Kompetenceprofiler og hverdagspraksis for kost- og ernæringsuddannelserne

Juni 2011

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse 1

Forord 2

1. Indledning og sammenfatning 3

Ernæringshjælper - en brugbar uddannelse 3

… og med gode fremtidsudsigter 4

2. Gennemgang af resultater fra spørgeskemaundersøgelse. 5

2.1 Vurdering af ernæringshjælperne ud fra kompetencemål 5

2.2 Ernæringshjælpernes arbejdsfunktioner 11

3. Ernæringsteknologer 15

3.1 Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen 15

Appendix: Om spørgeskemaundersøgelsen 17

Forord

Denne rapport har som sit primære formål at undersøge, hvordan de nye ernæringshjælpere klarer sig på arbejdsmarkedet. Derudover er det formålet at undersøge ledernes kendskab og forventninger til den nye uddannelse til ernæringsteknolog.

Med det afsæt er det målet for projektet at sikre grundlaget for en fortsat debat om udviklingen af ernæringshjælperuddannelsen, så uddannelsens kompetenceprofil bedst muligt matcher kravene på arbejdsmarkedet, herunder behovene i forhold til den kommunale opgaveløsning.

Undersøgelsesrapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse foretaget i foråret 2011 blandt såvel ernæringshjælpere som ledere af køkkener, som har ernæringshjælpere blandt de ansatte. Undersøgelsen fokuserer således alene på den gruppe af færdiguddannede, der efter endt uddannelse er i arbejde som ernæringshjælper.

Rapporten søger at formulere nogle svar på en række centrale spørgsmål:

- Hvilke funktionsområder (produktion, service og måltider) inddrages ernæringshjælperen i, og hvad er erfaringerne på de områder, de løser?
- Hvordan stemmer deres brug af kompetencer overens med de mål der er sat for uddannelsen jf. bekendtgørelsen?
- Hvilke snitflader er der til de andre faggrupper?
- Endeligt hvilke perspektiver er der til fremtidige jobområder?

Rapporten indgår som del af projektet *"Kompetenceprofiler og hverdagspraksis for kost- og ernæringsuddannelserne"* og gennemføres af Kost & Ernæringsforbundet og KL. Projektet er finansieret af midler afsat under AUA (Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter).

Rapportens resultater har været drøftet på et seminar med deltagelse af en bred kreds af interessenter den 3. maj 2011. Kost & Ernæringsforbundet og KL har dog alene ansvaret for rapportens konklusioner.

KL /Kost- & Ernæringsforbundet

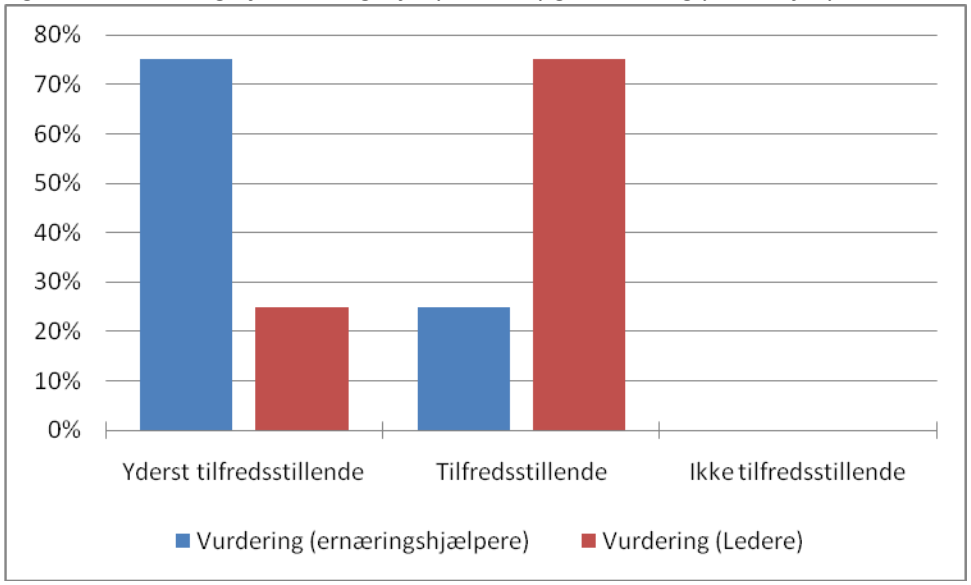
1. *Indledning og sammenfatning*

Ernæringshjælper - en brugbar uddannelse

Arbejdsmarkedet har taget godt imod den nye uddannelse som ernæringshjælper. Såvel de første færdiguddannede som lederne er meget positive i deres vurdering af uddannelsen.

Tre ud af fire af ernæringshjælperne vurderer, at de udfører arbejdet yderst tilfredsstillende arbejde, mens én ud af fire mener, de gør et tilfredsstillende arbejde. Også lederne er positive, om end ikke helt i samme grad. Hver fjerde leder mener, ernæringshjælperne gør et yderst tilfredsstillende job, mens tre ud af fire gør et tilfredsstillende job, jf. figur 1.

Figur 1 – Vurdering af ernæringshjælpernes opgaveløsning på arbejdspladsen



Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Den udbredte tilfredshed gælder uanset sektortilhørsforhold – det vil sige på tværs af kommuner, regioner og private virksomheder.

Den overordnede tilfredshed underbygges af ledernes og ernæringshjælpernes positive vurdering af ernæringshjælperne i forhold til de enkelte kompetencemål, som er stillet op for uddannelsen. I forhold til flere af målene vurderes ernæringshjælperne at præstere over middel. Kun inden for to kompetencemål – produktionsmetoder (1) og måltidsplanlægning, kalkulation, indkøb og kvalitetsvurdering (2) vurderes ernæringshjælpernes kompetencer at være enten gennemsnitlige eller under middel.

