Norsk helseinformatikk: <https://nhi.no/forskning-og-intervju/vanligere-med-coliaki-na-enn-tidligere/>.

Wahl, A. (Programleder). (2014, 28. September). Folkeopplysningen 2. *Matallergi og intoleranse*. (Min. 0:28- 03:52 og 07:30- 29:07) Hentet 22. okt. 2018 fra NRKTV.no: <https://tv.nrk.no/serie/folkeopplysningen/KMTE50007412/28-09-2014>.

Aune, T. (1995). *Næringsmiddel toksikologi*. Aune, T. Oslo. Norges veterinærhøgskole.

Astma- og allergiforbundet. (2018, April 20). Cøliaki og hveteallergi. Hentet 02. sep. 2018 fra Matoverfølsomhet: <https://www.naaf.no/fokusomrader/allergi-og-overfølsomhet/mat-og-matoverfølsomhet/hveteallergi/>.

Nes, M., Müller, H., Pedersen, J. I. (2006). *Ernæringslære*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Astma- og allergiforbundet. (2019, Februar 07). Laktoseintoleranse. Hentet 08. Mai 2019 fra Astma- og allergiforbundet: <https://www.naaf.no/fokusomrader/allergi-og-overfølsomhet/mat-og-matoverfølsomhet/laktoseintoleranse/>.

Veganisme i restaurant- og matfag –Kun for de spesielt interesserte?

Sammendrag

Temaet veganisme et tema som vekker interesse grunnet veksten av etterspørsel etter denne type mat i både butikkutsalgsalg og serveringsnæringen. Gitt denne økte etterspørselen er spørsmålet hva dette betyr for yrkesopplæringen i restaurant- og matfag. Kjenner elevene til hva vegansk kosthold innebærer og er vegansk kost noe elevene opplever som viktig i et fremtidig arbeidsmarked?

Denne artikkelen tar sikte på å bidra med ny kunnskap om hvorvidt vegansk kosthold er ett tema som er verdt å ta tak i for at elevene skal ha best mulige forutsetninger når de skal ut i arbeidslivet.

På bakgrunn av dette kom jeg frem til følgende problemstilling: *«I hvilken grad mener elever i restaurant og matfag at vegankost har betydning for restaurant- og matfagene og i hvilken grad opplever eleven å ha kunnskap om, og kompetanse i, å lage vegankost?»*

Det ble benyttet en kvantitativ metode i form av spørreskjema der elevene kunne svare anonymt og systematisk. Dataene er senere analysert i Excel og SPSS.

Resultatene viser at elevene selv opplever at de har godt *kjennskap* til begrepet vegan(er) og de mener at det å kunne lage/produsere veganmat er viktig. Samtidig er det delte meninger om produksjonen av vegansk mat i skolen. Elevene opplever imidlertid å ha relativt lav kompetanse i å *tilberede* vegansk mat.

Introduksjon

Sommeren 2015 ble veganer anerkjent som livsstil i Norge av Likestillings- og diskrimineringsombudet (Fjelltveit, 2016). Etterspørselen av veganmat mat øker. De fleste dagligvarebutikker har utvalg av veganske matvarer. Meny har for eksempelvis disker og hyller for veganmat og en nettside hvor man finner alle de veganske produktene (Meny, 2019). Restauranter på sin side har veganske retter tilgjengelig, de kan ha en egen vegan meny (Asia- Aker brygge, 2019) eller kun serverer vegansk mat (Nordvegan, 2019). Det Norske vegansamfunnet har en god oversikt med nærmere 300 ulike restauranter/spisesteder i Norge med ulike vegetabiliske tilbud. (Munkeli, 2019)

Gitt denne økningen av vegansk kosthold i Norge (Norsk vegetar forening, 2011), hvilke betydning har dette for opplæringen i restaurant og matfag (RM)? Opplever elevene i restaurant- og matfag at de har kunnskap om vegansk mat og har kompetanse i å tilberede vegansk mat gjennom opplæringen i skolen? Dette spørsmålet fører til problemstillingen: *«I hvilken grad mener elever i restaurant og matfag at vegankost har betydning for restaurant- og matfagene og i hvilken grad opplever eleven å ha kunnskap om, og kompetanse i, å lage vegankost?»*

Begrepsavklaring

For klarhet i hva det vil si å være veganer, er det viktig med en definisjon og fjerne eventuelt misforståelser som knytter seg til begrepet «veganer». Veganisme er et etisk standpunkt, en levemåte basert på respekt for dyr. For å kunne definere seg selv som veganer må man først skjønne at det handler om mer enn å bare spise plantebasert. Det handler om dyrevelferd og veganerne forsøker så langt det er praktisk mulig å unngå å påføre dyr lidelse og død. Dette innebærer å unngå alle matvarer av animalsk opprinnelse.

Lakto-Ovo-Vegetarianer, pescetarianere, fleksitarianer, plantebasert kost, og meetless-mondays- er ikke veganere, men velger å kutte ut, eller spise mindre kjøtt av andre grunner. Veganere kjøper ikke produkter som stammer fra dyr. Veganere unngår å støtte oppunder underholdning der dyr misbrukes og de bruker ikke kosmetikk som er dyretestet eller inneholder animalske ingredienser. Å være veganer inneholder å se på planeten som enhet og ikke hvert enkelt samfunn, individ eller kultur. Men selvfølgelig er kosten den største delen av det å være veganer (Norsk vegansamfunn, 2019).

