

Rapport
fra Rådgivende utvalg for rekruttering til mat- og måltidsbransjen

Uten fagarbeidere – ingen matnasjon

Rekruttering til mat- og måltidsbransjen,
en lite kjent karrierevei



Februar 2021

Innhold

SAMMENDRAG	4
1 INNLEDNING	7
1.2 Utvalgets sammensetning	8
1.3 Utvalgets forståelse av mandatet og avgrensninger	9
1.4 Arbeidsmetode og prosess	9
2 REKRUTTERING, KOMPETANSE OG FREMTIDIGE BEHOV I MAT- OG MÅLTIDSBRANSJEN	13
2.1 Norges fremtidige kompetansebehov	13
2.2 Lave søkertall til utdanningsprogrammet restaurant- og matfag	17
2.3 Utfordringer i ungdomsskolen	21
2.4 Utfordringer i videregående skole	23
2.5 Sentrale aktører og deres rolle i rekrutteringsarbeidet	26
2.6 Samarbeid mellom aktørene	30
2.7 Fagskolenes rolle	31
2.8 Effekter for bransjen av covid-19-pandemien	33
2.9 Utfordringer og muligheter – utvalgets vurderinger	34
3 KOMPETANSEBEHOV OG UTDANNING	37
3.1 Det er et økende kompetansebehov i bransjen	37
3.2 Struktur og organisering av utdanningstilbud innen mat- og måltidsbransjen	37
3.3 Utvalgets anbefalinger	39
4 GRUNNSKOLEN OG VIDEREGÅENDE OPPLÆRING	41
4.1 Prioritering av viktige fag i ungdomsskolen	41
4.2 Rekruttering til neste trinn i videregående skole og kompetanseutvikling for lærerne	46
4.3 Utvalgets anbefalinger	46
5 BRANSJENS ARBEIDSFORHOLD OG OMDØMME	49
5.1 Lønns- og arbeidsvilkår	49
5.2 Mange karrieremuligheter – lite kjent	52
5.3 Utvalgets anbefalinger	54
6 UKLAR ROLLE- OG ANSVARFORDDELING FOR REKRUTTERING OG GJENNOMFØRING	57
6.1 Utvalgets anbefalinger	59
7 OPPSUMMERING	61
8 LITTERATURLISTE	63

Sammendrag

I januar 2020 vedtok regjeringen å sette ned et rådgivende utvalg for å identifisere de viktigste utfordringene og, foreslå tiltak for å øke rekrutteringen til mat- og måltidsbransjen. Bransjen har et økende behov for fagarbeidere, samtidig som rekruttering til utdanningsprogrammet restaurant- og matfag er fallende.

I rapporten vurderer utvalget utfordringene, og gir en analyse av det fremtidige kompetansebehovet og mulighetene som ligger i mat- og måltidsbransjen. Utvalget konstaterer at mat- og måltidsbransjen gir gode arbeidsmuligheter i form av trygge og interessante jobber innenfor et bredt spekter av ulike arbeidsplasser og fag. Samtidig er det store utfordringer knyttet til blant annet lave søkertall til restaurant- og matfag, og manglende rekruttering av fagarbeidere til bransjen.

Utvalget kommer med 24 anbefalinger for hvordan rekrutteringen til mat- og måltidsbransjen kan økes på både kort og lang sikt.

Anbefalingene er gruppert under fire hovedoverskrifter som utvalget mener oppsummerer utfordringene og mulighetene i mat- og måltidsbransjen: 1) kompetansebehov og utdanning, 2) grunnskolen og videregående opplæring, 3) arbeidsforhold og omdømme og 4) uklar rolle- og ansvarsfordeling for rekruttering og gjennomføring.

Uten fagarbeidere, ingen matnasjon!



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

Utvalgets anbefalinger

1. Det bør innføres en landsdekkende læreplassgaranti.
2. Nytt navn på utdanningsprogrammet som dekker bredden innenfor mat- og måltidsbransjen.
3. Regionale samlinger for restaurant- og matfag – elever fra ulike deler av fylket/regionen. Det er nødvendig med ny organisering av RM -tilbud der det er få eller ingen elever. En kombinasjon av digital og samlingsbasert undervisning.
4. Digitale undervisningsplattformer.
5. Lovpålagt fagutdanning hos mat- og helselærere – behov for opptrappingsplan.
6. Permitterte fagarbeidere inn i skolen som ressurspersoner. Kommune og NAV må samarbeide.
7. Fra bredt til målrettet rekrutteringsarbeid: Samarbeid mellom faglærere på restaurant- og matfag i videregående skole og mat- og helselærere i ungdomsskolen.
8. Mat- og helsefaget som trekkfag til eksamen på ungdomsskolen.
9. Faget "utdanningsvalg" og kompetansekrav om karriererådgivning hos rådgiver.
10. Felles verktøykasse til formidling av utdannings- og karrieremuligheter til bruk i skolen både av bransjen, rådgivere og lærere.
11. Bedre utnytting av yrkesfaglig fordypning på Vg1. Må forstås som en del av karriereveiledningen.
12. Kompetanseutviklingsplan i videregående skole for faglærere i restaurant- og matfag.
13. Etter- og videreutdanning av ledere i bransjen, særlig innenfor ledelse, organisasjon og økonomi.
14. Krav om fagbrev, alternativt bransjestandard, for å sikre seriositet i bransjen.
15. Krav til bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser også for avtaler på størrelse under det som loven krever. Det bør legges inn bruk av lærlinger i kriteriesettet for offentlig innkjøp av tjenester til mat og måltider.
16. Mat- og måltidsbransjen bør organisere seg.
17. Mat- og måltidsbransjen må selge inn bredden og mangfoldet i bransjen.
18. Fagskolen som synliggjøring av karrierevei i mat- og måltidsbransjen.
19. Femårig nasjonal rekrutteringskampanje. Landsdekkende prosjekt organisert av bransjen, finansiert med statlige midler og bidrag fra arbeidslivets parter og bransjen.
20. Måle effekten av fylkeskommunenes forsterkede ansvar for kompetanse og næringsutvikling.
21. Opplæringskontorene må få en tydeligere rolle i opplæringen.
22. Yrkesopplæringsnemndenes rolle må tydeliggjøres.
23. Felles standard for gjennomføring av fagprøver i hele landet.
24. Økt bruk av samarbeidsavtaler med NAV.



1

Innledning

Innen 2030 skal Norge bli en matnasjon, og regjeringen la 12. februar i år frem en strategi for å oppnå denne visjonen. En viktig forutsetning for å lykkes med denne ambisjonen er god kompetanse gjennom hele verdikjeden for mat. Det betyr at vi som nasjon må sikre oss en langsiktig rekruttering til matindustrien, institusjoner, restauranter og reiseliv.

Regjeringen vedtok i januar 2020 å sette ned et rådgivende utvalg for rekruttering til mat- og måltidsbransjen (heretter omtalt som utvalget). Formålet var å identifisere de viktigste utfordringene, og foreslå tiltak for å øke rekrutteringen til mat- og måltidsbransjen. Mat- og måltidsbransjen er en samlebetegnelse for de utdanningstilbud, virksomheter, institusjoner og yrkesgrupper som er involvert i verdikjeden for mat, fra matindustri, småskalaproduksjon og lokalmatnæring, til restaurant- og institusjonsbord.

Norge står mitt i en omstilling, blant annet for å nå bærekraftsmålene. Fremdriften er påvirket og utfordret av covid-19. Kompetanse og utdanning vil være viktige nøkler for å møte disse utfordringene. Mat- og måltidsbransjen favner bredt samfunnsøkonomisk, faglig og geografisk. Matindustrien er for eksempel Norges største fastlandsindustri, med produksjon i hele landet. Til sammen sysselsetter industrien om lag 53 000 personer i Norge, men dette er likevel bare en del av verdikjeden for mat. Her inngår også råvareproduksjon fra landbruket og sjømat siden, i tillegg til forhandlere og grossister, transport, logistikk og detaljhande. Mat- og måltidsbransjen omfatter i tillegg hoteller, restauranter og storkjøkken både privat og offentlig. Fagkompetanse er avgjørende for at bransjen skal fortsette å utvikle seg og bidra til verdiskapingen i Norge.

Utvalget har avdekket at det ser ut til at det er lite kunnskap generelt i samfunnet og blant rådgivere i skolen, om mulighetene for å få en sikker og spennende jobb med utviklingspotensial i mat- og måltidsbransjen. Rapporten synliggjør derfor dette mangfoldet, og peker på hvilke muligheter som finnes i bransjen. Utvalget har ikke sett spesifikt på lønnsvilkår og lønnsdannelse. Utvalget vil likevel understreke at ordnede lønns- og arbeidsvilkår må være normen selv om det er stor variasjon i arbeidsoppgaver og arbeidstid i de ulike delene av bransjen.

Hele bransjen er påvirket av covid-19-pandemien. Konsekvensene er til dels dramatiske, spesielt for hotell-, restaurant-, catering- og reiselivsnæringen, hvor hele eller deler av markedet falt bort over natten. Industrien har også blitt sterkt påvirket gjennom bortfall av viktige markeder innen serveringsbransjen, mens andre markeder har styrket seg grunnet stengte grenser. Langtidseffektene av pandemien er usikre, men mange frykter at den vil påvirke mat- og måltidsbransjen, og rekrutteringen til bransjen, i mange år fremover.

Bakgrunnen for å sette ned utvalget var situasjonen før pandemien, med mål om å se på utfordringer og muligheter fremover. Utvalget har derfor hatt et langtidsperspektiv, men med situasjonen etter pandemien, som et utgangspunkt for vurderingene. Imidlertid har pandemien forsterket utfordringene, og samtidig løftet frem potensialet for mat- og måltidsbransjen.

Mandatet for det rådgivende utvalget til mat- og måltidsbransjen har vært å:

- Identifisere de viktigste utfordringene knyttet til lang-siktig rekruttering av god og relevant kompetanse gjennom verdikjeden for mat.
- Gi en behovsanalyse av kompetansebehovet de neste 10 til 15 årene, og presentere potensialet fremover.
- Foreslå tiltak på ulike nivå.
- Synliggjøre hvordan eventuelle tiltak over statsbudsjettet kan gjennomføres innenfor en uendret samlet ressursbruk.

1.2 Utvalgets sammensetning

Utvalget har vært bredt sammensatt med representanter fra ulike deler av mat- og måltidsbransjen, og har tilsammen bestått av 13 personer (se oversikt nedenfor). Landbruks- og matdepartementet har hatt sekretariatet for utvalget, og har bestått av Aase Lømo, Nina Mosseby og Tor Johan Burvald-Nyvoll.

Medlem	Tittel	Organisasjon
Grete Ingeborg Nykkelmo (leder)	Adm.dir.	Ungt Entreprenørskap Norge
Arnt Steffensen	Leder	Kost- og ernæringsforbundet i Delta
Børre Krudtå	Divisjonsdirektør	Troms og Finnmark fylkeskommune
Espen Lynghaug	Spesialrådgiver	NHO Mat og drikke
Frode Selvaag	Daglig leder	Ryfylkekokken
Lars Ove Flaten	Direktør Hvitt kjøtt	Nortura
Marit Hjønnvåg	Daglig leder	Brødrene Hjønnvåg A/S
Mathias Hopland Eikås	Kokk, nylig avsluttet Vg3/ fagbrev	Vestkapp restaurant/Storm på Stad
Merete Helland	Kurs- og kompetanseansvarlig	Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
Merethe Lundberg	Landstyremedlem NKL Harstad	Norske kokkers landsforening
Stine Akselsen	Fagsjef næringspolitikk	Sjømat Norge
Tor-Ivar Furuset	Styreleder	Opplæringskontoret Brimi-kjøken
Tove Martens	Reiselivssjef	Destinasjon Røros



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

1.3 Utvalgets forståelse av mandatet og avgrensninger

For å øke rekrutteringen av kompetent arbeidskraft til mat- og måltidsbransjen, mener utvalget at den største utfordringen er rekruttering til matfagene. Utdanningsprogrammet restaurant- og matfag (RM-fag) på videregående skole er kjennetegnet av fallende søkertall og relativt stort frafall. Mandatet innebærer at det er viktig å se hele skoleløpet under ett, fra ungdomsskole, videregående skole Vg1 og Vg2 og læretiden (Vg3). Utvalget tar utgangspunkt i rekruttering til RM-fag, men ønsker også å se på rekruttering fra Teknologi- og industrifag (TIF). Matindustrien har et økende behov for teknisk kompetanse. Det er kryssløp fra TIF (Vg2 Industriteknologi) til Vg3 Industriell Matproduksjon. Dette er en mulighet som bør synliggjøres bedre enn det som er tilfellet i dag.