… og med gode fremtidsudsigter

Fremadrettet er såvel ernæringshjælpere som ledere enige om, at ernæringshjælperne har gode muligheder for at påtage sig nye opgaver. Hver anden leder vurderer således, at ernæringshjælperen vil kunne bruges på andre områder.

Samme vurdering har ernæringshjælperne. Dog er det kun hver tredje, som ser positivt på muligheden for at løse nye opgaver.

Det skal dog understreges, at rapportens vurderinger bygger på forholdsvis få besvarelser, jf. Appendix om spørgeskemaundersøgelsen nederst. Resultaterne skal derfor tolkes med en vis forsigtighed.

Hertil kommer, at undersøgelsen alene omfatter ernæringshjælpere i beskæftigelse. Undersøgelsen giver således ikke mulighed for at vurdere ernæringshjælpernes generelle beskæftigelsessituation nærmere, herunder vurdere hvordan overgangen fra endt uddannelse til arbejdsmarkedet forløber. Mange vælger at fortsætte på uddannelsens trin 2 til ernæringsassistent, men hvorvidt det skyldes et ønske om fortsat uddannelse, eller det evt. skyldes manglende jobmuligheder efter afslutningen af trin 1, kan rapporten ikke give svar på.

Knap halvdelen af lederne har kendskab til den nye uddannelse som ernæringsteknolog. Lederne forventer, at ernæringsteknologerne kan anvendes i flere koordinerende funktioner, herunder med helt eller delvist ansvar for økonomi og personale.

2. Gennemgang af resultater fra spørgeskemaundersøgelse.

2.1 Vurdering af ernæringshjælperne ud fra kompetencemål

Ernæringshjælperuddannelsen tager 1½ år at gennemføre, og er etableret som trin 1 i uddannelsen til ernæringsassistent (trin 2). De 30 uger er skoleophold, heraf er de 20 uger placeret i det obligatoriske grundforløb i indgangen 'Mad til mennesker' og 10 ugers skoleophold er placeret i det efterfølgende hovedforløb. Den øvrige del af uddannelsen er praktik. Uddannelsen veksler mellem skole- og praktikophold.

Forud for skoleundervisningen i hovedforløbet skal eleven på **grundforløbet nå følgende kompetencemål**:

1. præsentere fødevarer og betjene kunder/gæster i forskellige service- og salgssituationer under vejledning,
2. inddrage kendskab til fødevarers sundhedsmæssige og naturfaglige egenskaber og disses betydning for individet, virksomheden og samfundet i forbindelse med enkel fødevareproduktion og madfremstilling svarende til niveauet i grundfagene Sundhed og Naturfag, niveau F,
3. anvende de korrekte råvarer, materialer, arbejdsmetoder, værktøj og udstyr i forhold til udførelsen af simple og veldefinerede arbejdsopgaver,
4. formulere sig mundtligt og skriftligt på dansk i arbejds- og uddannelsesmæssige sammenhænge svarende til niveauet i grundfaget Dansk, niveau F,
5. under vejledning anvende grundtilberedningsmetoder og produktionsformer samt udføre egenkontrol på baggrund af specificerede kriterier,
6. sætte fremstilling af måltider og gæste-/ kundebetjening i forhold til dansk og international tradition og udvikling under vejledning,
7. indkøbe og forarbejde råvarer, sammensætte og tilberede enkle produkter, måltider og menuer under vejledning, herunder anvende kendskab til kvalitet, kalkulation, tidsforbrug, ergonomi og arbejdsmiljø og
8. begynde at anvende de mest almindelige udtryk til at beskrive mad, råvarer, sensorisk samt kulinarisk kvalitet.

Grundfag i grundforløbet er:

1) Førstehjælp og elementær brandbekæmpelse, 0,5 uge.
2) Hygiejne, 1 uge.
3) Informationsteknologi, Niveau F, 2 uger.
4) Miljø, 1 uge.

Kompetencemålene på uddannelsen hovedforløb er vist i boksen 2.1, jf. neden for

Boks 2.1

Kompetencemål i uddannelsen

Uddannelsen til ernæringshjælper blev første gang mulig i 2008, hvor de første startede op på uddannelsen. I 2009 og 2010 afsluttede henholdsvis 11 og 39 uddannelsen, jf. xx.

Der er opstillet følgende kompetencemål for uddannelsen:

1. Tilberede velsmagende og ernæringsmæssig korrekt mad med begyndende rutine og udføre de praktiske funktioner, der er forbundet med tilberedning, anretning og servering af mad (K1).
2. vælge og anvende de korrekte tilberedningsmetoder, produktionsmetoder, råvarer, materialer, værktøj og udstyr i forhold til en given opgave med begyndende rutine (K2).
3. Anvende de mest almindelige udtryk til at beskrive madens eller råvarers kulinariske og sensoriske kvalitet (K3).
4. Kombinere viden om fødevarer, mad og sundhed i forbindelse med begyndende måltidsplanlægning, kalkulation, indkøb og kvalitetsvurdering (K4).
5. Fremstille mad under hensyntagen til hygiejne og egenkontrol, miljø, arbejdspladssikkerhed, tid, økonomi og kvalitet med begyndende rutine (K5).
6. Arbejde i teams og yde service til kunder, brugere eller borgere (K6).