Metode

Målgruppen for undersøkelsen var Vg1 og Vg2-elever i utdanningsprogrammet restaurant- og matfag. Undersøkelsen ble utført ved å benytte et kvantitativt spørreskjema som bestod av avkryssingsspørsmål. Spørsmålene ble formulert slik at de var tydelige og tilpasset den målgruppen, noe som er viktig for pålitelige svar (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016). Det var med en begrepsforklaring i spørreundersøkelsen slik at respondentene skulle være sikre på hva begrepet «veganer» innebar.

Med kvantitativ metode får man ikke utdypende svar, men kan kartlegge fenomener. Fordeler med kvantitativ metode er at man får svar på spesifikke spørsmål fra mange respondenter. En annen fordel er at undersøkelsen er anonym så det kan være lettere å få ærlige svar. Første spørsmål var en

avkryssing for hvilket trinn elevene hørte til på RM-fag, resten av spørsmålene var prekodet i en Likert-skala fra 1 til 7.

Datainnsamling

Jeg sendte et informasjonsbrev og spørreundersøkelsen med mine medstudenter som skulle ut i pedagogisk praksis spredt rundt i Norge. Respondentene fikk i forkant av spørreundersøkelsen forklart anonymitet og frivillig å delta og at de kunne trekke seg underveis eller levere blankt. Det var 9 medstudenter som delte ut spørreundersøkelser og totalt 6 Vg2-klasser og 11 Vg1-klasser som deltok. Dette resulterte i at 173 elever besvarte. Selv om antallet elever i restaurant og matfag er betraktelig større, gir materialet likevel muligheter til å trekke slutninger knyttet til den gitte problemstillingen.

For at resultatene i skulle bli mest mulig pålitelige, fikk kun 1 klasse per skole utføre undersøkelsen slik at respondentene ikke fikk muligheter til å drøfte spørreundersøkelsen seg imellom. Noen skoler valgte 2 klasser, her tok klassene denne samtidig. Det ble ikke samlet inn sensitive personopplysninger og alt av materiale ble behandlet konfidensielt. Respondentene ble informert om at alt av materiale ville bli destruert når artikkelen var skrevet. Spørreskjemaene ble samlet inn i mars, uke 10 og uke 12. Rådata fra ble transkribert over i Excel. Datamatriksen ga muligheter til å analysere dataene i Excel og SPSS.

Analyse

Christer Thrane sier at en systematisk og formalisert analyse er en forutsetning for og komme frem til ny, sann kunnskap (Thrane, 2018). Det skal alltid være rom for at andre forskere kan kunne gå etter de for og sjekke om deres funn lar seg reprodusere. Som lærer det det viktig å være nysgjerrig, åpen for endringer og se elevene/andre lærere. FOU-kompetansen skaper gode læringsvilkår. Man kan på en systematisk måte kan samle inn data i klasserommet og videre nyttiggjøre seg denne informasjonen for å bedre læringsarbeidet i skolen (Tiller, 1999).

Dataene ble analysert på flere måter. Det ble utført univariat analyse som gjør at man kan lage en fordeling og gjennomsnitt. Det ble også utført en bivariat analyse med korrelasjonsanalyse for samvariasjon. Samvariasjonene ble brukt til å måle ett forholdstall mellom -1, 0 og +1,- jo nærmere 0, jo mer samvarierer det. Det ble videre satt opp diagrammer med resultater for oversikt og innblikk over elevenes resultater. Analyser viser at elevene i vg1 og vg2 har svært systematisk og signifikant forskjellig på enkelte av spørsmålene. Grafene er utarbeidet i Excel ut ifra de dataene og tallene som foreligger i datamatriksen. Det ble utregnet gjennomsnitt i ordinalrang med forholdstall som viser hva elevene vet, mener og gjør.

Resultater

Resultatene er basert på de dataene som foreligger. Det er totalt 17 spørsmål i spørreundersøkelsen. For å besvare problemstillingen har jeg i denne artikkelen kun valgt ut svarene på de spørsmålene som jeg anser som relevante.

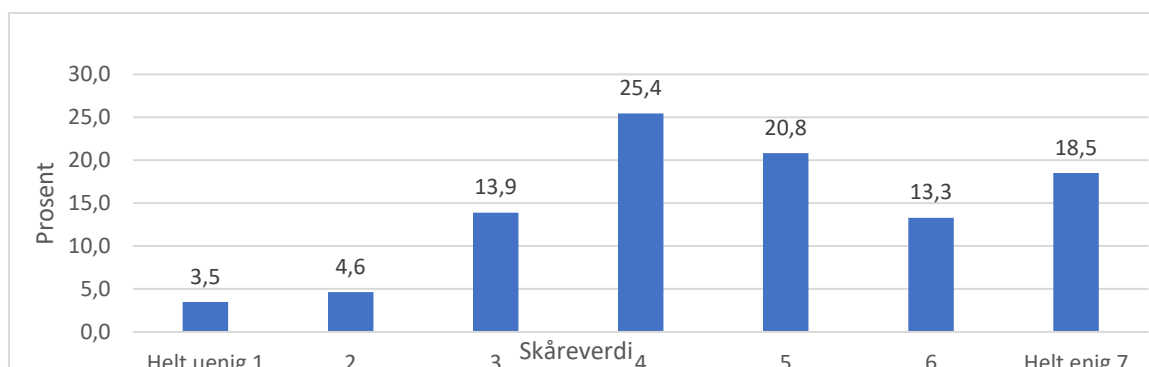
Resultatkapittelet er 3-delt: Univariat analyser i form av tabeller, univariat analyser med skille på korrespondentene fra vg1 og vg2 med sentrale spørsmål deretter resultatene av bivariate analyser.