Utvalget har også sett på betydningen av fagskolen for rekruttering til mat- og måltidsbransjen, selv om dette i utgangspunktet ikke omfattes av mandatet. Fagskole er en høyere yrkesfaglig utdanning. Målgruppen for utvalgets arbeid vil være elever og fagskolestudenter i utdanningssystemet og unge voksne. Den siste gruppen kan være personer som har brukt opp retten til videregående opplæring, og/eller er i arbeid i en bedrift, eller deltar i et opplegg hos NAV.

Med avgrensningen skissert forstår utvalget mandatet på følgende måte:

- a. *Identifisere de viktigste utfordringene knyttet til lang-siktig rekruttering av god og relevant kompetanse gjennom verdikjeden for mat*

Verdikjeden for mat betyr her fra råvaren er ferdig produsert, til ulike former for bearbeiding og videre til at maten blir servert.

- b. *Gi en behovsanalyse av kompetansebehovet de neste 10 til 15 årene og presentere potensialet fremover*

Utvalget avgrenser seg til å gjøre en analyse i et ti-års perspektiv, der vi legger kvalifiserte antagelser til grunn basert på foreliggende data og generelle fremtidsscenarier.

- c. *Foreslå tiltak på ulike nivå*

Utvalget ønsker ikke å begrense hvilke instanser eller aktører som eventuelt vil bli ansvarliggjort når det gjelder mulig gjennomføring av forslag til tiltak. Det kan være tiltak som berører ulike deler av bransjen, kommunene, fylkeskommunen eller sentrale myndigheter.

- d. *Synliggjøre hvordan eventuelle tiltak over statsbudsjettet kan gjennomføres innenfor en uendret samlet ressursbruk.*

Utvalget forstår dette som at forslag til tiltak som vil berøre de aktuelle departementers budsjett, må kunne gjennomføres uten økte økonomiske rammer. Det vil være mulig enten ved å foreslå omdisponering av andre tiltak som allerede er etablert, eller at tiltak kan la seg gjennomføre uten økte kostnader for staten.

Utvalget har avgrenset og tematisert arbeidet i fire hovedtema:

1. Kompetansebehov og utdanning
2. Grunnskolen og videregående opplæring
3. Bransjens arbeidsforhold og omdømme
4. Uklar rolle- og ansvarsfordeling for rekruttering og gjennomføring.

Utvalget mener at mandatets pkt. a og b er svart ut i kapittel 2, som oppsummerer kunnskapsgrunnlaget og behovsanalyser, og som er grunnlaget for de foreslåtte tiltakene i kapitlene 3-6 (mandatets pkt. c og d).

1.4 Arbeidsmetode og prosess

Utvalget har gjennomført åtte møter i perioden februar 2020 til januar 2021. Kun oppstartsmøtet ble gjennomført som et fysisk møte for alle deltagerne. To møter er gjennomført med en kombinasjon av deltakelse fysisk og via video, mens de øvrige møtene er gjennomført digitalt. For å sikre en god dynamikk i de digitale møtene, har utvalget hatt digitalt gruppearbeid mellom fellesmøtene i løpet av høsten 2020.

Foruten innsamling av aktuell faglitteratur, skriftlige innspill og sekretariatets samtaler med relevante fagpersoner, har utvalget bestilt to undersøkelser og invitert personer med relevant erfaring til to av utvalgsmøtene.

Det har blitt holdt åtte innledninger fra eksterne personer over følgende temaer:

Tema	Innledere
Lied-utvalget (NOU 2019: 25)	John Arve Eide – medlem av Liedutvalget, Fylkesdirektør kultur og mangfold, Viken fylkeskommune
Rådgivning på ungdomsskolen	Liv Hofgaard – Leder Rådgiverforum Norge og rådgiver ved skole i Sandnes kommune
Rekruttering til restaurant- og matfag og opplæringskontorenes rolles	Terje Tidemann – Leder av FORM
Hvordan Ungt Entreprenørskap samarbeider med sjømatnæringen	June Pettersen – Prosjektleder Ungt Entreprenørskap Midt-Troms
Verdt å vite om restaurant- og matfag	Fra Glemmen videregående skole: Petter Kildebo – leder restaurant- og matfag, og Elise Sollie – lærling butikkslakter
Intervju med kokkelærling	Oda Karlsen Wiik – lærling ved Brasserie France (gått yrkesutdanning ved Etterstad videregående skole)
Fremtidig kompetansebehov og rekruttering	Siren Grønhaug – HR direktør Lerøy Seafood Group
NAV – oppfølging av unge til utdanning og arbeid	Laila Hove – Fagansvarlig og leder for ungdomsinnnsatsen i NAV

I tillegg har tre av utvalgsmedlemmene holdt innlegg på møtene om spesifikke fagtemaer innenfor sine områder.

Foruten innledere på utvalgsmøtene har departementet gjennomført samtaler med relevante ressurspersoner, slik det også er referert til i teksten.



Foto: Troms og Finnmark FK - Alta VGS.

2

Rekruttering, kompetanse og fremtidige behov i mat- og måltidsbransjen

2.1 Norges fremtidige kompetansebehov

Det grønne skiftet påvirker alle delene av norsk samfunnsutvikling. Dette er utfordrende for alle samfunnsaktørene og krever oppdatert og god kompetanse på alle nivå. Regjeringen har derfor satt ned et eget kompetansebehovsutvalg (KBU) som skal bidra til å "...frembringe den best mulige faglige vurderingen av Norges fremtidige kompetansebehov, som grunnlag for planlegging og strategiske kompetansebeslutninger – for myndigheter og arbeidslivet, regionalt og nasjonalt.»¹.

KBU har løpende mandat frem til 2026 og leverer en årlig rapport med oppsummeringer og anbefalinger til regjeringen. Utvalget peker på åtte sentrale utfordringer som vil være spesielt viktige for utviklingen av det norske samfunnet fremover². Disse er like sentrale og relevante for mat- og måltidsbransjen:

1. For mange går ut fra grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse
2. Det er for mange som ikke fullfører videregående opplæring og som ikke oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet
3. Teknologisk og samfunnsmessig utvikling gjør at kompetanse må utvikles og fornyes
4. Mange arbeidstakere deltar i for liten grad i

opplæringsaktiviteter i arbeidslivet og etter- og videreutdanning

5. Økende levealder innebærer at flere må bidra mer i arbeidslivet for å finansiere velferdsstaten. Det øker behovet for påfyll av kompetanse for alle arbeidstakere uavhengig av alder
6. Mobilitet over landegrensene gir usikkerhet om fremtidig tilgang på kompetanse
7. Det er vedvarende mangler på kvalifisert arbeidskraft innen noen yrker, særlig i helse- og omsorgssektoren, grunnskolelærere, IKT, samt fagarbeidere til bygg og anlegg
8. Arbeidslivsrelevansen bør bli bedre i mange høyere utdanninger

De store samfunnstrendene påvirker også kompetansebehovet i samfunnet. Urbaniseringen fortsetter og befolkningsveksten er beregnet å øke frem mot 2050. Flertallet i Norge bor nå i byer eller tettsteder, og befolknings sammensetningen endrer seg. Levealderen øker, og med en økende andel eldre i samfunnet vil det bli et økende behov for hjemmetjenester og ulike institusjonstilbud. Teknologien påvirker allerede mat- og måltidsbransjen, og har endret behovet for manuelt arbeid. Samtidig øker behovet for teknologier som kan styre og utvikle produksjonssystemene. Kompetansebehovet i mat- og måltidsbransjen er derfor sammensatt og mangfoldig. Det er urovekkende at så mange norske ungdommer går ut av ungdomsskolen

¹ Kompetansebehovsutvalget, 2020

² NOU 2019: 2

og inn i videregående opplæring med for dårlig grunnkompetanse. Det hevdes også at mange av disse elevene ofte blir rådet til å søke seg inn på RM-fag. Dette kan gi en dobbel utfordring når faget både skal legge til rette for umotiverte elever, og gjerne elever med spesielle behov, og for mer motiverte elever som målrettet har søkt seg til faget. En annen viktig kompetanseutfordring for mat- og måltidsbransjen er knyttet til et kommende generasjonskifte både i industrien og innen lokalmatnæringen.

Mangel på fagarbeidere i mat- og måltidsbransjen

Fagkunnskap og kompetanse har stor betydning i alle deler av mat- og måltidsbransjen. Moderne matproduksjon krever fagfolk til å operere og håndtere spesialiserte prosesser og arbeidsoppgaver. Det er også et generelt behov for fagfolk i alle deler av bransjen for å ivareta mattrygghet og strenge hygienekrav for produksjon og servering av mat. Fagfolk er derfor sentrale for å ivareta viktige samfunnshensyn i mat- og måltidsbransjen, og for å bygge omdømme som en seriøs bransje med trygge arbeidsplasser.

Mat- og måltidsbransjen rapporterer om økende mangel på kompetanse og arbeidskraft. Ifølge Norske Kokkers Landsforening (NKL) mangler Norge om lag 1000 kokker og NAV estimerer at det på landsbasis mangler 1450 kokker og 1500 servitører³. I NHOs kompetansebarometer for 2019 oppgir 61 prosent av medlemsbedriftene innenfor NHO Mat og Drikke at de har et udekket kompetansebehov⁴. Dette er en økning fra 2014 hvor ca. 46 prosent oppga det samme.

Matindustrien står ovenfor et kommende generasjonskifte. Rekrutteringen er for svak i forhold til dagens behov og mange erfarne fagarbeidere nærmer seg pensjonsalder. Våren 2020 rapporterer én av fire bedrifter at de har en større gruppe medarbeidere som vil gå av med pensjon de nærmeste årene⁵. I 2014 ble arbeidskraft- og kompetansebehovet i matindustrien kartlagt gjennom en spørreundersøkelse blant bedriftene⁶. Et av spørsmålene rapporten forsøkte å besvare, var hvor mange flere årsverk med fagarbeidere bedriftene mente de ville ha behov for frem til 2020. Dette var årsverk som man hadde behov for *i tillegg* til de nye fagarbeiderne som trengs for å erstatte de som går av med pensjon, eller som forsvinner til andre industrigrener. Omkring halvparten



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

³ Berg, 2018; Gjerde, 2020, s. 18.

⁴ Rørstad et al., 2019, s. 19 (rapporten fra 2020 ventes i februar 2021)

⁵ NHO, 2020

⁶ Prestvik & Rålm, 2014

av bedriftene som ble spurt, oppga at behovet for faglærte ville øke i fremtiden. Tabell 1 viser prognosen som ble utarbeidet basert på undersøkelsen. I følge prognosen ville matindustrien mangle nær 300 industriell matproduksjonsfagarbeidere og nær 200 baker- og konditorfagarbeidere i 2020. Til sammenligning estimerer NAV i sin bedriftsundersøkelse for 2020 at det på landsbasis mangler 400 fagarbeidere i nærings- og nytelsesmiddelindustrien og 200 bakere/konditorer⁷. Dette tyder på at behovet for flere fagarbeidere er større enn det som tidligere er estimert.

I noen bransjer innenfor matindustrien har mangel på kompetanse og arbeidskraft ført til økt bruk av innleid arbeidskraft. Innleid arbeidskraft gir en grad av fleksibilitet som bedriftene har stor nytte av i en produksjon preget av sesongvariasjoner. En utfordring for en del av næringene er at arbeidsmengden varierer etter tilgjengeligheten på råvarene. I høysesongen er arbeidsmengden stor, det er derfor gunstig å kunne øke antall ansatte etter behov, samt raskt redusere i lavsesongen. I perioden 2005 til 2015 øker andelen av lønnskostnader i matindustrien som går til innleie fra ca. 3 til 6 prosent⁸. Veksten var størst innenfor fiskeri- og kjøttindustrien som har hatt en tilnærmet doubling i andel av lønnskostnader til innleie, 3,5 til 6,9 prosent innenfor kjøtt og 3,3 til 5,9 prosent innenfor fisk⁹.