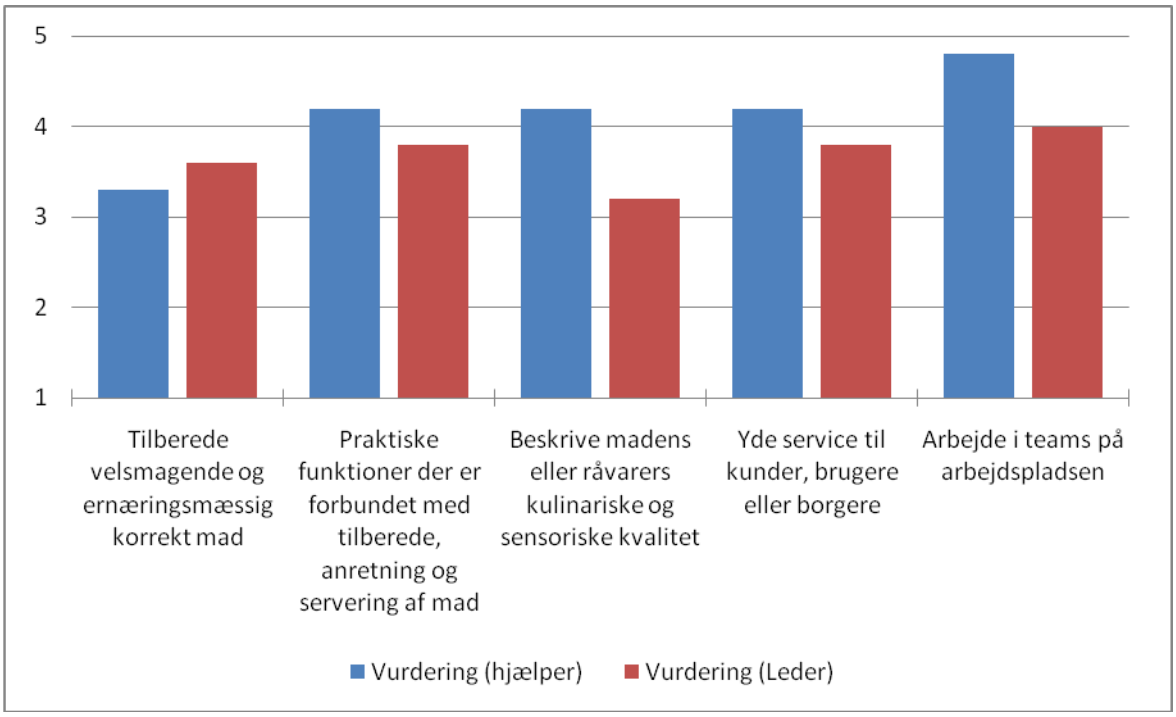
Kilde: Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang mad til mennesker, bilag 3.

Neden for følger en vurdering af uddannelsen med udgangspunkt i uddannelsens seks kompetencemål på hovedforløbet, jf. oven for. Idet såvel ernæringshjælpere som ledere er blevet bedt om at besvare en række fælles spørgsmål er det muligt direkte at sammenligne vurderinger fra de to grupper.

Både ledere og ernæringshjælpere vurderer, at ernæringshjælperne generelt er gode til at løse opgaverne. Overordnet lever ernæringshjælperne således op til de kompetencemål, som er stillet op for uddannelsen.

Inden for flere af kompetencemålene er der dog en tendens til, at lederne vurderer, at ernæringshjælperne præsterer en smule mindre positivt i forhold til ernæringshjælpernes egen vurdering. Lederne giver dog ernæringshjælperne bedømmelsen over middel på tre af de seks kompetencemål, jf. figur 2.

Figur 2 – Bedømmelser inden for tre kompetencemål (K1, K3 og K6)

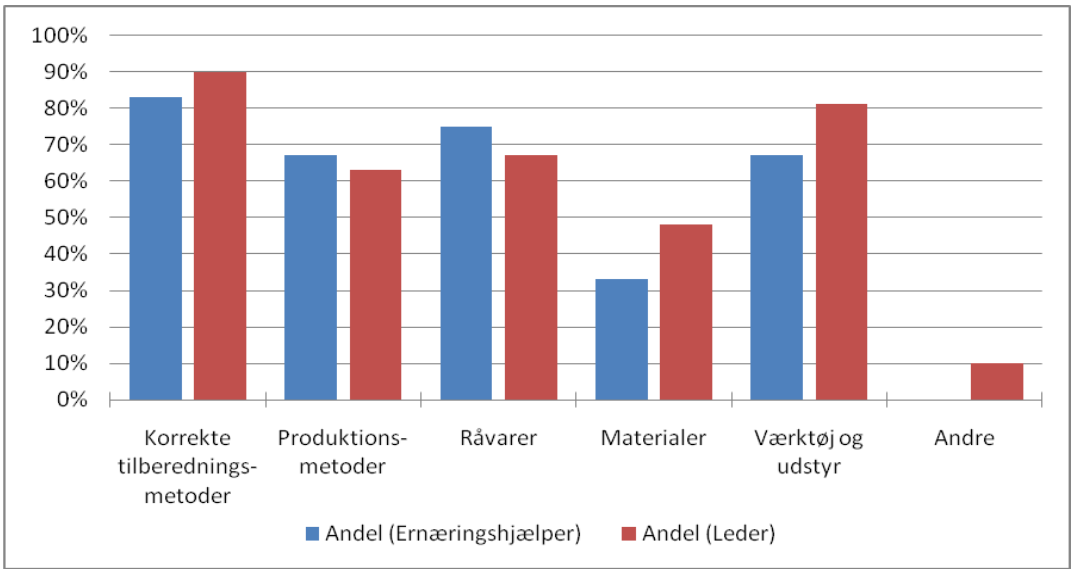


Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Lederne er mest tilfredse med ernæringshjælpernes evne til at arbejde i teams, mens de er mindst tilfredse med ernæringshjælpernes evne til at beskrive madens eller råvarernes kulinariske og sensoriske kvalitet. I forhold til sidstnævnte tilkendegiver hver tredje (29 pct.) leder, at ernæringshjælperne vurderes under middel, når det kommer til at denne opgave.