Figur 1: Oversikt over om elevene opplever å ha god kjennskap til begrepet veganer og veganmat.



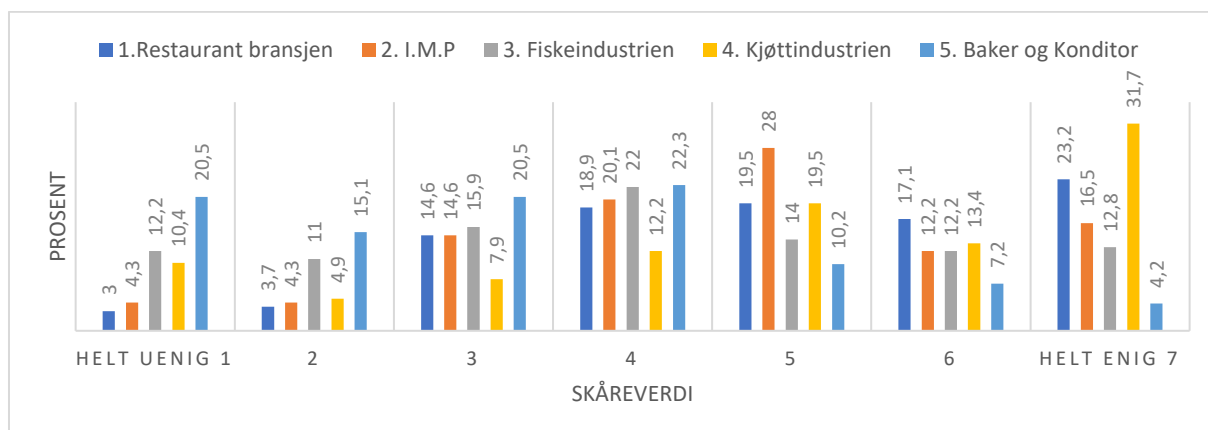
Figur 1 viser i hovedtrekk at elevene opplever å ha relativt god kjennskap til begrepet veganer og veganmat. 66,4 % av elevene svarer verdiene 5, 6 og 7 mens 18,5 % av elevene krysser av for verdiene 1, 2 og 3. 25,4 % av elevene er helt enig, mens 2,3 % er helt uenige.

Figur 2: Oversikt over om elevene er sikre på at antall VEGANERE vil øke betydelig de neste årene



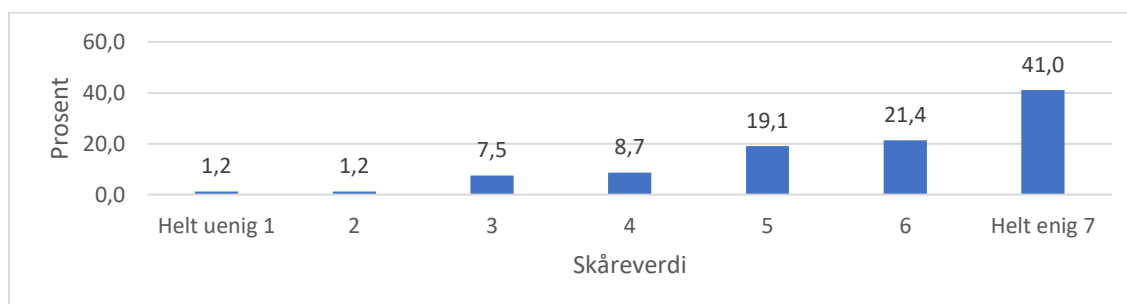
Figur 2 viser at elevene i hovedsak mener antall vil øke betydelig fremover, men figuren viser også usikkerhet om dette spørsmålet. 52,6 % av elevene svarer verdiene 5, 6 og 7. Hele ¼ av elevene er verken enig eller uenig.

Figur 3: Oversikt over om er sikre på at veganmat vil få stor betydning for Restaurantbransjen, industriell matproduksjon, fiskeindustri, kjøttindustri og baker- og konditor bransjen.



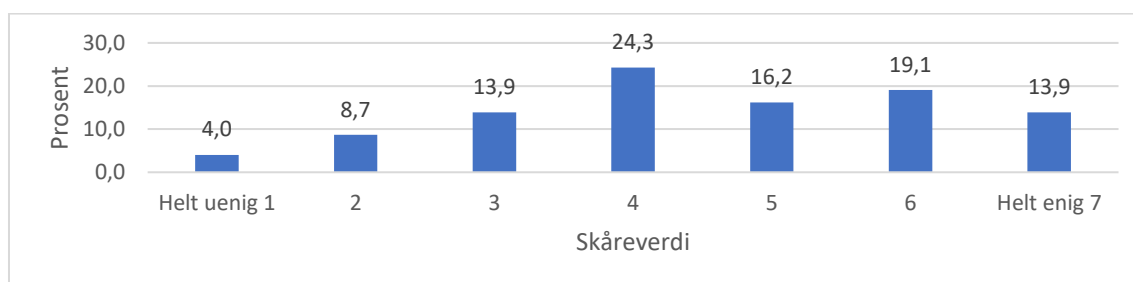
Figur 3 viser en oversikt over de 5 bransjene innenfor restaurant og matfag. Elevene er sikre på at veganmat vil ha en form for betydning for alle bransjene, men i ulik grad. Elevene scorer høyest med 31,7 % på at de er sikre på at veganmat vil ha stor betydning for kjøttindustrien, mens elevene mener det vil være minst betydning for baker- og konditorbransjen.