Tabell 1 - Behov for fagarbeidere innen matfagene frem mot 2020 (prognose)

Lærefag	Antall årsverk
Butikkslakterfaget	57
Kjøttskjærefaget	216
Slakterfaget	104
Pølsemakerfaget	188
Bakerfaget	129
Konditorfaget	60
Industriell matproduksjon	293
Annet innen matfag	95

Kilde: Prestvik & Rålm, 2014, s. 30.

Kjøttindustrien og fiskeindustrien skiller seg ut fra de andre næringene med et høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft. I fiskeindustrien øker andelen fastansatte med utenlandsbakgrunn fra 12 til over 50 prosent i perioden 2003 til 2018¹⁰. Hos noen kjøttbedrifter utgjør andelen utenlandske arbeidstakere om lag halvparten av arbeidsstokken¹¹. Andelen utenlandsk arbeidskraft øker også i høysesongene gjennom innleie. Ifølge NHO er det en utfordring at bedrifter er i økende grad avhengig av arbeidskraft fra utlandet på grunn av manglende kompetanse i Norge. I kompetansebarometeret for 2019 oppgir litt over 80 prosent av medlemsbedriftene (uavhengig av bransje) at, "det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge" som årsak til hvorfor de vil ansette nye fra utlandet¹².

Fleksibiliteten som innleie tilbyr, og den kompetansen som de arbeidskraft fra utlandet bringer med seg, er viktig for bransjen. Innleie og utenlandsk arbeidskraft har for mange vært en løsning på bransjens manglende tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Imidlertid er ikke det en permanent løsning. Mangel på norskkunnskaper hos utenlandske arbeidere vanskeliggjør ofte kommunikasjonen, noe som kan gjøre det mer utfordrende å ivareta god og sikker produksjon. I tillegg er utflagging av matindustrien en mulig konsekvens om mangelen på fagarbeidere i Norge vedvarer i årene fremover¹³. Covid-19-pandemien har understreket at mat- og måltidsbransjen er en samfunnskritisk sektor, og er spesielt sårbar fordi næringen er avhengig av en relativt høy andel utenlandsk arbeidskraft. Mat- og drikkeopplevelser er i ferd med å bli en viktig del av tilbudet innen reiselivsnæringen. Samtidig er innslaget av utenlandsk, og til dels ufaglært, arbeidskraft stort også i denne næringen. Dette har betydning for hvordan næringen kan utvikle og utnytte potensialet som ligger i mat og drikke.

Koblingen mellom mat og reiseliv

Matopplevelser er i ferd med å bli et viktigere salgsprodukt i destinasjonsselskapene sine markedsføringskampanjer, både nasjonalt og internasjonalt. Gjennom målrettet samarbeid er det skapt positive ringvirkninger for produsenter av lokal mat og drikke. Eksempelvis viser Visit Trondheim med begrepet "Home of Nordic Flavours" hvordan byen har utviklet seg de siste årene til å bli en matdestinasjon som nå kan skilte med tre stjerner i Michelin-guiden. På samme

7 Gjerde, 2020, s.16 og 19.

8 Pettersen & Romsaas, 2019, s. 24

9 Ibid. s. 25

10 Henriksen, 2020

11 Andersen & Andresen, 2016, s. 46.

12 Rørstad et al., 2019, s. 22

13 Pettersen & Romsaas, 2019, s. 38

tid fremheves bruken av lokalmat og byens årlige feiring av den gjennom Trøndersk Matfestival. De fleste reisemål i Norge satser på opplevelser knyttet til særskilt lokalmat. Dette har blitt en nødvendig del av produktporteføljen til det enkelte reisemål.

For å utvikle matopplevelser videre og ta ut potensialet som ligger der, er reiselivssektoren avhengig av fagfolk med dokumentert kompetanse om mat og drikke. Utviklingen forut for covid-pandemien var preget av økende etterspørsel etter mat- og drikkeopplevelser både fra norske og utenlandske turister. Dette er en utvikling som til dels har økt gjennom pandemien, noe blant annet salgsveksten for lokalmat viser med en økning på nesten 13 prosent fra 2019 til 2020¹⁴. Det er ingen grunn til å tro at dette vil være annerledes når det igjen vil være mulig for internasjonale gjester å reise i Norge. Dette vil gi gode muligheter for arbeid og karriere både som kokk, servitør og sommelier, og som leverandør av råvarer og matprodukter (inklusive opplevelser) til reiselivsbransjen. For at den gode utviklingen skal fortsette, må det være fagkompetanse i alle ledd hos de som leverer opplevelsene, enten det er i form av et måltid på en restaurant eller som produsent av lokalmat. Disse arbeidsplassene er spredt over hele landet, og gir derfor gode muligheter for spennende arbeid for matinteresserte både i byer og tettsteder, men også på mindre steder. Direktør på Britannia Hotel i Trondheim, Mikael Forselius, er et godt eksempel på hvilke yrkes- og karrieremuligheter koblingen mat/reiseliv kan tilby. Han er fagutdannet kokk med tilleggsutdanning innen ledelse, og sto sentralt i utviklingen av Røros som matdestinasjon før han ble hotelldirektør på nylig renoverte Britannia Hotel. Andre gode eksempler her er Bekkjærвик gjestgiveri, hvor en tidligere Bocuse d'Or-vinner driver restaurant i særklasse, og restaurant Under på Lindesnes som nylig fikk Michelin-stjerne.

Status og ufortjent dårlig rykte

Lønns- og arbeidsforhold har vært et tema i serveringsbransjen i mange år. I 2005 ble det gjort en undersøkelse som kartla arbeidsmiljø, trivsel og andre sentrale problemstillinger innenfor serveringsbransjen. Rapporten viser blant annet at mange kokker syntes det er vanskelig å kombinere jobb med

familieliv, og at de frykter at jobben blir for ensformig. En av rapportens konklusjoner er "Vi [serveringsbransjen] er inne i en negativ spiral hvor det ser ut til at tøffere og tøffere konkurranse på bekostning av de ansattes ve og vel på sikt virkelig vil kunne bli et problem i forhold til rekruttering."¹⁵

For å få oppdatert kunnskap på området bestilte utvalget en undersøkelse i regi av Norske Kokkers Landsforening (NKL). Bare 30 prosent av NKLS medlemmer svarte på undersøkelsen, men respondentene matchet godt NKLS kjønns-, alders- og regionsmessige fordeling. Undersøkelse viser at et stort flertall av respondentene mener at dårlig lønn (88 prosent), ugunstig arbeidstid (71 prosent) og fysisk krevende arbeid (39 prosent) er de tre viktigste årsakene til at rekrutteringen til kokkeyrket var lav¹⁶. Slike beskrivelser finner vi igjen i flere avisoppslag og tv-programmer¹⁷.

Det kan tyde på at noen useriøse aktører i serveringsbransjen har påvirket den generelle oppfatningen av mat- og måltidsbransjen. Folk flest har assosiert bransjen med lav lønnsnivå, lav status, ugunstig arbeidstid og hardt arbeid¹⁸. I tillegg mener representanter fra matindustrien at ungdom har en oppfatning om at det å jobbe i en fabrikk med lav lønn, mye støy og ugunstig arbeidstid ikke er spesielt fristende¹⁹. Det er ikke grunnlag for å tro at dette inntrykket er vesentlig endret. Ifølge Halvor Spetalen ved Oslo Met, er det en skjev fremstilling av yrkesmulighetene innenfor bransjen, der kokk- og restaurant-yrkene får mest oppmerksomhet. En undersøkelse utført av NIBIO peker på at det er en utfordring for rekruttering til bransjen at den først og fremst gir inntrykk av at jobbene handler om "sofistikert kokkekunst" og at dette i liten grad treffer elevene i ungdomsskolen²⁰.

Mat- og måltidsbransjen har hittil ikke lyktes med å formidle det store spekteret av yrker og den bredden i kompetanse som etterspørres. Matindustrien har høye standarder, ryddige arbeidsforhold, gode håndverkstradisjoner og er i mange tilfeller høyteknologisk²¹. I serveringsbransjen er det store variasjoner når det gjelder arbeidstid og arbeidsforhold som åpner for at ansatte kan velge arbeidsplass etter hva som egner seg for dem. Det er ikke unormalt for eksempelvis en restaurantkokk å bli ernæringskokk i en institusjon, noe som gir forutsigbar arbeidstid og arbeidsforhold mer forenlig med et familieliv. I den tidligere nevnte

14 Opsahl, 2020

15 Tidemann & Mykletun, 2005, s. 82.

16 NKL, 2020.

17 NHO Reiseliv & OnLive Research, 2013.

18 FEED & OnLive Research, 2011; NHO Reiseliv & OnLive Research, 2013; NHO Reiseliv & Opinion AS, 2018

19 FEED & OnLive Research, 2011, s. 21

20 Prestvik et al., 2020, s. 55

21 Prestvik & Rålm, 2014

undersøkelsen utført blant NKLS medlemmer oppgir 45 prosent at de ikke lenger jobbet som kokk²². De hadde gått videre i karrieren ved å skaffe seg jobb innenfor salg/markedsføring, som lærer eller leder innen hotell og restaurant. Ifølge respondentene er de vanligste grunnene til at kokker bytter arbeidsplass, et ønske om høyere lønn (71 prosent), at de er motivert for nye utfordringer (66 prosent) og at de ønsker mer forutsigbar arbeidstid (51 prosent)²³.

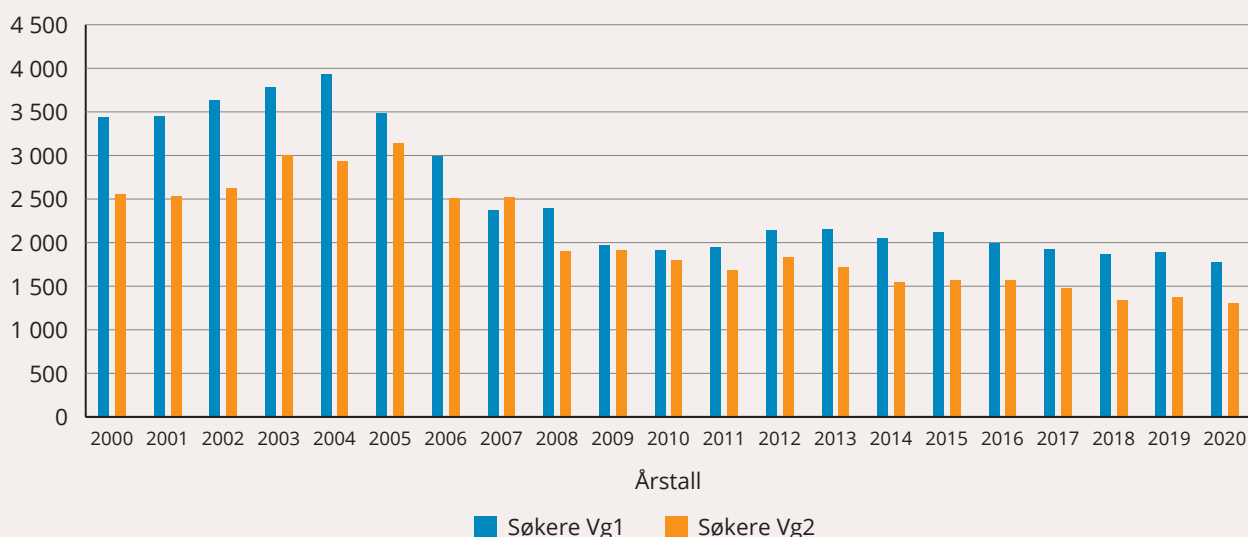
2.2 Lave søker tall til utdanningsprogrammet restaurant- og matfag

Søker tallene til RM-fagene i videregående skole har vært nedadgående over lengre tid. Graf 1 viser søker tall til Vg1 og Vg2 til RM-fagene. I løpet av de siste 20 årene har det vært nær en halvering av antall søkere til Vg1 og Vg2. I tillegg har utdanningsprogrammet den laveste gjennomføringsprosenten av alle utdanningsprogrammene. Bare 43 prosent av elevene som startet på Vg1 hadde fullført videregående opplæring etter fem år²⁴. Til sammenligning er andelen som fullfører studieforbereende program 90 prosent, og 60 prosent samlet sett for alle de yrkesfaglige utdanningsprogrammene²⁵.