I forhold til kompetencemål 2, der beskriver **evnen til at vælge og anvende de korrekte tilberedningsmetoder, produktionsmetoder, råvarer, materialer, værktøj og udstyr i forhold til en given opgave** vurderer et flertal af såvel ernæringshjælpere som ledere, at disse kan anvendes korrekt, jf. figur 3.

Figur 3 – Evne til at vælge og anvende korrekte metoder (kompetencemål 2)

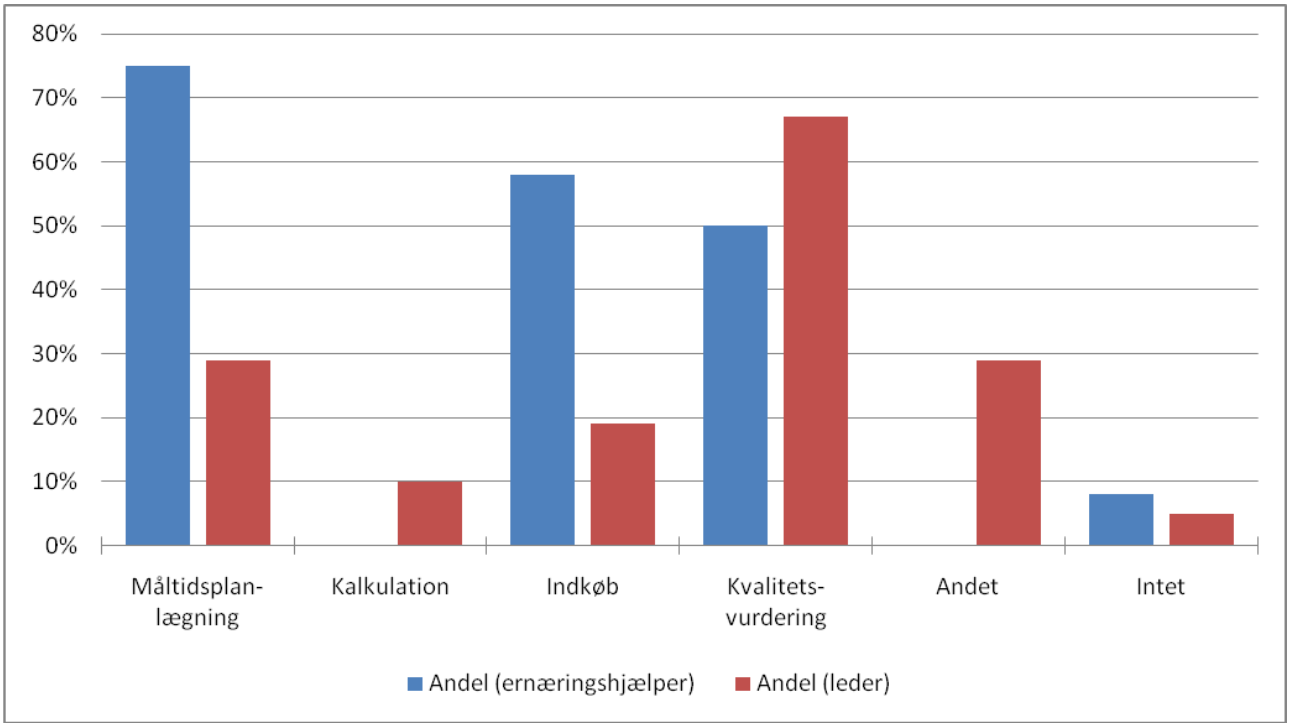


Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Dog ses, at kun hver tredje ernæringshjælper vurderer, at de er i stand til at anvende materialer korrekt. Den forholdsvis lave andel på dette område og vurderingerne generelt i forhold til kompetencemål 2 skal ses i forhold til, at målet inden for dette kompetencemål er at opnå "begyndende rutine".

I vurderingen af **evnen til at kombinere viden om fødevarer, mad og sundhed med begyndende måltidsplanlægning, kalkulation, indkøb og kvalitetsvurdering** (kompetencemål 4) ses forholdsvis stor forskel i vurderingen blandt henholdsvis ernæringshjælpere og ledere. Det gælder navnlig inden for disciplinerne måltidsplanlægning og indkøb. Kun henholdsvis 29 pct. og 19 pct. af lederne vurderer, at ernæringshjælperne besidder denne evne, mens henholdsvis 75 pct. og 58 pct. af næringshjælperne selv vurderer, at de har denne kompetence, jf. figur 4.

Figur 4 – Evne til at kombinere viden om fødevarer, mad og sundhed med øvrige kompetencemål (4)



Kilder: Spørgeskema samt egne beregninger.