Figur 4: Oversikt over om elevene mener det er viktig å kunne tilberede/produsere veganmat.



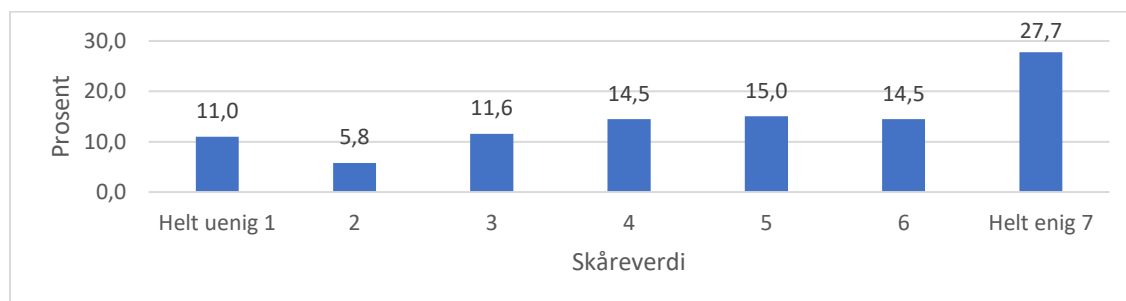
Figur 4 viser at over 80 % av elevene svarer verdiene 5, 6, og 7 og hele 41 % er helt enige i at det er viktig å kunne tilberede/produsere vegansk mat.

Figur 5: Oversikt over om elevene mener det er viktig at veganmat prioriteres i undervisningen innenfor restaurant og matfag.



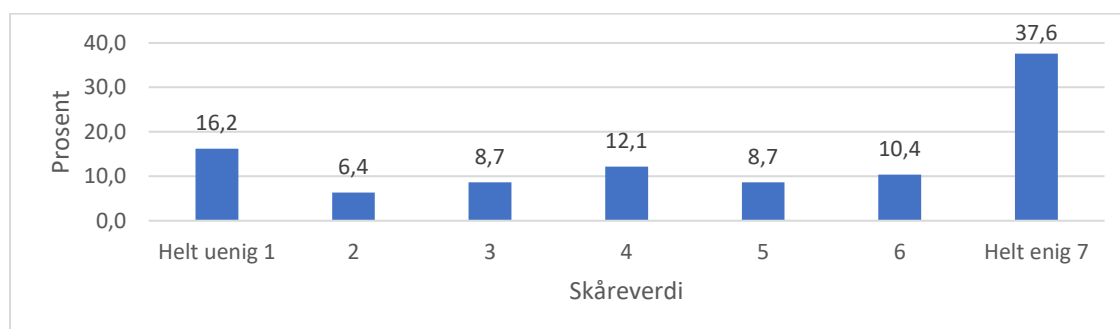
Figur 5 viser elevene i hovedsak mener at veganmat bør prioriteres i undervisningen siden 49,2% av elevene svarer verdiene 5,6 og 7. Likevel svarer størst andel (24,3%) at de er verken enig eller uenig i påstanden og 26,6% er i ulik grad uenige i at veganmat bør prioriteres.

Figur 6: Oversikt over elevenes svar på om VEGANMAT har vært ett tema i undervisningen i år



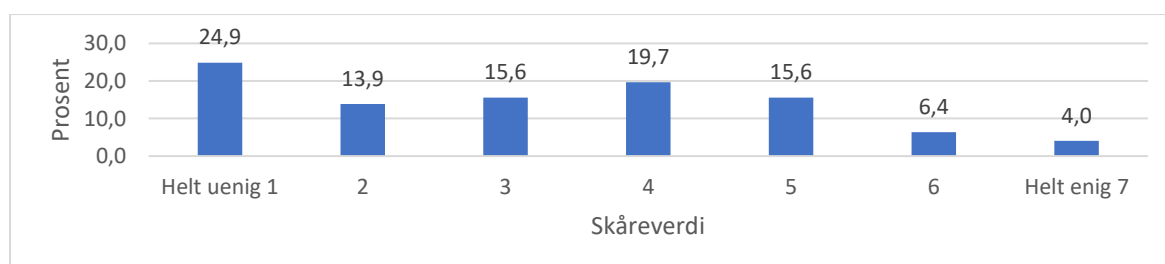
Figur 6 viser en oversikt der man ser at over ¼ av elevene er helt enige i påstanden. 57,2 % av elevene svarer med skåreverdiene 5, 6 og 7, mens 27,4 % svarer skåreverdi 1, 2 og 3. Dette antyder at veganmat har vært et tema på de fleste skolene som deltar i undersøkelsen.

Figur 7: Oversikt over elevenes svar på om de har laget VEGANMAT på skolen i år.