Foto: Troms og Finnmark FK - Alta VGS.

Graf 1 - Antall søkere til RM-fag fra 2000 til 2020



Kilde: Udir.no. Merk at søker tall eldre enn 2012 ikke lenger er tilgjengelig på Utdanningsdirektoratets nettsider og at utvalget har fått dette tilsendt av Halvor Spetalen ved OsloMet.

22 NKL, 2020

23 Ibid.

24 NOU 2019:2, s. 98

25 Ibid.

Tabell 2 viser antall søkere på Vg2 og Vg3 fordelt etter de ulike programfagene. På Vg2 er programfagene kokk- og servitørfag det mest populære med fire ganger så mange søkere i 2020 sammenlignet med antall søkere til matfag. På Vg3 er kokkfaget det mest populære lærefaget. I 2020 søkte rett under 600 elever kokkfaget, mens kjøttfagene har kritisk lave søkertall. Bare 37 elever søkte industriell matproduksjon, mens for slakterfaget, sjømatproduksjon og sjømathandlerfaget var det kun én søker i hvert fag i 2020.

Hvem søker seg til restaurant- og matfag?

En rekke forhold påvirker elevens valg av utdanning. Alt fra verdier og interesser til sosioøkonomisk bakgrunn. Når elever og tidligere elever ved RM-fag blir spurt om hva som er den viktigste grunnen til at de valgte studiet, er "interesse for mat" og "påvirkning av foreldre/familie" blant de vanligste svarene²⁶. Oddlaug Ledsaak og Halvor Spetalen skrev i 2013 en artikkel som oppsummerte funnene av seks bacheloroppgaver

som alle hadde til felles å avdekke hvorfor ungdom velger eller aktivt velger bort RM-fag. Resultatet av undersøkelsene viser at erfaringene fra mat- og helsefaget er høyt rangert som viktigste grunn til at elever både valgte og valgte bort å søke RM-fag. Andre viktige grunner blant de som valgte RM-fag var: besøk på RM-fag skoler og praksisdag, besøk i bedrift, foreldre/familie og media. For de som valgte bort RM-fag var lønn, få muligheter for fremtidig arbeid, messer og holdning hos foreldre/familie viktige forhold.

Gode erfaringer fra mat- og helsefaget og oppmuntring fra foreldre trekkes frem i undersøkelsen som sentrale faktorer for hvorfor elever søker seg til RM-fag²⁷. Det kan tyde på at mestringsfølelse og forventninger spiller en viktig rolle i den enkelte elevs preferanser. Når det gjelder valg av utdanning betyr det hvor stor tiltro elevene har til at de vil klare oppgavene i utdanningsprogrammene og nå målene de selv har satt. For rekruttering til RM-faget innebærer det at elevene må ha en forventning om at de er gode (eller gode nok) til å lage mat og at de også har en viss glede av det. Mat-

Tabell 2 - Søkertall til programfag Vg2 og yrkesfag (Vg3) i RM-fag

Utdanningsprogram	2018	2019	2020
Vg2 - Kokk- og servitørfaget	1 041	1 070	1 033
Vg2 - Matfag	301	303	264
Vg3 - Bakerfaget	41	43	35
Vg3 - Butikkslakterfaget	25	20	23
Vg3 - Institusjonskokkfaget	202	181	178
Vg3 - Industriell matproduksjon	39	26	37
Vg3 - Kokkfaget	540	518	595
Vg3 - Konditorfaget	91	99	85
Vg3 - Kjøttskjærerfaget	12	9	13
Vg3 - Pølsemakerfaget	5	2	3
Vg3 - Servitørfaget	88	96	72
Vg3 - Slakterfaget	12	3	1
Vg3 - Sjømathandlerfaget	6	7	1
Vg3 - Sjømatproduksjon	1	1	1

Fra høsten 2021 blir sjømathandlerfaget slått sammen med butikkslakterfaget og skal ligge under Vg2 kokk og servitør som "ferskvarehandler". Se boks på side 18. Kilde: Udir.no.

26 FEED & OnLive Research, 2011, s. 24; NKL 2020

27 Ledsaak & Spetalen, 2013

og helsefaget er ofte ungdommenes første ordentlige møte med matlaging og det å lære om mat. Elever som får en positiv opplevelse av faget vil tro de vil mestre, og ha glede av RM-fag. De som får en negativ opplevelse, vil ha en forestilling om det motsatte.

I en rapport utformet av Opinion, utforsker de hvilke holdninger elever og familie har til RM-fag og effekten av ulike rekrutteringstiltak²⁸. Rapporten viser at venner, familie og rådgiver spiller en sentral rolle i valg av utdanning (se figur 2 på neste side). Deres holdninger og verdier påvirker elevenes selvforståelse om hvem de er, hva de passer til og hva de kan mestre. I samtaler om utdanningsvalg viser det seg at familie og rådgiver fokuserer mest på jobbmuligheter og karriere²⁹. Dette er i motsetning til elevene som er mest opptatt av hvordan skolehverdagen vil bli, hvilke fag, medelever og lærere man får. Når elever og foreldre blir spurt om hvilke holdninger de har til RM-fag som utdanning, er flertallet negative. De vanligste tilbakemeldingene er at faget var kun for de spesielt matinteresserte, en utdanning som alle kan mestre, og en studieretning

for de med dårlige karakterer. Foreldre trekker spesielt frem at RM-fag gir få karrieremuligheter og dårlig lønn. Tilbakemeldingene fra elever som hadde valgt RM-fag var mer positiv. De valgte utdanningen fordi det er et praktisk fag, at det gir inntrykk av å være et godt klassemiljø, at et lite klassemiljø gjør at de følte seg velkommen allerede før de begynte, og at det er mulighet for utveksling, studietur og jobb i utlandet etter utdanningen.

I den tidligere nevnte undersøkelsen i regi av NKL, fikk medlemmene spørsmål om hva som var de viktigste årsakene til at de valgte kokkeyrket. De fleste oppgir at de har en interesse for å lage mat (79 prosent)³⁰. Noen kokker ble anbefalt yrket fordi de hadde dårlige karakterer, og var usikre på hva de ville gjøre etter ungdomsskolen. Slike utsagn er ikke uvanlige når det gjelder rekruttering til RM-fag. At RM-fag omtales som både en utdanning for "de spesielt matinteresserte" og "de med dårlige karakterer", er velkjente utsagn både fra mat- og måltidsbransjen og blant foreldre og elever. Dette gir grunnlag for å anta at RM-fag har en

Figur 1 - Struktur utdanningsprogram

Etter Vg1 på RM-fag har elevene frem til og med 2020 hatt to utdanningsprogram å velge mellom på Vg2, Vg2 matfag- eller kokk- og servitørfag. Fra høsten 2021 skal elevene velge mellom tre programfag på Vg2: baker og konditor, kokk og servitørfag eller matproduksjon. Vg3 med to år i lære gir mulighet for 11 (tidligere 12) ulike fagretninger som fører til fagbrev, for eksempel i kjøttskjærefaget eller kokkfaget. Her er det noen mindre endringer fra 2021.

År 1 (Vg1)	År 2 (Vg2)	År 3-4 (Vg3)
Restaurant- og matfag	Baker og konditor	Bakerfaget
		Konditorfaget
	Kokk- og servitørfaget	Ernæringskokkfaget
		Ferskvarerhandlerfaget
		Kokkfaget
		Servitørfaget
	Matproduksjon	Industriell matproduksjon
		Kjøttskjærefaget
		Pølsemakerfaget
		Sjømatproduksjon
		Slakterfaget

Kilde: vilbli.no

28 FORM & Opinion AS, 2018

29 Ibid.

30 NKL, 2020

todelt (eller tredelt) elevmasse. I en rapport om rekruttering, frafall og overgang til læreplass på RM-fag var det et gjennomgående tema i intervjuene med elever, lærere, opplæringskontorer og lærebedrifter at elevmassen i RM-fag er tredelt³¹. Den ene gruppen besto av motiverte elever som visste at de ville bli kokk, kjøtt-skjærer eller konditor. Den andre gruppen besto av elever som ved tilfeldigheter havnet på RM-fag i mangel av andre alternativer. Denne siste gruppen besto av elever som ikke hadde gode nok karakterer til å komme inn på førstevalget, eller som ikke visste hva de ville bli og hadde fått råd om å søke seg på RM-fag fordi, "det er greit å lære seg å lage mat"³². Samlet sett viser rapporten at elever som har problemer med motivasjon, binder opp ressurser for de mer motiverte.

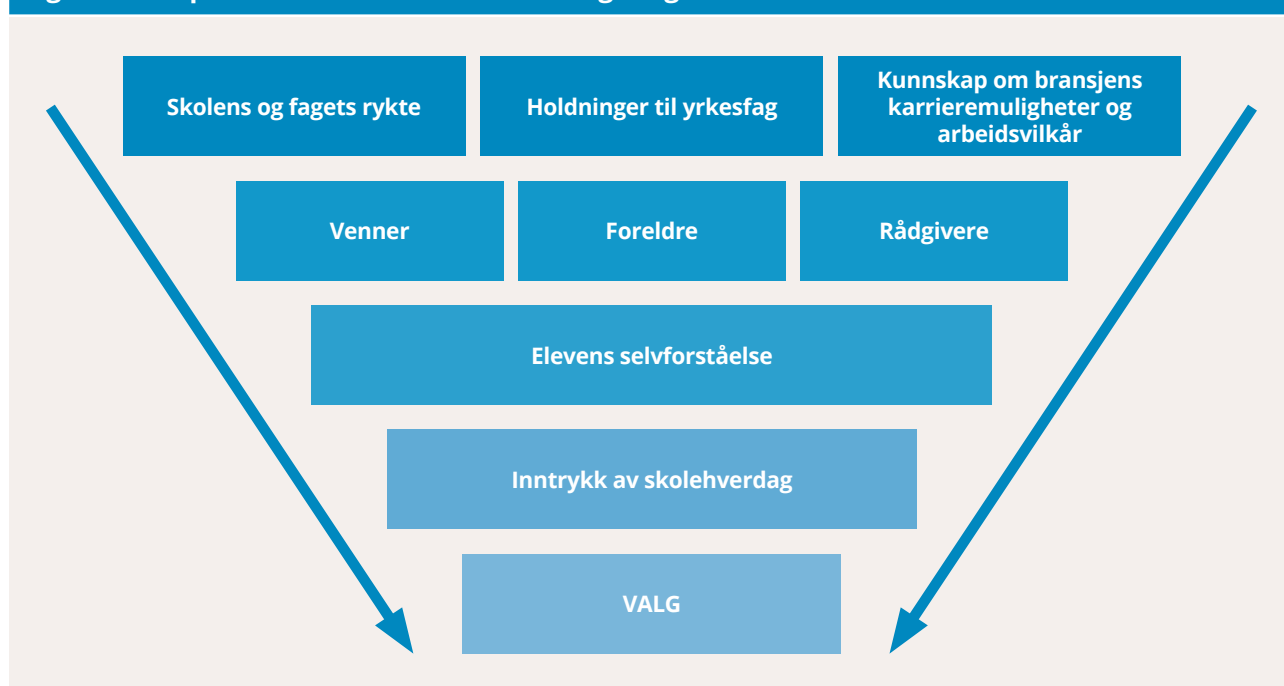
Hvilke rekrutteringstiltak fungerer?