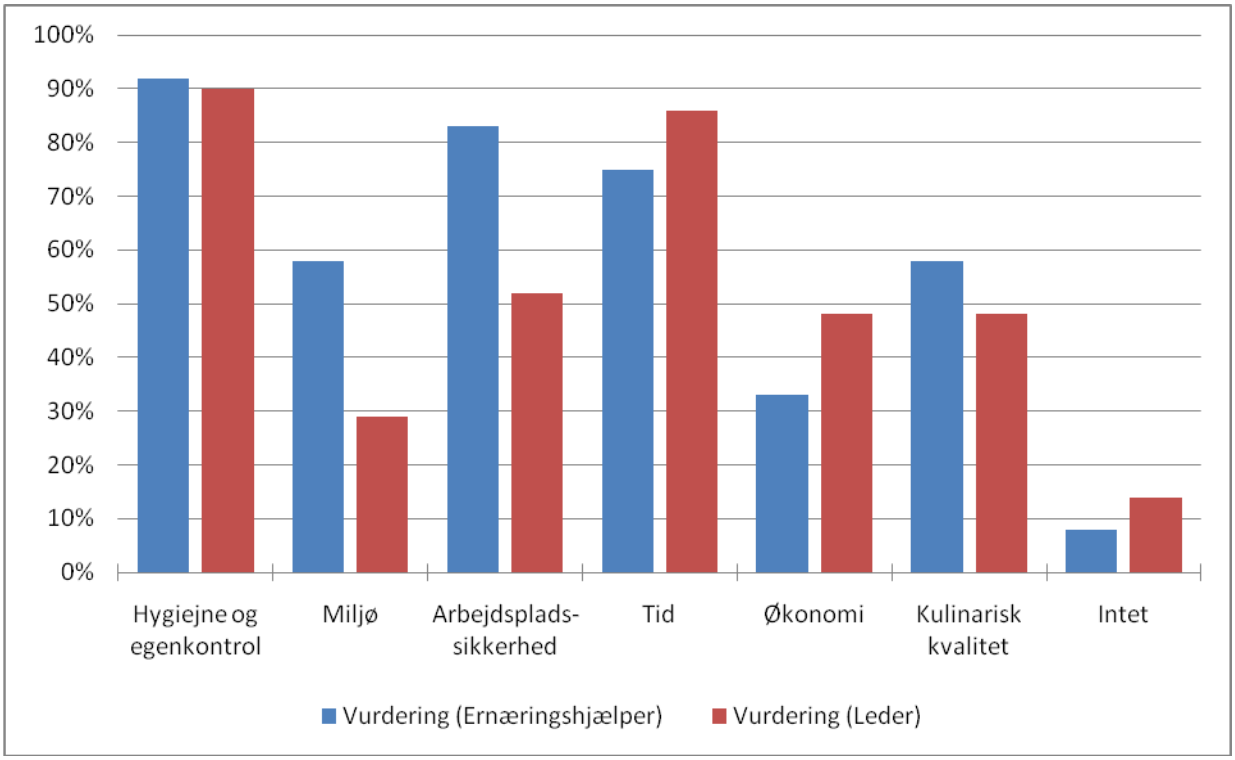
Når det gælder evnen til at kombinere viden om fødevarer, mad og sundhed i forbindelse med kvalitetsvurdering er ernæringshjælpere og ledere dog mere på linje i forhold til deres vurdering. Her er lederne dog mest positive, idet kun hver anden ernæringshjælper mener, at de kan bruge deres viden til kvalitetsvurdering, mens det gælder to ud af tre ledere.

Dette peger samlet på, at i forhold til de "administrative" funktioner i tilknytning til opgaveløsningen såsom planlægning og kalkulation og indkøb, er ernæringshjælpernes kompetencer knap så gode.

Spørgeskemaundersøgelsen belyser også nogle generelle linjer i forhold til "ansvarsbevist adfærd" når ernæringshjælpere laver mad samt evnen til at kombinere de tilegnede færdigheder fra uddannelsen med øvrige områder. Konkret gælder det **evnen til at fremstille mad under hensyntagen til hygiejne og egenkontrol, miljø, arbejdspladssikkerhed, tid, økonomi og kvalitet med begyndende rutine** (kompetencemål 5).

Generelt er hovedparten af ernæringshjælperne i stand til at varetage disse hensyn i forbindelse med opgaveløsningen, og der er nogenlunde god overensstemmelse mellem ernæringshjælpernes og ledernes vurdering. Bedst vurderes evnen til at tage hensyn til hygiejne og egenkontrol og tid, jf. figur 5.

Figur 5 – Hensyn, som tages i forbindelse med fremstilling af mad (kompetencemål 5)



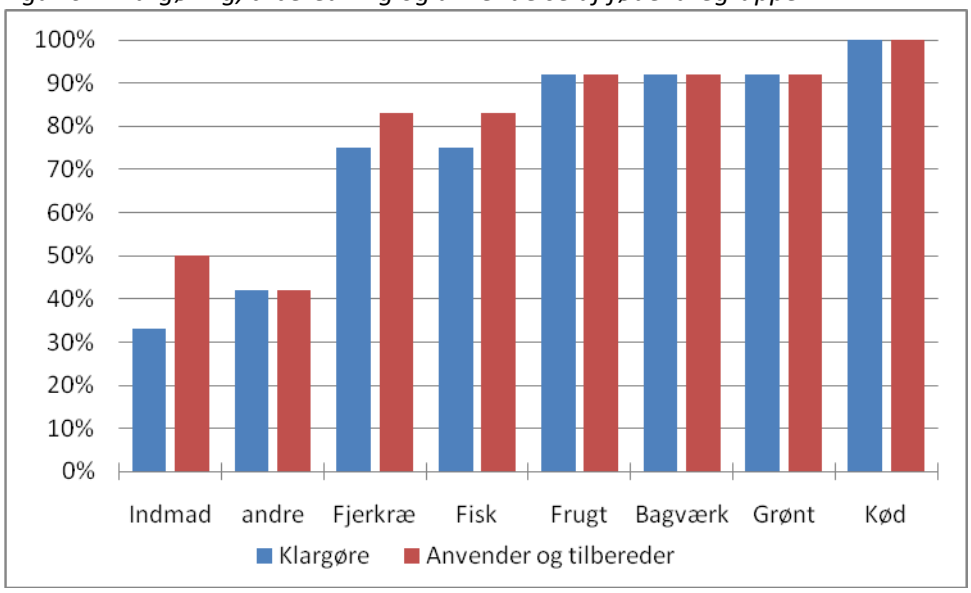
Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Lederne udtrykker mindst tilfredshed i forhold til evnen til at tage hensyn til miljø – det vil sige de miljømæssige problemstillinger i forbindelse med erhvervsudøvelsen. Kun knap hver tredje leder vurderer, at ernæringshjælperne er i stand her til. Ligeledes vurderer også kun hver anden leder, at ernæringshjælperne er i stand til at tage hensyn til arbejdspladssikkerhed, økonomi og den kulinariske kvalitet.