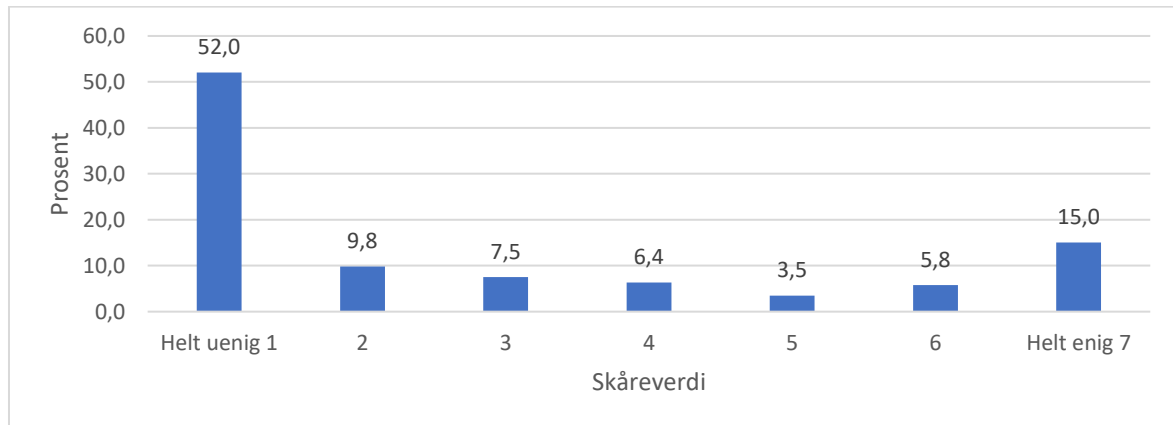
Figur 7 viser at over 50 % av elevene i spørreundersøkelsen svarer skåreverdiene 5, 6 og 7. 37,6 % av elevene er helt enige og 31,1 % svarer skåreverdi 1, 2 og 3. Elevene i Vg1 og Vg2 svarer relativt ulikt på dette spørsmålet. Gjennomsnittet for Vg1 elevene er 5,1 med et standardavvik på 2,3 mens gjennomsnittet til Vg2-elevene er 3,8 med et standardavvik på 2,0. Dette antyder at det er vanligere å lage vegansk mat i Vg1 enn i Vg2.

Figur 8: Oversikt over elevenes svar på om de opplever seg som flinke til å lage veganmat.



Figur 8 viser at over halvparten av elevene (54,4%) svarer med skåreverdiene 1, 2 og 3, noe som indikerer at elevene ikke opplever seg som spesielt flinke til å lage veganmat. Særlig siden 24,9% av elevene er helt uenige i påstanden. 26% av elevene er svarer skåreverdi 5, 6, og 7.

Figur 9: Oversikt over om elevene har laget VEGANMAT hjemme i år.



Figur 9 viser at 69,3% svarer 1, 2 og 3 på skåreverdien i påstanden. Hele 52% sier de er helt uenige i at de har laget veganmat hjemme i år og 24,3% svarer skåreverdi 5, 6 og 7. Det å lage veganmat

Bivariate resultater.

Resultatene i tabellene 1 viser i hvilken grad utvalgte spørsmål samvarierer med hverandre.

Tabell 1. Oversikt over samvariasjonen mellom «jeg er flink til å lage veganmat» og spørsmål som samvarierer med dette.

Jeg er flink til å lage veganmat		
VEGANMAT har vært ett tema i undervisningen i år	Pearsons korrelasjon	,285**
	Signifikant (2-tailed)	,000
	Ant. korrespondenter	173
Laget VEGANMAT på skolen i år	Pearsons korrelasjon	,328**
	Signifikant (2-tailed)	,000
	Ant. korrespondenter	173
Laget VEGANMAT hjemme i år	Pearsons korrelasjon	,485**
	Signifikant (2-tailed)	,000
	Ant. korrespondenter	173

Tabell 1 viser en oversikt over hvilke spørsmål i spørreskjema som samvarierer med spørsmålet «Jeg er flink til å lage vaganmat». Det er spesielt «Jeg har laget veganmat hjemme i år» som samvarierer størst med dette spørsmålet.

Diskusjon

I diskusjonsdelen vil jeg utdype de resultatene som foreligger. Det er ikke gjennomført noen særskilt analyse for å finne årsaker til disse funnene. Det er likevel mulig å gjøre noen kvalifiserte tolkninger.

Over halvparten av elevene svarer at de i ulik grad har kjennskap til begrepet veganer. Det er et faktum at antallet veganere har økt de siste 10-årene (Norsk vegetar forening, 2011), men hva som skjer fremover er det ingen som vet. Halvparten av elevene som deltok i spørreundersøkelsen har svart seg enig i at antallet veganere vil øke i årene som kommer. Noe som antyder at elevene mener dette er verdt å være oppmerksom på.

Kan dette ha noen betydning for de forskjellige RM-bransjene? Elevene uttrykker at de mener veganmat og veganisme i størst grad vil påvirke kjøttindustrien og minst ha innvirkning for baker- og konditorbransjen. Dette kan være på grunn av baker- og konditorindustriens evne til å lage tilsvarende produkter ved å erstatte animalske ingredienser med plantebasert i motsetning til kjøttindustrien som mister kunder for hver person som kutter ut kjøttprodukter og animalske produkter generelt.

Det kommer tydelig frem i resultatene at elevene ser på kunnskaper rundt produksjon og tilberedning som viktig, flesteparten av elevene er helt enige. Det er likevel relativt få elever som mener at veganmat burde bli prioritert i undervisningen. ¼ av elevene er helt uenige i at veganmat burde prioriteres. Dette kan virke noe selvmotsigende, men viser at elevene likevel er klar over at det er mange viktige områder/temaer de bør lære i restaurant- og matfag. Veganmat er bare ett tema blant mange selv om hver av bransjene blir berørt av den økende etterspørselen av vegankost.