Både skolene selv, opplæringskontorene, NHO og enkeltbedrifter utfører jevnlig rekrutteringstiltak. Tiltakene er ofte preget av kampanjer og enkeltprosjekter som drives av ildsjeler. Et eksempel på et slikt tiltak er "Vi dekker til fest". Arrangementet har

vært populært, og regnes som et godt tiltak både i skolen og i bransjen. Ønsket effekt har likevel vært varierende. Der hvor tiltaket har omfattet samtlige ungdomsskoleelever, har det hatt mindre effekt fordi man får få muligheter til å rette oppmerksomheten mot den enkelte elev, maten kan bli mindre spennende når man må lage mat til en stor gruppe mennesker, og mange av deltagerne er i utgangspunktet ikke spesielt interessert i arrangementet³³. Til tross for suksess der og da, viser det seg at slike kampanjer har begrenset treffsikkerhet. Tiltakene har bare effekt på den klassen eller årskullet den blir arrangert for. Kampanjen må derfor arrangeres på nytt hvert år. I tillegg står tiltakene i fare for å bli ineffektive eller forsvinne, når ildsjelene ikke lenger holder i arrangementet.

En undersøkelse fra 2018 kartla hvordan 54 skoler med RM-fag arbeider med rekruttering, og analyserer om det var sammenheng mellom ulike tiltak og søker-tall. I undersøkelsen kom det frem at syv av ti skoler gjennomfører tre til fem rekrutteringstiltak i løpet av et skoleår³⁴. Undersøkelsen fant ingen positiv korrelasjon mellom antall rekrutteringstiltak og økt rekruttering. Man fant heller ikke dette for spesifikke enkelttiltak. En mulig forklaring er at antall og type rekrutterings-

Figur 2 - Hva påvirker skoleelevens utdanningsvalg



Kilde: FORM & Opinion AS, 2018, S. 11.

31 Andersen & Andresen, 2016

32 Ibid., s. 27

33 FORM & Opinion AS, 2018

34 Spetalen, 2018, s. 9

tiltak ikke er avgjørende for økt rekruttering. Det er heller kvaliteten på tiltaket som har en effekt. Det viser seg at både øremerking av midler og ekstra timeressurser har en signifikant positiv korrelasjon med økt rekruttering. Skolene som bruker tid og ressurser på sine tiltak (og med det sørger for at tiltakene er av god kvalitet), opplevde økt rekruttering. Om lag 52 prosent av skolene benytter timeressurser til rekrutteringstiltak og om lag 46 prosent satte av øremerkede midler til rekruttering³⁵.

2.3 utfordringer i ungdomsskolen

Opplevelsene og kunnskapen eleven tar med seg fra ungdomsskolen legger et viktig grunnlag for fremtidige valg. Ved slutten av skoleløpet vil egne interesser, forventninger fra andre og skoleprestasjoner legge føringer på valg av utdanning. Det er viktig at ungdomsskoleelever som har et ønske og potensial for å jobbe innenfor mat- og måltidsbransjen, får muligheten til å bli kjent med bredden i bransjen og de ulike karrieremulighetene.

Rådgivning

Rådgivere (karriereveiledere) bør i utgangspunktet ha en viktig rolle i å veilede ungdom til videre utdanning. De skal veilede og vise elever hvilke utdannings- og karrieremuligheter de har, utforske utdanningsmuligheter og arbeidsliv. De skal også hjelpe elevene til å bli bevisst på egne interesser og ferdigheter for å håndtere overgangsfaser i livet. Med riktig kompetanse og veiledning kan rådgiveren gi eleven et livslangt perspektiv. Elevens rett til rådgivning reguleres av §9-2 i Opplæringsloven og kapittel 22 §22-1, 22-2 og 22-3 i Forskrift til opplæringsloven. I forskriften legges det opp til en utviklingsprosess gjennom hele ungdomsskolen og videregående, 8.-13.trinn³⁶.

Rådgivere har lenge fått skylden for at RM-fag har blitt et "oppsamlingsfag". Rådgiverne anbefaler faget til elever med svake karakterer, som sliter med motivasjonen for videre utdanning eller som har andre fysiske eller psykiske vansker. Dette er et gjennomgående tema i intervju med mat- og måltidsbransjen og lærere og elever på RM-fag³⁷. I noen tilfeller oppgir både nåværende og tidligere elever ved RM-fag at rådgiveren på deres skole aktivt fraråder elever med gode



Foto: Ungt Entreprenørskap.

35 Spetalen, 2018, s. 8

36 Forskrift til opplæringslova, 2006, § 22-3

37 Andersen & Andresen, 2016; NKL, 2020

karakterer å søke faget³⁸. I en undersøkelse fra 2018 kommer det frem at informasjonstiltak fra rådgiveren har en signifikant negativ korrelasjon med rekruttering til RM-fag³⁹. Med andre ord, det ser ut til å være en sammenheng mellom kontakt med rådgiver på ungdomsskolen og lavere rekruttering til RM-fag.

Rådgivere må ha oversikt over et stort spekter av ulike utdannings- og karrieremuligheter. God og målrettet veiledning krever solid kompetanse innen karriereveiledning og kjennskap til utdanning og næringsliv i regionen og landet generelt. I dagens ungdomsskole er det ikke en garanti for at dette alltid er tilfellet.

Faget "utdanningsvalg"

Fra og med 2008 har faget "utdanningsvalg" vært en viktig del av læreplanen for å veilede elever til utdanning og karriere. Faget består av 110 timer på ungdomsskolen (8.-10.trinn), der det er opp til hver enkelt skole hvordan dette fordeles utover de tre skoleårene. Hvordan og hvem som gjennomfører faget praktiseres ulikt fra skole til skole. Formålet med faget "utdanningsvalg" er blant annet å utvikle karrierekompetanse, og handler blant annet "*... om å forstå og utvikle seg selv og egen læring, og å utvikle en trygg identitet. Det handler også om å utforske utdanningsmuligheter og arbeidslivet. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og ta i bruk informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv.*"

Videre er ett av kompetansemålene å, "*...utforske utdanningsmuligheter på varierte måter, og gjøre rede for ulike utdanningsveier og hvilke yrkesområder de kan føre til*" (læreplan 10.trinn gjelder fra 1.8.2021)⁴⁰.

I dag er det ikke et lovkrav at skolens veileder eller andre undervisere ved ungdomsskolen skal ha studie-

poeng innen karriereveiledning⁴¹. Det betyr at mange kontaktlærere - som ikke nødvendigvis har formell kompetanse innen karriereveiledning - underviser klassene sine i faget (L. Hofgaard, innlegg til utvalget, 17. juni 2020). Det kan lett bli en salderingspost i en travel hverdag for klasselærer.

Et regjeringsnedsatt utvalg leverte rapporten "Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn" i 2016⁴². Utvalget anbefaler økt tilgang og bedre kvalitet på rådgivningen i skolen, herunder blant annet at det fastsettes kompetansekrav til karriereveiledere i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at det innføres et krav om karrierefaglig utdanning med 30 studiepoeng for lærer i faget utdanningsvalg.

Opplæringslovutvalget, som leverte sin rapport i 2019, har ikke fulgt opp dette med et konkret forslag til lovkrav, og argumenterer med at det er tilstrekkelig med at alle elevene skal ha rett på veiledning om det er nødvendig⁴³.

Mat- og helsefaget: Skolens minste fag og med flest lærere uten fagkompetanse

Mat- og helsefaget spiller en viktig rolle i elevers valg og bortvalg av RM-fag som utdanning etter ungdomsskolen (se kap 2.2). Det er stor variasjon i mengden ressurser og kompetanse skoler legger ned i faget. Forskere ved Universitet i Agder hevder at det i stor grad er tilfeldigheter som styrer ressurser og organisering av faget på den enkelte skole⁴⁴.

Mat- og helsefaget er det minste faget i grunnskolen med til sammen 197 timer, og faget har den laveste undervisningskompetansen blant lærerne i de fire praktiske estetiske fagene (se boks nedenfor). I 2015

Timefordeling praktiske og estetiske fag

De praktiske og estetiske fagene i grunnskolen har til sammen 1889 av totalt 7894 timer (24 prosent), hvor mat- og helsefaget utgjør 197 timer i løpet av grunnskolen. Av lærerne som underviser i mat og helse på 8. til 10. trinn har 41 prosent ingen studiepoeng i faget, 9 prosent har 1 til 29 studiepoeng, 26 prosent har 30 til 59 studiepoeng og de resterende 24 prosent har 60 studiepoeng eller mer⁴⁵.

38 NKL, 2020

39 Spetalen, 2018, s. 7

40 Utdanningsdirektoratet, 2020a

41 Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 13

42 NOU 2016: 7

43 NOU 2019: 23, s. 454

44 Engeset & Åbacka, 2020

45 Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 13

ble det imidlertid lovpålagt å ha minst 30 studiepoeng i mat- og helsefaget for å kunne undervise i faget på ungdomskolen. Innføringen av lovkravet skulle gjøres i løpet av en overgangsperiode på 10 år, dvs. innen 2025. En undersøkelse fra 2019 viser at drøye 40 prosent har ingen fagkompetanse og nær 10 prosent har færre enn 30 studiepoeng, dvs. at halvparten av lærerne som underviser ikke oppfyller kravet når overgangsperioden nesten er halvgått.

Det er stor variasjon i bruk av ressurser til mat- og helsefaget fra skole til skole. Skoleledere – ut fra egne lokale prioriteringer – bevilger økonomiske ressurser til materiale og læremidler. På ungdomskolen kan skolen bestemme på hvilket klassetrinn mat- og helsefaget skal plasseres, og fordele timer på hvert trinn⁴⁶. Ettersom elever skal ha 197 timer mat og helse i løpet av ti år med grunnskole kan mange timer gå tapt til andre aktiviteter som legges til disse timene⁴⁶.

De fleste ungdomsskoler legger undervisningen til 9. trinn med tilhørende standpunkt karakter etter endt skoleår. Mat- og helse er ett av de fire "praktisk estetiske fagene" i grunnskolen, som det kun gis standpunkt karakter i, på ungdomstrinnet. De øvrige fagene er kunst og håndverk, musikk og gym.

Mat- og helse som trekkfag?

Kunnskapsdepartementet har utarbeidet en strategi for de fire praktiske estetiske fag i grunnskolen i 2019⁴⁷. Som en oppfølging av dette ble det utarbeidet en rapport i desember 2019 på oppdrag fra Utdan-

ningsdirektoratet om resultat av utprøving av eksamen i de fire fagene (musikk, gym, kunst og håndverk, mat- og helse). Rapporten viser til positive resultater, men at man samtidig må være oppmerksom på faren ved at fagene kan trekkes for mye i teoretisk retning⁴⁸. For mat- og helsefaget er det viktig å vurdere om det skal legges til etter 9. eller 10. klasse. De fleste skoler legger mat – og helsefaget til 9.trinn.

I forbindelse med innføring av de nye læreplanene ble hele eksamensordningen sendt på høring våren 2020. Høringssvarene viser at man er delt i synet på dette. En begrunnelse for ikke å la det bli et trekkfag er faren for at eksamen i disse fagene kan bli for teoretisk. En annen grunn til skepsis, som særlig gjelder mat- og helsefaget, er at faget for de fleste legges til 9.trinn og at elevene er svært unge.

Kunnskapsdepartementet ønsker fortsatt prøveordninger og vil se dette i sammenheng med kommende stortingsmelding om videregående opplæring, noe utvalget er meget positive til⁴⁹.

2.4 Utfordringer i videregående skole

Den lave gjennomføringsprosenten for elevene ved RM-fagene (se kap 2.2.) er kanskje den største utfordringen for fremtidig rekruttering til mat- og måltidsbransjen. Utfordringen er ikke ny. I 2005 var faget, som den gang het hotell- og næringsmiddelfag, blant de med størst frafall av alle utdanningsretninger⁵⁰. Tabell 3 viser prosentandelen av elever som har sluttet

Tabell 3 - Frafall fra videregåendestudie

Fag	Prosentandel									
	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Vg1	Vg2	Vg1	Vg2	Vg1	Vg2	Vg1	Vg2	Vg1	Vg2
Yrkesfaglig	7,5	5,5	7,4	5,5	7,5	5,2	7,5	5,2	7,5	5,2
Studieforberevende	1,9	1,5	1,9	1,3	2	1,3	2	1,3	2	1,3
Restaurant- og mat-fag	10,5	7,8	10,1	7	10,2	6,7	10,2	6,7	10,2	6,7

Kilde: Udir.no.

46 Bottolfs, 2020, s.185

47 Kunnskapsdepartementet, 2019

48 Rambøll Management, 2019

49 Kunnskapsdepartementet, 2020a

50 Tidemann & Mykletun, 2005, s. 82

i videregående opplæring fordelt på Vg1 og Vg2. Den viser at RM-fag har en høy frafallsandel sammenlignet med studiespesialiserende og yrkesfag samlet.