2.2 Ernæringshjælpernes arbejdsfunktioner

Stort set alle ernæringshjælpere klargører, anvender og tilbereder kød, grønt, bagværk og frugt, mens lidt færre håndterer fisk og fjerkræ. Og kun hver anden anvender og tilbereder indmad, jf. figur 6.

Figur 6 – Klargøring, tilberedning og anvendelse af fødevaregrupper.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

At så forholdsvis få blandt både ernæringshjælpere og ledere svarer, at de klargør og anvender indmad er formentlig først og fremmest udtryk for, at der er tale om en forholdsvis sjælden spise, snarere end det er udtryk for, at ernæringshjælperne ikke formår at behandle denne madkategori.

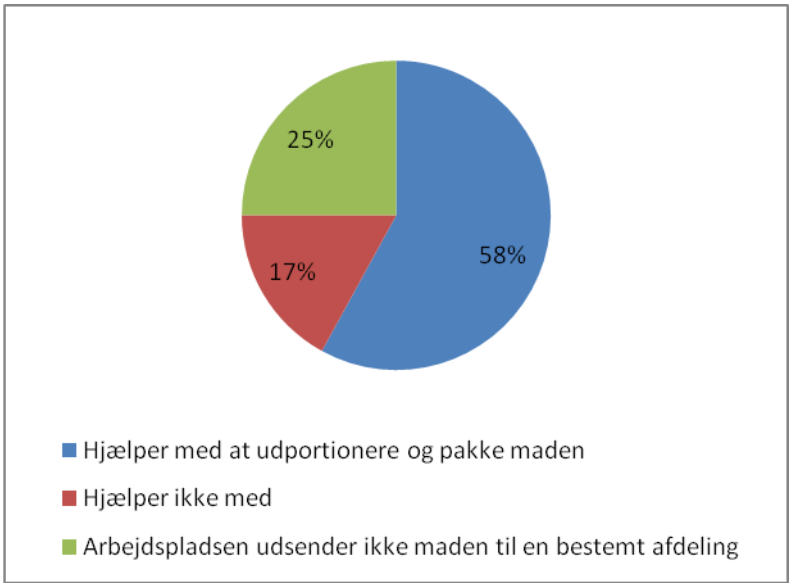
I en række tilfælde gælder, at lidt flere tilbereder og anvender end klargører de nævnte fødevarer. Det harmonerer fint med de opstillede praktikmål.

Baseret på svar fra lederne producerer 90 pct. af ernæringshjælperne komponenter af menuen i køkkenet. 71 pct. producerer hele måltider i køkkenet.

I forhold til ansvarsområder fremgår det (på baggrund af besvarelser fra ernæringshjælperne), at 83 pct. anretter maden til kunder/borgere eller patienter.

58 pct. af ernæringshjælperne medvirker til at udportionere og pakke maden, mens 17 pct. ikke hjælper til med at udportionere, jf. figur 7. (25 pct. er på arbejdspladser, hvor maden ikke bliver sendt til en bestemt afdeling.)

Figur 7 – Udportionering og pakning af maden.



Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger

83 pct. serverer maden til kunder/borgere eller patienter. 8,5 pct. serverer ikke maden, mens 8,5 pct. er på arbejdspladser, hvor maden ikke bliver serveret.

Desuden tilkendegiver ernæringshjælperne, at:

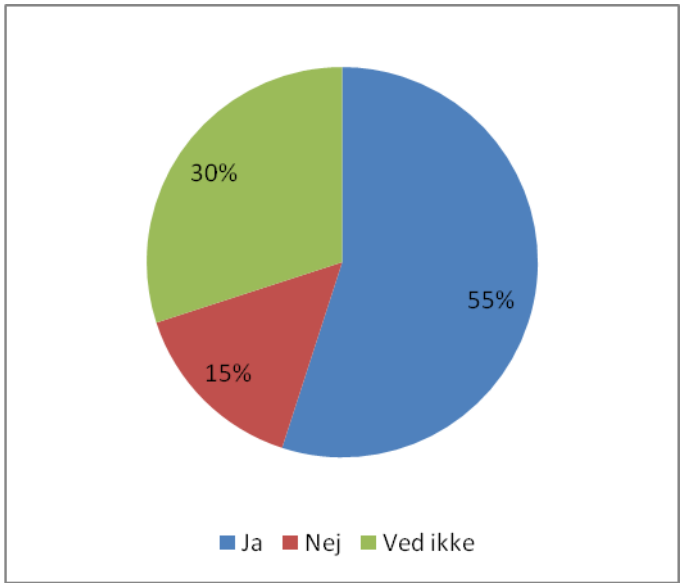
- 83 pct. udfører egenkontrol på *råvarer* samt *rengøring & desinfektion*
- 75 pct. udfører egenkontrol på produktion
- 67 pct. udfører egenkontrol på *Vedligeholdelse og personlig hygiejne*
- 58 pct. udfører egenkontrol på *færdigvarer*
- 17 pct. udfører ingen egenkontrol
- 58 pct. bestiller madvarer på sin arbejdsplads
- 92 pct. udfører kontrol med de indkøbte madvarer

Når det gælder samspillet med andre kolleger på arbejdspladsen, tilkendegiver tre ud af fire ernæringshjælpere, at der er andre medarbejdere, som udfører lignende funktioner. I lighed vurderer også [andel af] lederne, at der er andre medarbejdergrupper, der udfører lignende funktioner som ernæringshjælperen.

Dette vidner om, at arbejdsområdet generelt er kendetegnet ved en høj grad af ”funktionel fleksibilitet”, hvor mange medarbejdergrupper med forskellig faglig profil medvirker i forhold til opgaveløsningen.