For å finne ut om veganmat er blitt prioritert i undervisningen, ble elevene spurt om veganmat hadde vært ett tema skoleåret 2018/2019. Svarene varierer, men i hovedsak har veganmat vært et tema. Særlig i Vg1. Dette kan tyde på at skolene ikke har noe fast opplegg for undervisning rundt temaet, men at det kanskje er mere tilfeldig om det blir tatt med i undervisningen.

Det er interessant at over halvparten av elevene sier seg uenige i at de er flinke til å lage veganmat. Dersom det er slik at elevene føler de har kunnskap om hva vegankost innebærer, men selv føler at de ikke mestrer tilberedning og produksjon, kan dette tyde på at elevene trenger mer praktisk trening. Det å ha kunnskap om vegankost, er noe helt annet enn produksjon. Om elevene ikke vet hvordan de skal komponere retter eller produsere veganmat er det vanskelig å oppleve mestring.

Elevene ble videre spurt om de selv hadde laget veganmat hjemme, her svarer halvparten av elevene at de er helt uenige. At elevene selv vil utforske denne type mat utenfor skolens rammer er ikke

tilfellet for flesteparten av elevene. Noen elever svarer at de har laget veganmat hjemme, noe som gir inntrykk av at noen elever prøver seg frem på eget initiativ.

Samvariasjonene mellom påstanden «jeg er flink til å lage veganmat» og påstandene «Veganmat har vært ett tema i undervisningen i år» og «Jeg har laget veganmat på skolen i år» og «jeg har laget veganmat hjemme i år» er også signifikant. Dette indikerer at når veganmat er et tema, eller aller helst praktisk matlaging, så opplever elevene å oppleve seg flinkere til å lage veganmat.

Det er en interessant forskjell mellom Vg1- og Vg2-elever i undersøkelsen. Vg1 elevene skårer høyest på om veganmat har vært et tema og om de har produsert veganmat i undervisningen. Dette indikerer at vg1 elevene produserer mer veganmat enn vg2 elevene. De fleste av elevene som har hatt veganisme som tema og har produsert veganmat er altså Vg1 elever selv om mange av disse kun har produsert veganmat 1 gang gjennom skoleåret.

Oppsummering og konklusjon

I spørreundersøkelsen var hensikten å finne ut av «I hvilken grad mener elever i restaurant og matfag at vegankost har betydning for restaurant- og matfagene og i hvilken grad opplever eleven å ha kunnskap om, og kompetanse i, å lage vegankost?»

I mine funn kommer det frem at elevene i vg1 og vg2 ved RM opplever selv at de har relativt god kunnskap om vegankost, men at de praktiske ferdighetene til å lage vegankost er mindre god. Ut ifra resultatene kan det virke som veganmat ikke prioriteres spesielt høyt opplæringen, men har blitt nevnt i løpet av skoleåret.

I mine funn kommer det frem at det er delte meninger blant elevene om vegankost får betydning for de ulike restaurant- og matfagbransjene og det kan synes som om elevene mener det særlig er kjøttbransjen som vil merke betydningen av økt etterspørsel etter vegankost.

Jeg håper resultatene kan bidra til at yrkesopplæringen i restaurant- og matfag prioriterer opplæring om vegankost i tråd med den økende etterspørselen etter veganmat som skjer i dagens samfunn.

Litteraturliste

Asia- Aker brygge. (2019, mai 16). *Asia- vegetarien menu*. Hentet fra Asia veganmeny sommer 2019: https://asiaakerbrygge.no/wp-content/uploads/2019/05/ASIA_veganmeny_sommer19.pdf

- Fjelltveit, I. (2016, februar 19). *Aftenposten*. Hentet fra Nå er veganisme godkjent som livssyn: <https://www.aftenposten.no/norge/i/X6P7/Na-er-veganisme-godkjent-som-livssyn>
- helsedirektoratet. (2015, februar 12). *Helsenorge*. Hentet fra Næringsrik vegetarkost: <https://helsenorge.no/kosthold-og-ernaring/vegetarisk-kosthold/naringsrik-vegetarkost#Forskjellen-p%C3%A5-vegankost,-lacto-vegetarkost-og-lacto-ovo-vegetarkost>
- Hepla. (2019, april 19). *Hepla*. Hentet fra Hva er plantebasert kosthold: <https://hepla.no/hjem/kostrad-plantebasert-kosthold/hva-er-plantebasert-kosthold/#more-6376>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Meny. (2019, mai 16). *Meny*. Hentet fra Vegetariske og veganske produkter: <https://meny.no/kampanje/vegansk-6609>
- Munkeli, M. (2019, mai 1). *Norsk vegansamfunn*. Hentet fra Martes veganguide til Oslo: <https://www.vegansamfunnet.no/kategori/veganguide-til-oslo/>
- Nordvegan. (2019, mai 16). *Nordvegan cafe and restaurant*. Hentet fra Norsdvegan: <https://nordvegan.com/>
- Norsk vegansamfunn. (2019, april 19). *Norsk vegansamfunn*. Hentet fra Hva er veganisme: <https://www.vegansamfunnet.no/hva-er-veganisme/>
- Norsk vegetar forening. (2011, september 13). *Norsk vegetar forening*. Hentet fra Fakta og statistikk om vegetarisme og veganisme i Norge : <http://veg-veg.no/toppsaker/statistikk>
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode, en praktisk tilnærming*. Oslo: CAPPELEN DAMM AS.
- Tiller, T. (1999). Å forske sammen i skolefeltet. I T. Tiller, *Aksjonslæring* (ss. 75-98). Tromsø: Høyskoleforlaget AS.
- Utdanningsdirektoratet. (2019, mai 19). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra Læreplan i felles programfag i Vg1 restaurant- og matfag (RMF1-02): <https://www.udir.no/kl06/RMF1-02/Hele/Kompetansemaal/rastoff-og-produksjon>

Sammendrag av antologien

Sammendraget i denne antologien er organisert i fire deler basert på artiklenes temaer.