Formidling av utdannings- og karrieremuligheter

Den store variasjonen i motivasjon og kompetanse i elevmassen, kombinert med manglende informasjon på ungdomsskolen, bidrar til at noen elever opplever at valg av utdanningsretning er vanskelig. I løpet av det første året på RM-fag skal elevene bestemme seg for valg av programfag på Vg2. Innen Vg3 skal de ta stilling til hvilket av de 11 (tidligere 12) lærefagene de skal velge. I praksis betyr dette at elevene må få en helhetlig introduksjon i inntil 11 fag, i tillegg til fellesfag, i løpet av Vg1. Resultatet er at en del elever bytter retning relativt ofte eller er usikre på sitt valg selv når de har begynt på Vg2 eller har kommet ut i lære⁵¹. Dette er ikke gunstig verken for eleven, skolen eller lærebedriftene. For skolen og bedriftene betyr det at de bruker tid og ressurser på en elev/lærling som kanskje ikke er motivert eller egnet for faget. For eleven innebærer det risiko for at de ikke fullfører faget, og at de ikke får prøvd ut det faget som de kanskje har best forutsetninger for å gå givere med.

Fordi elevene har lite medbrakt kunnskap om sine utdannings- og karrieremuligheter, får lærerne stor påvirkningskraft på elevenes valg. Faglærerne på sin side har naturlig nok mest kunnskap om eget fag, og det kan være vanskelig å gi likeverdig introduksjon og engasjement for hvert fag. Det er tegn på at lærernes faglige bakgrunn, som ofte er kokk eller baker/konditor, har en sammenheng med hvilket fag elevene velger å spesialisere seg i⁵². Matfag, særlig industriell matpro-

duksjon, ser ut til å være det lærerne sliter mest med å videreformidle. Et viktig virkemiddel for å gi elevene tilstrekkelig kunnskap om hvilke fag de kan velge, og hva de selv foretrekker, har vært å få mer praksis ute hos bedriftene gjennom for eksempel fag som Yrkesfaglig fordypning (YFF, tidligere Prosjekt til fordypning)⁵³.

Det er også mulig at kvalitet på utstyr i undervisningen kan ha noe å si for hvor godt de ulike fagene presenteres. En rapport fra 2016 kartla hvordan skoler selv vurderte sin utstyrssituasjon. Generelt var skoler med RM-fag godt fornøyd. De vurderte tilgjengeligheten og kvaliteten på utstyr som bedre enn for andre yrkesfag⁵⁴.

Lærekontrakt og frafall fra læretid

Omtrent én av tre elever fikk ikke lærekontrakt i RM-fag i 2016. Andelen som fikk kontrakt økte mot 2019, men innen 2020 var det tilbake på omtrent det samme (se tabell 4). Når det gjelder fullføring av læretiden er frafallet større blant RM-fagene enn i yrkesfag samlet. Frafallet i læretiden er rundt 19 prosent etter de første to årene før det stabiliserer seg mot 15 prosent innen 5 år (se tabell 5). For yrkesfag er frafallet på rundt 17 prosent etter de første to årene og ca. 11 prosent innen 5 år.

Ifølge en undersøkelse fra 2016 øker sannsynligheten for ikke å få læreplass betraktelig med antall fraværsdager eleven hadde⁵⁵. Blant de som hadde 20 eller flere fraværsdager var det 67 prosent som ikke fikk læreplass. I tillegg øker sjansen for å få læreplass med bedre karakterer. Blant dem med mer enn 400 karakterpoeng var det bare 10 prosent som ikke fikk læreplass.

Nedleggelse av utdanningstilbud

Med lave søkertall må fylkeskommunene vurdere om det er økonomisk forsvarlig å opprettholde tilbudene rundt i fylkene. Flere skoler har lagt ned utdanningsprogrammet. I dag tilbyr 84 skoler RM-fag og den siste tids utvikling tyder på at det er prosesser i gang for å legge ned noen av disse. Slike forslag eller beslutninger, blir gjerne møtt med protester fra mat- og måltidsbransjen og fører til oppslag i media. Sandefjord videregående fikk mye oppmerksomhet i 2020 da Vestfold og Telemark fylkeskommune vurderte at RM-fag tilbudet ved skolen skulle legges ned. Tilsvarende ble det mye bråk i 2019 når fylkeskommunen i Nordland varslet at flere studietilbud måtte kuttes. Ved utgangen av året ble det bestemt at både RM-fag linjen ved Brønnøysund videregående og Sortland videregående (avd. Øksnes) skulle legges ned.

51 Andersen & Andresen, 2016

52 Ibid.

53 Ibid.

54 Ryssevik et al., 2016, s. 81-82

55 Andersen & Andresen, 2016, s. 23-24

Funnene fra rapporten underbygges av nyere tall fra NHOs kompetansebarometer fra 2019⁵⁶. Der oppgir medlemsbedrifter, hos henholdsvis NHO Service og Handel (48 prosent), Sjømat Norge (43 prosent) og NHO Mat og Drikke (35 prosent), at de lot være å ta inn lærlinger til tross for behov. De vanligste årsakene var at lærlingene hadde høyt fravær, dårlige praktiske ferdigheter eller dårlige/manglende sosiale ferdigheter.

Det finnes i dag ulike læreplassgarantier rundt i landet. Hvem som er eier av garantien varierer. Det kan være fylkeskommuner, enkeltbransjer i samarbeid med

opplæringskontorer, eller kombinasjoner av disse. Men det er ingen nasjonal garanti som sikrer alle elever denne retten, uavhengig av yrkesfagretning og hvor de bor.

Flere bransjer og aktører er opptatt av dette spørsmålet. Blant annet vil transportbransjen (yrkessjåførfaget) innføre en nasjonal læreplassgaranti, knyttet til sammenslutningen av opplæringskontor i bransjen⁵⁷.

Innen byggebransjen er det gode eksempler på samarbeid med fylkeskommunene; Vestland fylkeskommune har inngått samarbeid om læreplassgaranti

Tabell 4 - Prosentandel kontrakter godkjent i yrkesfag

Utdanningsprogram	2016	2017	2018	2019	2020
Yrkesfag samlet	69,0	72,1	74,2	77,7	75,7
Restaurant- og matfag	68,8	72,8	72,5	76,1	70,8
Bygg- og anleggsteknikk	78,5	83,0	84,9	85,5	83,6
Teknologi- og industrifag	67,5	72,0	77,5	82,2	79,1
Naturbruk	68,6	74,5	77,6	81,3	79,2
Elektro og datateknologi	65,6	67,9	73,3	79,7	78,5
Design og håndverk	73,1	73,1	74,0	75,4	74,8
Helse- og oppvekstfag	69,0	70,7	69,1	70,6	69,9
Service og samferdsel	62,5	64,1	64,0	69,9	66,3
Medier og kommunikasjon (gammel ordning)	48,8	51,7	42,9	57,1	-

Kilde: Udir.no.

Tabell 5 - Frafall i læretiden i yrkesfagene i restaurant- og matfag

Året de gikk inn i lære	Ute av lære uten å ha fullført (prosentandel)			
	Etter 2 år	Etter 3 år	Etter 4 år	Etter 5 år
2012	19,4	18	16,4	15,3
2013	19,5	16,8	15,8	14,9
2014	18,8	17	15,9	15,5
2015	19	16,2	14,9	
2016	20,9	17,1		
2017	18,9			

Kilde: Udir.no.

56 Rørstad et al., 2019, s.45- 46

57 SOTIN, 2020

i betongfaget med bransje- og arbeidsgiverforeningen EBA Vestenfjelske, og tidligere Akershus, Oslo og Østfold fylkeskommuner hadde en samarbeidsavtale med opplæringskontorene innen byggefagene. Det jobbes med en løsning som viderefører avtalen for Viken fylkeskommune. Nordland fylkeskommune har intensjon om å utarbeide en generell læreplassgaranti (ref. vedtak fra 2019). Tilsvarende har Oslo kommune utarbeidet en læreplassgaranti for en rekke fag, herunder kokk- og servitørfaget på restaurant- og matfag. Det jobbes med å utvide garantien til flere lærefag.

Kunnskapsdepartementet har varslet at alle elevene skal ha like vilkår for muligheten til å fullføre videregående skole. Det vil si at man er sikret skolegang eller læretid når man søker yrkesfag, på samme måte som man er garantert å få fullføre hele skoleløpet når man søker studiespesialisering. I statsbudsjettet for 2021 er det satt av 150 mill. kr for "*...å legge til rette for eit utvida tilbod om Vg3 i skulen for elevar som ikkje får læreplass, Fagbrev som elev.*"⁵⁸.

Teknologi- og industrifag

I tillegg til RM-fag har matindustrien et behov for fagarbeidere med bakgrunn i TIF (tidligere TIP)⁵⁹. Det er særlig lærefagene produksjonsteknikk, industri-mekaniker og automatisering som er mest etterspurt i matindustrien. Den kompetansen som en elev fra TIF mangler innenfor mat og hygiene kan oppveies av deres tekniske kompetanse og god opplæring i bedrift. Det er en styrke for matindustrien at det rekrutteres inn fagarbeidere med god grunnutdanning fra ulike fag. Både elever fra TIF og Elektro og datateknologi har mulighet til å ta programfaget Industriteknologi i Vg2 og deretter lærlingeplass i industriell matproduksjon det påfølgende året (kryssløp). Søkningen til TIF-fagene er god, og etter utvalgets syn er det ikke først og fremst der rekrutteringsutfordringene ligger.

2.5 Sentrale aktører og deres rolle i rekrutteringsarbeidet

Ifølge utvalget er det primært fem aktører som er viktige for økt rekruttering til mat- og måltidsbransjen: skolen, fylkeskommunen, den enkelte bedrift, opp-



Foto: Thomas Mortveit, Matkanalen.

58 Prop 1 S (2020-2021), s. 18

59 Prestvik & Rålm, 2014

læringskontorene og NAV. Utvalget bestilte en undersøkelse for å kartlegge hva skolene, opplæringskontorene og fylkeskommunene gjorde i arbeidet med rekruttering til RM-fag, hvilket ansvar og rolle de selv mente de hadde og hvordan de samarbeidet med andre aktører. AgriAnalyse gjennomførte undersøkelsen der 56 av 85 skoler (67 prosent), 23 av 37 opplæringskontor (62 prosent) og 11 av 11 fylkeskommuner (100 prosent) deltok.⁶⁰ I undersøkelsen ble de tre aktørene spurt om hvem som har hovedansvaret for rekruttering av elever til RM-fag (se graf 2). Et gjennomgående trekk er at alle henviser til andre som hovedansvarlig. Slik det fremkommer i graf 2 mener skolene at bransjen har hovedansvaret, opplæringskontorene mener at fylkeskommunen eller skolene har hovedansvaret, og det store flertallet av fylkeskommunene mener at bransjen har hovedansvaret.