Mere end hver anden leder vurderer, at ernæringshjælperne vil kunne bruges i nye funktioner/ områder. Kun hver sjette mener ikke, at det er en mulighed, jf. figur 8.

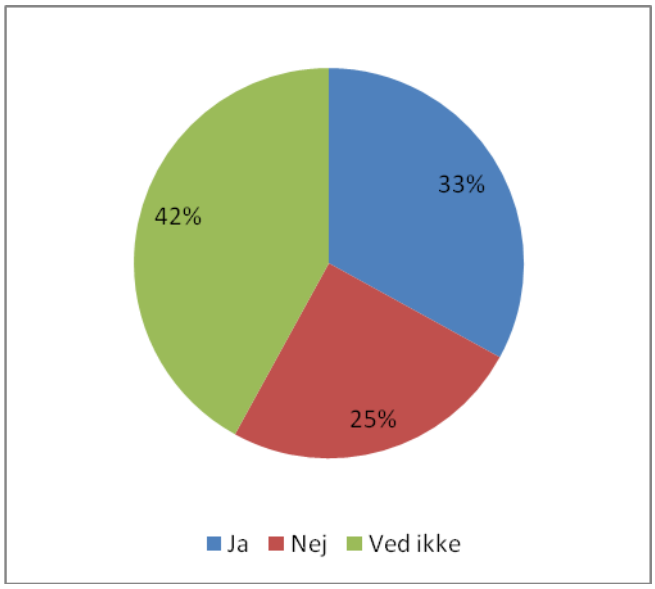
Figur 8 – Mulighed for, at løse nye/andre opgaver? (ledervurdering)



Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Selv vurderer ernæringshjælperne dog, at de ikke helt i samme omfang ser sig i stand til udføre nye/andre arbejdsopgaver. En lidt mindre andel – hver tredje - af ernæringshjælperne end blandt lederne vurderer således, at kan påtage sig nye opgaver på andre områder, jf. figur 9.

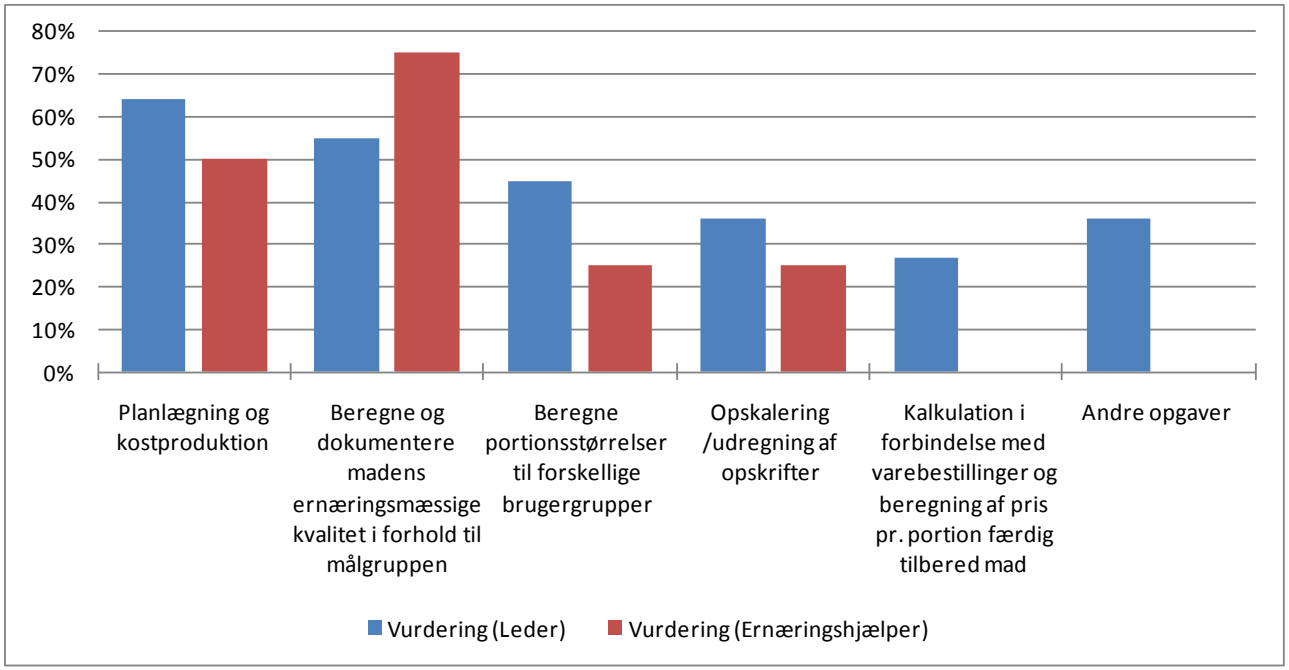
Figur 9 – Mulighed for, at løse nye/andre opgaver? (ernæringshjælpernes vurdering)



Kilder: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Blandt de ledere og ernæringshjælpere, som vurderer, at ernæringshjælperne i fremtiden kan bruges i nye/andre områder, peges oftest på opgaver i forbindelse med 1) planlægning og kostproduktion og 2) beregning og dokumentation af madens ernæringsmæssige kvalitet.

Figur 10 – Funktioner, hvor ernæringshjælperen kan bruges i fremtiden



Kilder: Spørgeskemaundersøger samt egne beregninger.

Denne overvejende positive vurdering fra lederne i forhold ernæringshjælpernes muligheder for at påtage sig nye opgaver synes at være en anelse overraskende i forhold til vurderingen af ernæringshjælperne i forhold til kompetencemål 4, jf. afsnit 2.1 oven for. Her gav en stor andel af lederne udtryk for, at ernæringshjælperne har mindre gode evner til at kombinere viden om fødevarer, mad og sundhed med måltidsplanlægning, kalkulation, indkøb.