1. Kompetanse, arbeidsfordeling og ledelse i restaurant- og matfagene
2. Gjennomføring av svenneprøver i konditorfaget
3. Markedstilpasning i restaurant- og matfagene
4. Organisering av opplæring i restaurant- og matfagene og mat- og helsefaget i ungdomsskolen.

Del 1. Kompetanse, arbeidsfordeling og ledelse i restaurant- og matfagbedrifter

«Hvilke kompetanse ønsker bedriftsledere når de ansetter kokker og servitører i restaurantbransjen?», er et spørsmål som er stilt i flere av antologiens artikler. Analyser av intervjuer med bedriftsledere og aktuelle stillingsannonser indikerer at «soft skills», personlige egenskaper og erfaring blir foretrukket framfor formelle faglige krav. En av årsakene til at det i liten grad stilles formelle faglige krav, er mangelen på faglærte yrkesutøvere og at faglærte yrkesutøvere også søker seg mot det vi kan kalle stjerneverstaurant. Tilgangen til faglærte servitører er imidlertid vanskelig også til disse restaurantene.

Hvordan fordeles arbeidsoppgavene i bedriften mellom faglærte, ufaglærte og ledere i restaurantbransjen er også et interessant spørsmål. Funn i flere av artiklene kan tyde på at det er relativt små forskjeller mellom hva faglærte og ufaglærte gjør av arbeidsoppgaver i kjøkkenet og serveringen. Forskjellene er noe større i kjøkkenet enn i serveringen, der er det så å si ikke er noen forskjeller mellom hva faglærte og ufaglærte servitører arbeider med.

Den største forskjellen viser seg imidlertid å være mellom faglærte/ufaglærte på den ene siden og ledere på den andre. Det kan synes som om ledere i restaurantbransjen også arbeider med en rekke arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis regnes som *ledelse*. Kanskje er dette en naturlig konsekvens av en ansettelsespolitikk der de ansatte ikke har kompetanse til å utføre arbeidsoppgaver ut over det daglige arbeidet? Ansettes det stort sett bare ufaglært personale er det faglærte lederne som må gjøre de arbeidsoppgavene som krever både strategisk, faglig og administrativ kompetanse.

I det administrative arbeidet viser det seg at *digital kompetanse* en viktig lederkompetanse som det blir lite snakket om. Når ledere i restaurantkjøkken blir bedt om å si noe om hvilke digitale verktøy- og programmer de bruker daglig, viser funn at det er svært mange verktøy og programmer i bruk. Erfaringer med bruk av ulike digitale verktøy er derfor en stor fordel ved ansettelse av ledere i

restaurantbransjen. Opplæringen knyttet til bruk av digitale verktøy virker å være relativt tilfeldig også avhengig av bedriftens størrelse og ressurser.

At ledere må arbeide med både strategiske, faglige og administrative rutiner *kan* innebære mindre tid til ledelse av personalet, noe som kan få betydning for jobbtilfredshet og turn over i bedriften. På spørsmål om hvilke faktorer som bidrar mest til kokkers *jobbtilfredshet* viser funn at både *arbeidsmiljøet*, muligheten for *kreativitet/autonomi* og *ledelse* har betydning. Spesielt *ledelse* viser seg å samvariere solid med jobbtilfredshet. God ledelse kan dermed legge grunnlag for jobbtilfredshet og kanskje også lavere turnover som er en utfordring i restaurantbransjen.

Del 2. Gjennomføring av svenneprøver i konditorfaget

På spørsmål om «Svenneprøven er representativ for yrkesutøvelsen som konditor og om svenneprøvens utforming påvirker opplæringen i bedrift?», viser en kartlegging at det er til dels store forskjeller mellom hvordan svenneprøven gjennomføres i ulike fylker rundt i Norge. Et tydelig funn er at svenneprøven både er mer styrende enn Vg3-læreplanen i flere fylker og at svenneprøven og læreplanen ikke nødvendigvis går overens, noe som får sterk betydning for opplæringen i bedrift. I siste del av opplæringsfasen tar for eksempel bedrifter lærlinger ut av produksjonen for å trene lærlingene i å produsere de produktene *prøvenemden* har valgt ut på forhånd. Svenneprøven i enkelte fylker er derfor utdatert i forhold til hva som produseres i dag. I andre fylker klarer de derimot å tilrettelegge svenneprøven slik at produktene lærlingene lager, er produkter som produseres i bedriften og også innenfor målene i Vg3-læreplanen. At svenneprøvene i Norge er så forskjellige kan undergrave svennebrevets betydning.

Del 3. Markedstilpasning i restaurant- og matfagene

Tilpasning til behovet for spesialkost samt religiøse- og livsstilsbaserte matskikker er et stadig tema i restaurant- og matfagene. Behovet for tilpasning er økende ettersom Norge blir et mer sammensatt og mangfoldig samfunn. Spørsmålet er imidlertid hvordan disse endringene oppfattes? Gir det motivasjon eller er det bare en «sur» plikt?