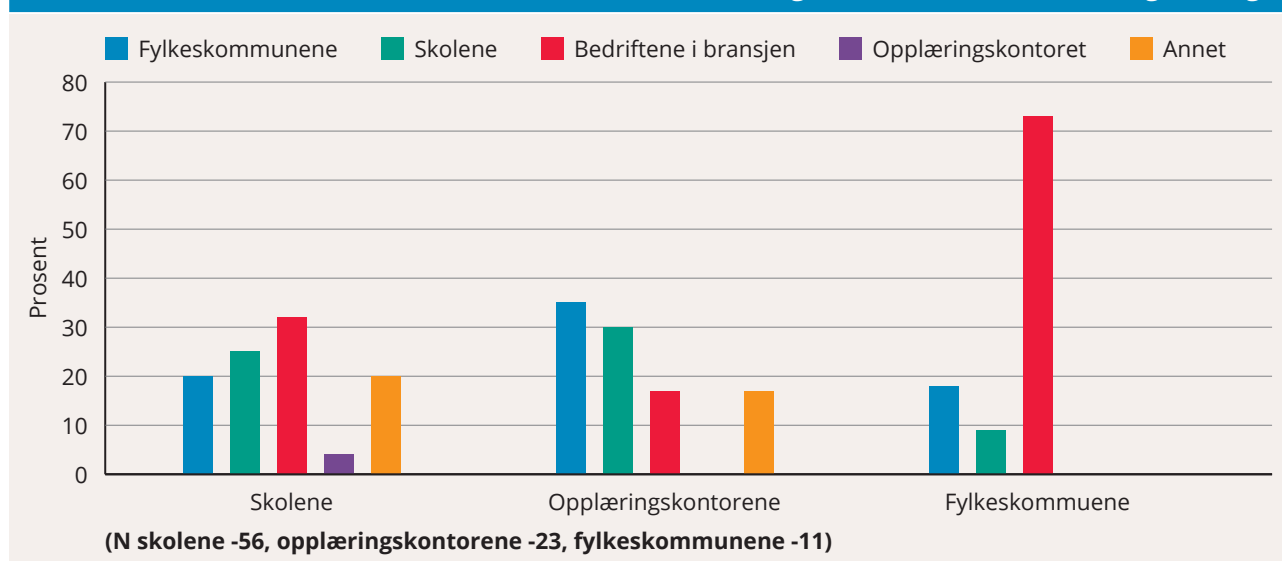
Videregående skole har et ansvar for å drive informasjon om utdanningstilbudene på den enkelte skole og for å stimulere motiverte elever til å søke seg dit. Det er stor variasjon i ressurser som skolene setter av til rekrutteringstiltak. Som nevnt i kap. 2.2, er det en positiv samvariasjon mellom økt bruk av økonomiske og timeressurser i restaurant- og matfagavdelingene til økt rekruttering⁶¹. De videregående skolene, både med og uten RM-fag, har egeninteresse av å drive aktiv rekruttering til skolen.

Fylkeskommunene har et overordnet ansvar for å se kompetanseutvikling og næringsutvikling i egen region i sammenheng. Deres ansvar består slik sett i å dimensjonere det totale utdanningstilbudet for å sikre at det er god dekning av nødvendig kompetanse gitt dagens og fremtidige utfordringer i regionen. Fylkeskommunene har også fått et utvidet ansvar for forsterket grunnopplæring til ungdom som mangler dette, slik at flere får reell mulighet til å gjennomføre videregående opplæring. Dette er ikke minst viktig for rekruttering til mat- og måltidsbransjen ettersom det kan synes som om svake elever ofte anbefales å velge RM-fag (se kap 2.3).

Alle bedrifter i mat- og måltidsbransjen har et felles ansvar for å bygge omdømme for bransjen og vise ungdom og andre arbeidssøkende de muligheter som finnes i bransjen. Det kan være krevende for den enkelte bedrift å drive aktiv rekrutteringsvirksomhet alene. Her er det derfor potensial for samarbeid om tiltak og kampanjer som kan bidra til å synliggjøre mangfoldet i arbeidsmuligheter som finnes i bransjen.

NAV har en sentral rolle i rekruttering i hele landet. Etaten forvalter ordninger som skal sikre arbeidssøkere hjelp, rådgivning og økonomisk bistand. Målet til NAV er blant annet å få flere i arbeid og aktivitet, og å bidra til et velfungerende arbeidsmarked. Det er mange muligheter for at mat- og måltidsbransjen, arbeidsgiverne, skole og NAV kan inngå samarbeids-

Graf 2 - Hvem mener du har hovedansvaret for rekruttering av elever til restaurant- og matfag?



Kilde: AgriAnalyse, 2020.

60 AgriAnalyse, 2020

61 Spetalen, 2018

avtaler for rekruttering til bransjen. NAV ønsker å være med på å synliggjøre arbeidsmuligheter for unge – i lokalt samarbeid og ved bedre bruk av arbeidsplassen.no. NAV kan også tilby kompetansehevende tiltak som vil styrke arbeidstakerne, gjøre dem mer attraktive for bedriftene og slik gi dem bedre muligheter for å gå inn i arbeidslivet igjen.

Opplæringskontorenes rolle og plass i opplæringssystemet

I dag fungerer opplæringskontorene som et bindeledd mellom fylkeskommunen og arbeidslivet. Oppgaven deres er først og fremst å rekruttere, formidle og følge opp lærlinger til lærebedriftene. Kontorene har noe ulikt omfang og profil. Kontorer som følger opp kun ett fag er vanligst i større byer hvor den tilgjengelige lærlingmassen tillater det. I distriktene er det færre potensielle lærlinger, og følgelig mer vanlig med tverrfaglige kontorer. Opplæringskontorene finansieres hovedsakelig over lærlingtilskuddet, et fastsatt beløp som utbetales til fylkeskommunene per lærling. Ifølge en rapport utarbeidet av Proba-samfunnsanalyse beholder opplæringskontorene i gjennomsnitt 50 prosent av lær-

lingtilskuddet og videre at 92 av kontorenes inntekt kommer fra tilskuddet⁶². De fleste opplæringskontorer eies av bedrifter som er, eller har vært, lærebedrifter⁶³. Deres oppgaver og økonomi er i liten grad offentlig regulert. Virksomheten reguleres i stedet av medlemsbedriftene gjennom vedtekter, årsmøtet og styret.

Formelt har fylkeskommunen ansvaret for å følge opp og kvalitetssikre opplæringen i bedrift men, "...det [er] i stor grad opplæringskontorene som i praksis står for oppfølging og kontroll av lærebedriftene. Fylkeskommunene forholder seg i stor grad til opplæringskontorene"⁶⁴. Det vil si at fylkeskommunen gir opplæringskontorene ansvar for å følge opp bedriftene og kontakten med lærlingene, samtidig som de skal følge opp kvaliteten i opplæringskontorene som lærebedrift. Det påpekes også hvordan kontorene har påtatt seg langt flere oppgaver enn det som er tilknyttet formidling, oppfølging og administrering av lærlinger. Kontorene driver for eksempel med kursvirksomhet for elever og lærere. Kontorene jobber også mye med kvaliteten i opplæringen. Sentralt i dette arbeidet er de elektroniske opplæringsbøkene som fungerer som læreplan, oppgaveplattform, oppfølgingsverktøy og kvalitetssikring. Dette betyr at lærlingtilskuddet, som i



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

62 Proba-samfunnsanalyse, 2016, s. 41

63 Høst et al., 2014

64 Ibid., s. 11

utgangspunktet skal dekke utgiftene til lærlinger, brukes til å finansiere oppgaver utført av opplæringskontorene som egentlig ligger innenfor bransjeorganisasjonenes, kommunenes eller fylkeskommunens ansvarsområder⁶⁵.

Opplæringskontorene representerer et fellesskap mellom lærebedriftene. Nettverket og den felles kommunikasjonen via kontoret, "...bidrar til en standardisering av krav og normer som er viktig for kvaliteten [på opplæringen] på tvers av bedrifter"⁶⁶. Dette er spesielt nyttig ettersom lærebedrifter ofte er små og ikke har opplæring som sin primærvirksomhet.

Forskningen på dette området ligger noen år tilbake i tid, men NHOs egen analyse fra 2018 og innlegget som leder av FORM, Terje Tidemann, holdt for utvalget, viser at situasjonen er slik i dag også⁶⁷. NHO peker på at det er viktig å få mer strømlinjet struktur, samordne og slå sammen kontorer, og gi opplæringskontorene en mer formell rolle.

Til tross for opplæringskontorenes viktige rolle i opplæringen har de en uklar rolle i det formelle utdanningsløpet. I dagens opplæringslov er opplærings-

kontor omtalt i § 4-3 og likestilles der med en enkelt lærebedrift. Opplæringslovsutvalget kom med sitt forslag til ny opplæringslov i desember 2019. Der er opplæringskontoret tatt ut av selve lovteksten⁶⁸. Det kan derfor se ut til at opplæringskontorenes formelle rolle er svekket i forslag til ny lov. Opplæringslovsutvalgets forslag har vært sendt på offentlig høring, og Kunnskapsdepartementet vil sende sitt forslag til ny opplæringslov før sommeren 2021.

Yrkesopplæringsnemndenes rolle

Yrkesopplæringsnemnda (y-nemnda) skal fremme arbeidslivets og lærlingers behov og synspunkter overfor fylkeskommunen. Y-nemndene er partssammensatt. Dimensjonering, regionalt samarbeid og kvalitetsutvikling i fag- og yrkesutdanningen er eksempler på oppgaver y-nemndene skal uttale seg om. I forslag til ny opplæringslov har y-nemndene en klar plass (§ 6-8), men det er en noe endret ordlyd fra å skulle tillegges "avgjørende vekt" i nåværende lov til "stor vekt" (§ 8-5) forslag til forslag til ny opplæringslov (fotnote NOU 2019:23).



Foto: Ren Røros Frontal.

65 Proba-samfunnsanalyse, 2016

66 Høst et al., 2014, s. 11

67 NHO, 2018

68 NOU 2019:23, s. 24, §2-6

2.6 Samarbeid mellom aktørene

Høy grad av samarbeid mellom skoler og bedrifter i bransjen

Av til sammen 56 skoler er det 52 skoler som oppgir å ha inngått samarbeidsavtaler med bedrifter i området⁶⁹. Noen av disse har ikke samarbeid direkte med bedriftene, men gjør dette gjennom opplæringskontoret. Halvparten av skolene oppgir at de har samarbeid om praksisplasser/utplassering og yrkesfaglig fordypning (YFF). I tillegg er det 18 skoler som sier at de ut over dette også samarbeider om undervisningsopplegg og rekrutteringsaktiviteter.

De fleste skolene har bedrifter innen mat – og måltidsbransjen i sitt nedslagsfelt, med høyest andel innen hotell- og restaurant og institusjonskjøkken/kantiner. Fire av fem oppgir også lokalmatsservering knyttet til reiseliv/opplevelse i sitt område. Lavest score har store matindustribedrifter der bare 63 prosent (35 av 56 skoler) oppgir å ha disse i sitt nedslagsfelt (se tabell 6).

Skolene ble spurt i hvilken grad de samarbeidet med ulike aktører innen mat- og måltidsbransjen. Skolene

kunne svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er ikke noe samarbeid og 5 er omfattende samarbeid. Graf 3 viser gjennomsnittet av alle besvarelsene til skolene. De færreste skolene jobber med stor(e) matindustribedrift(er) (snitt 3,0). Når vi kontrollerer for skoler som bare har store industribedrifter i sitt område, så øker snittet til 3,3. Her kan det se ut som det er et potensial som ikke er utnyttet når det gjelder samarbeid med matindustrien.

Lite samarbeid med NAV

NAVs rolle er blant annet å bistå ungdom og unge voksne med å komme inn i arbeidslivet, der det er behov for noe tilrettelegging. Denne gruppen representerer en stor ubrukt ressurs for samfunnet, blant annet som arbeidstakere i mat- og måltidsbransjen.

I AgriAnalyse-undersøkelsen ble skolene spurt om de tilbyr videreutdanning for voksne i samarbeid med NAV for personer som sikter mot fagbrev i RM-fag. Kun 15 av 56 skoler svarte ja på dette⁷⁰. Blant de 15 skolene med samarbeid, er det stor variasjon i hva slags samarbeid og hvilken målgruppe det er samarbeid om. Av de øvrige 41 skolene uten samarbeid med NAV,

Tabell 6 - Antall skoler som har samarbeid med matindustrien

Fylke	Antall skoler	Antall skoler med matindustri i nærheten	Antall skoler som samarbeider med matindustrien
Agder	1	0	0
Innlandet	8	5	7
Møre og Romsdal	5	3	4
Nordland	5	4	4
Oslo	2	2	2
Rogaland	4	2	2
Troms og Finnmark	5	4	4
Trøndelag	8	6	4
Vestfold og Telemark	2	1	1
Vestland	5	2	3
Viken	11	6	9
SUM	56	35	40

Kilde: AgriAnalyse, 2020.

69 AgriAnalyse, 2020

70 AgriAnalyse, 2020

oppgir omtrent halvparten "ikke behov" som hovedgrunn. Noen viser til at det ikke har vært etterspurt av bransjen, andre at fylkeskommunen ikke ønsker det, og noen viser til at det er lagt til andre skoler i fylket.