Endeligt er både stort set alle ernæringshjælpere og ledere enige om, at ernæringshjælpernes kompetencer er anvendelige i såvel et stort køkken som i et lille.

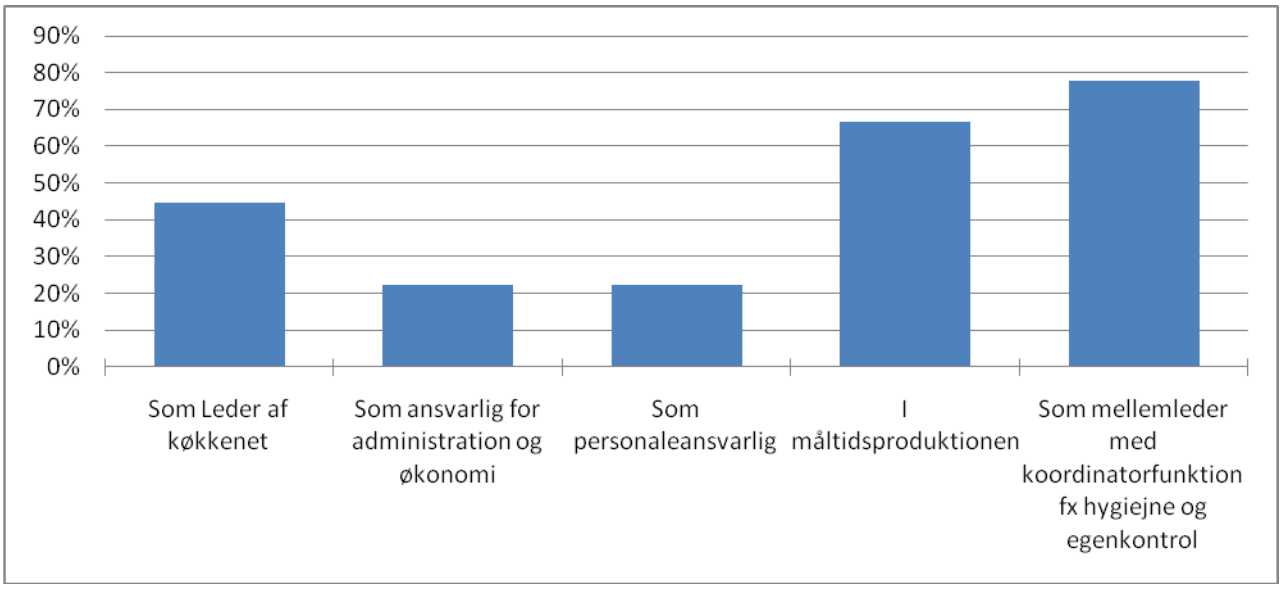
3. Ernæringsteknologer

3.1 Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

Samtidig med oprettelsen af ernæringshjælperuddannelsen, blev den nye uddannelse til ernæringsteknolog oprettet. Første årgang træder derfor ud på arbejdsmarkedet i 2011.

Knap halvdelen af lederne kender uddannelsen (43 pct.). Blandt de 43 procent som har kendskab til ernæringsteknologuddannelsen vurderer et flertal, at de færdiguddannede vil kunne løse opgaver inden for måltidsproduktion og som mellemleder med koordinatorfunktion, jf. figur 11.

Figur 11 – ledernes vurdering af ernæringsteknologens funktion i køkkenet.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Boks 3.1

Om uddannelsen til ernæringsteknolog

Uddannelsen til ernæringsteknolog er en ny såkaldt erhvervsakademiuddannelse. Det tager 2 år at gennemføre uddannelsen. Optagelse på uddannelsen kræver enten en gymnasial uddannelse eller relevant erhvervsuddannelse. Uddannelsen gennemføres med SU.

Undervisningen foregår som almindelig undervisning, selvstændig opgaveløsning og projektarbejde. Der indgår kortere praktikophold i en virksomhed.

Studiet omhandler emner som mad- og måltidsproduktion, ernæring, fødevaresikkerhed og fødevarekvalitet, konceptudvikling, organisation, ledelse og økonomi.

Kilde: Uddannelsesguiden

Appendix: Om spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen er delt op i to.

Der er således udarbejdet to spørgeskemaer målrettet henholdsvis ernæringshjælperne og lederne.

Spørgeskemaet er sendt ud til 61 ernæringshjælpere og 324 køkkenledere. Der er gennemført rykkerprocedure i forhold til begge grupper.

Blandt ernæringshjælperne har i alt 34 besvaret spørgeskemaet svarende til en svarprocent på 56 pct. Der er 12 ud af de 34 besvarende der er ansat som ernæringshjælper, og det er disse besvarelser som danner grundlag for statistikken fra ernæringshjælperne. Af disse er:

- 75 pct. i aldersgruppen 14-37 år.
- 83 pct. med mindre end 5 års køkkenerfaring.

322 ledere har afgivet svar hvilket svarer til en svarprocent på 99 pct. Heriblandt har 21 ledere en eller flere ernæringshjælpere ansat i køkkenet. Det er disse 21 besvarelser som danner grundlag for statistikken fra lederne. Den sektorvise fordeling er som følger:

- 52 % er ansat i kommunerne
- 24 % er ansat i regionerne
- 24 % er ansat i private virksomheder

Køkkenstørrelserne fordeler sig med 43 pct. af lederne i et køkken med 1-5 ansatte, 10 pct. har 11-15 ansatte, 14 pct. har 16-20 ansatte og 5 pct. har 21-25 ansatte. 29 pct. af lederne har 31 eller flere ansatte i køkkenet.