Kartlegging i restaurantbransjen viser at ledere erkjenner at mangfoldet har kommet for å bli, og er villige å ta grep i sine restauranter for å gjøre nye og gamle gjester fornøyde. Tilpasning til et mangfoldig markedet blir dermed oppfattet som en naturlig del av hva restauranten skal levere og lederne forventer at de ansatte skal ha en positiv holdning til det å tilpasse mat til ulike behov som del av jobben som kokk.

Å kunne tilpasse mat til ulike behov gjør det nødvendig med kunnskap om, og også kompetanse i, å lage spesialkost i restaurantbransjen. Funn kan tyde på at kokker mener at elever fra vg2 kokk- og servitørfag som har vært utplassert i bedriften ikke har tilstrekkelig kunnskap om spesialkost og at de burde ha mer undervisning om spesialkost i skolen. Yrkesfaglærere opplever imidlertid at de underviser tilstrekkelig innenfor temaet spesialkost. En årsak til at kokker i restaurantkjøkken og yrkesfaglærere har ulik oppfatning kan være at *begrepet* spesialkost er for lite definert og avklart. Det er derfor behov for en nærmere definisjon av hva begrepet spesialkost innebærer og en større grad av samarbeid mellom skole og næringslivet om hva temaet spesialkost bør inneholde av kunnskap og kompetanse.

Et annet og interessant spørsmål er om restauranter opplever å ha et ansvar for å servere sunn og helsevennlig mat i tråd med norske kostholdsråd? Funnene her viser også at flere av informantene føler et visst samfunnsansvar for å bedre folkehelsen, men uttrykker samtidig at ansvaret ikke ligger hos restaurantbransjen. Etterspørsel og bedriftens økonomi har større betydning for valg av salgsprodukter enn et generelt samfunnsansvaret.

Når det gjelder matindustriens arbeid med utvikling av spesialprodukter tilpasset matallergi og matintoleranse, viser det seg at ikke alle velger å satse på en egen spesialproduktportefølje, men heller velger å utvikle produkter som kan fungere for så mange som mulig, også kunder med f.eks. cøliaki eller laktoseintoleranse. Det å produsere produkter med så få allergener som mulig, gjør at det er mulig å nå et bredere marked med det samme produktet uten å merke det som et spesialprodukt.

Del 4. Organisering av opplæring i restaurant- og matfagene og mat- og helsefaget i ungdomsskolen

Flere artikler har også undersøkt hvordan opplæring knyttet til utvalgte temaer er organisert i restaurant- og matfagundervisningen og i faget mat- og helse i ungdomsskolen.

Bærekraft/matsvinn

Bærekraft er et tema som stadig blir viktigere, ikke minst i forbindelse med innføringen av «bærekraftig utvikling» som ett av de nye tverrfaglige temaer i fagfornyelsen.

Resultatene viser at undervisning om bærekraft er relativt tilfeldig i både restaurant- og matfag og i ungdomsskolen og er i relativt stor grad avhengig av lærerens engasjement. Kunnskap om hva

begrepet bærekraft innebærer er relativt lavt, og dette bidrar til at undervisningen blir svært ulikt prioritert og også noe tilfeldig. Et fellestrekk er likevel at lærerne stort sett har fokus på matsvinn og hvordan dette kan reduseres. Her spiller imidlertid økonomi en viktigere rolle enn bærekraft når matsvinn begrunnes som et relevant tema.

Personlig hygiene

Personlig hygiene er nøkkelfaktor i all matproduksjon, frembud og servering. Resultatene viser at elever i restaurant- og matfag har svært varierende kunnskap om hva personlig hygiene innebærer i restaurant- og matfagene. Et paradoks er at elevene *selv* mener at deres kunnskap om personlig hygiene i yrkene er god, men samtidig kommer det frem at elevene mangler forståelse for hva begrepet personlig hygiene innebærer. Det kan også synes som om elevene opplever mer fokus på personlig hygiene i skoleverkstedene enn når de gjennomfører praksis i restaurant- og matfagbedrifter.

Bruk av skolekantine, øvingsrestaurant og butikkutsalgsalg i undervisningen

Elever i restaurant og matfag deltar tradisjonelt på tre læringsarenaer – klasserom, verksted og i bedrift. Svært mange skoler benytter imidlertid også andre læringsarenaer som kantine, øvingsrestaurant og butikkutsalgsalg for å skape en relevant arbeidspraksis for elevene. Spørsmålet i den forbindelse er om de produktene som selges på slike læringsarenaer er tilpasset kostholdsrådene? Funn kan tyde på at produkter som produseres, serveres eller frembys i kantine, øvingsrestaurant og butikkutsalgsalg i relativt stor grad kan regnet som sunne og i tråd med kostholdsrådene.

Vegankost

Kosthold og livsstil er et tema som opptar stadig flere konsumenter, og da særlig kosthold med mindre bruk av kjøtt og animalske produkter. Når det gjelder *vegankost* opplever elever i restaurant- og matfag at de har et relativt god kjennskap til *begrepet* vegankost og hva dette innebærer. Elevene mener også at det å kunne lage/produsere vegankost er viktig kompetanse som fremtidige yrkesutøvere. Samtidig er det delte meninger om hvor godt trent de blir til å kunne lage/produsere veganmat gjennom praksis på skolen. De opplever altså et skille mellom det å ha kunnskap om, og det å kunne lage, veganmat.