Spørsmålet om samarbeid med NAV ble også stilt til fylkeskommunene og opplæringskontorene. Der oppgir flertallet av fylkeskommunene og opplæringskontorene at de har et slikt samarbeid. Både opplæringskontorene og fylkeskommunen oppgir at deres samarbeid med NAV er hovedsakelig i forbindelse med unge voksne som enten er fremmedspråklig eller ikke fullførte sitt studieløp fordi de falt fra eller byttet retning.

NAV trekker frem at det er et godt samarbeid mellom NAV og fylkeskommunene, og at dette er en viktig samarbeidsrelasjon som er blitt styrket de siste årene (L. Hove, innlegg til utvalget 20. august 2020). Det er samarbeid med ulike deler av fylkeskommunen som videregående skoler, oppfølgingstjenesten og karriere-sentre. De trekker samtidig frem at det er variasjoner mellom fylkene når det gjelder organisering og omfang av samarbeidet.

Det ser ut til å være et potensial for å styrke samarbeidet mellom NAV, fylkeskommunen, den enkelte skole og bransjen selv. NAV har støtteordninger for unge med nedsatt arbeidsevne og unge NAV-brukere som trenger ekstra støtte for å gjennomføre videregående opplæring. Rundt disse unge er det etablert samarbeidsrelasjoner mellom skole, NAV og eventuelt

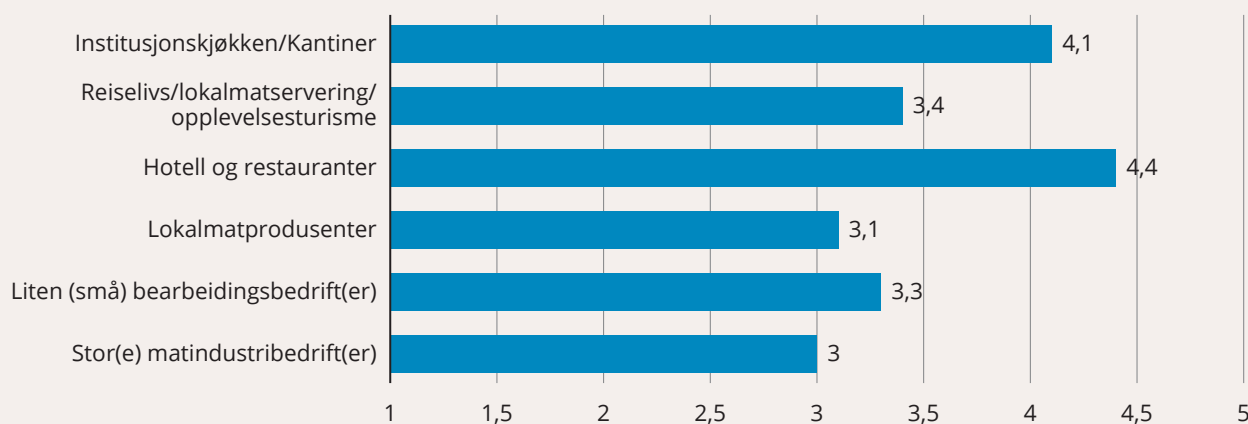
andre aktører. NAV viser til et potensial for å tydeliggjøre jobbmulighetene i bransjen bedre enn i dag overfor unge – fra skolens side og fra NAVs side. Alle ledige stillinger legges også ut på arbeidsplassen.no, og er på den måten tilgjengelig.

2.7 Fagskolenes rolle

Fagskolen, definert som "høyere yrkesfaglig utdanning", har fått et løft de siste årene med ny finansieringsmodell, ny lov og rettigheter for studentene på lik linje med andre studenter i høyere utdanning. Frem til 2019 har det vært en sterk økning i antall akkrediterte utdanningstilbud og antall fagskolestudenter. I 2019 var det 80 fagskoler i Norge, hvor 45 prosent var offentlige eid og resterende privat eid, med til sammen litt over 18 000 fagskolestudenter⁷¹. Fagskolen utgjør likevel en liten del av det norske utdanningssystemet ettersom antall fagskolestudenter tilsvarer bare seks prosent av antall studenter i høyere utdanning i 2019⁷². Til tross for størrelse og omfang utøver fagskolene en viktig rolle i dagens utdanningssystem. Fagskolene har i større grad enn resten av utdanningssektoren vokst frem som et resultat av behov i arbeidsmarkedet og studentenes etterspørsel⁷³. Gjennom fagskolen får man en spisset utdanning og kan bli en spesialisert fagarbeider med høy kompetanse som er ettertraktet i mange bransjer.

Graf 3 - I hvilken grad skolene samarbeider med ulike deler av mat- og måltidsbransjen

I hvilken grad har skolen et samarbeid med aktørene? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 ikke noe samarbeid og 5 er omfattende samarbeid:



Kilde: AgriAnalyse, 2020.

71 Diku, 2020, s. 3

72 SSB 2020

73 Meld. St. 9 (2016-2017), s. 5

Fagskolene er i en særstilling i utdanningssystemet fordi de tilbyr et mer fleksibelt utdanningsløp. Utdanningene er ofte korte (fra et halvt år opptil to års varighet), og er rettet mot spesifikke kompetansebehov i arbeidslivet. Flere tilbud er også samlingsbaserte. Fra 2020 er det også mulig for fagskolene å tilby kortere utdanninger enn 30 studiepoeng, dvs. det som tilsvarer et halvt årstudium. Kortere enkeltemner og moduler forutsetter imidlertid at dette er enkeltemner fagskolene allerede har, eller at de setter sammen nye enkeltemner innenfor eksisterende fagskoleutdanninger⁷⁴. Tilbudene er godt egnet for unge som ønsker videreutdanning, eller arbeidstakere som trenger påfyll av kompetanse innenfor helt spesifikke emner.

Regjeringens ambisjoner for høyere yrkesfaglig utdanning er trukket opp i Stortingsmeldingen, "Fagfolk for fremtiden", som er fulgt opp med flere tiltak for å løfte yrkesfagene generelt⁷⁵. Til sammen 48 tiltak skal bidra til å løfte hele fagskolesektorens kvalitet, fagmiljø, studentvelferd, finansiering og styring. De viktigste grepene er ny finansieringsordning, ny fagskolelov og finansiering av om lag 250 nye studieplasser.

Tilbud og omfang innen mat- og måltidsbransjen

I 2020 var det 11 matrelaterte utdanningstilbud fordelt på seks fag tilgjengelig via åtte fagskoler (se tabell 7).

Tilbudene er relativt godt spredt geografisk og flere fagskoler tilbyr både deltids- og digitalundervisning. I 2020 søkte 567 personer matrelaterte utdanningstilbud. Dette er mer enn en dobling fra 2019. Av de seks matrelaterte utdanningstilbudene er prosessteknikk og matteknikk de to mest populære. Økningen skyldes trolig to store endringer fra tidligere år. For det første ble søkning til fagskolene for første gang gjennomført i regi av Samordna opptak på lik linje med annen høyere utdanning. Dette gjorde studietilbudene mer synlige og lettere å søke på for potensielle studenter. For det andre har høyere utdanning generelt opplevd en vekst i antall søkere, trolig grunnet covid-19-pandemien⁷⁶. Pandemien har skapt usikkerhet i arbeidsmarkedet og rundt mulighetene for å studere i utlandet. Det kan legges til at prosessteknikk er relevant for mange andre bransjer enn bare mat- og måltidsbransjen.

Viktig som karrierevei og økt synlighet for yrkene?

Fagutdannede fagarbeidere har en kompetanse som er ettertraktet i det norske arbeidsmarkedet. En undersøkelse av Anne Støren og Erica Waagene viser at 84 prosent av uteksaminerte fagskolekandidater fra naturvitenskapelig-, teknisk- og håndverksfag er sysselsatt i relevant arbeid 9 måneder etter fullført arbeid⁷⁷. Flertallet (60 prosent) av de uteksaminerte

Tabell 7 - Søkertall til matrelaterte fagskoletilbud

Utdanningstilbud	Fagskoler som tilbyr	Søkertall 2019	Søkertall 2020
Forpleiningsleder i Maritim sektor	Fagskolen Rogaland	-	65
Hotell- og restaurantdrift	Fagskolen Tinius Olsen	21	49
Lokal matkultur	Fagskolen Hordaland	24	22
Matteknikk	Fagskolen i Østfold, Trondheim fagskole, Fagskolen i Troms	65	111
Prosessteknikk/Prosess	Chr. Thams Fagskole, Fagskolen Hordaland, Fagskolen i Agder, Fagskolen i Kristiansund, Fagskolen i Østfold	117	298
Verdiskapning i lokalmat	Trondheim fagskole	2	22
SUM		229	567

Kilder: Samordna Opptak og Fagskolen.info. 1. Noen av fagskolene slo seg sammen i løpet av 2020, eks Fagskolen i Viken.

2. Fra 2021 er det et tolvte fagskoletilbud i regi av Fagskolen i Viken: Fagarbeideren i den digitaliserte næringsmiddelindustrien.

74 NOKUT, 2020

75 Meld. St. 9 (2016-2017)

76 Samordna opptak, 2020

77 Støren & Waagene, 2015, s. 233

bygget videre på fagbrevet fra videregående skole⁷⁸.

Matindustrien melder om et økende behov for fagutdannede fagarbeidere. I 2014 forventet 70 prosent av bedriftene i matindustrien innenfor samlekategorien "fabrikker" at behovet for ansatte med fagskoleutdanning vil øke i de kommende årene⁷⁹. Andelen var også høy i meieribransjen og deler av kjøtt- og fjørfebransjen og øvrige næringer. Fiskerinæringen har også uttrykt at det vil bli et større behov etter videreutdannede og spesialiserte fagarbeidere ettersom flere maskiner og roboter tar over arbeidsoppgaver⁸⁰. Ifølge NHOs kompetansebarometer har litt over halvparten av medlemsbedriftene innenfor NHO Mat og Drikke hatt et behov for fagskoleutdannede de siste tre årene⁸¹. Tilsvarende i samme periode er behovet hos Sjømat Norge redusert fra 73 prosent til 64 prosent og NHO Reiseliv har vært stabilt på litt over 40 prosent.

2.8 Effekter for bransjen av covid-19-pandemien

Covid-19-pandemien har berørt mat- og måltidsbransjen som alle andre bransjer i Norge. Deler av bransjen, spesielt industrien, har merket konsekvensene av stengte grenser i form av salgsøkning gjennom dagligvarehandelen. Matindustrien er definert som samfunnskritisk viktig og har blitt fulgt tett gjennom hele pandemien for å sikre at det ikke skulle bli stopp i matforsyningen til det norske markedet. Dagligvarehandelen har også blitt sterkt berørt av pandemien, med smitteverntiltak i butikkene og butikkmedarbeidere som har vært i frontlinjen mot kunder gjennom hele pandemien. Takket være bransjens gode håndtering av den krevende situasjonen som følge av pandemien, har matsikkerheten i Norge ikke vært truet og forsynings situasjonen er stabil.



Foto: Torbjørn Tandberg.

78 Ibid., s. 227

79 Prestvik & Rålm, 2014, s. 25

80 Pettersen & Romsaas, 2019

81 Rørstad et al. 2017; 2018 og 2019

Utfordringene er omfattende og krevende i reiselivet og serveringsbransjen, som er i dyp krise på grunn av pandemien. Inntektsgrunnlaget for svært mange bedrifter ble borte nærmest over natten som følge av de strenge tiltakene som er innført for å bekjempe pandemien. Situasjonen for mange preges av permitteringer, bortfall av driftsgrunnlag og reise- og arrangementsforbud. Næringen har vært kreativ og flere har greid å omstille deler av virksomheten til for eksempel hjemlevering av mat og drikke og lignende. Men store deler av norsk reiselivsnæring har vært, og er fortsatt, avhengig av statlige kompensasjonsordninger for å overleve frem til smitteverntiltakene løftes og det igjen vil være mulig å ta imot gjester og turister.

Utvalget avslutter sitt arbeid før pandemien er over og kan i liten grad overskue alle effekter av den. Det er imidlertid bekymring i store deler av mat- og måltidsbransjen for at effektene og konsekvensene av pandemien vil prege bransjen i lang tid. Det er svært krevende å få gjennomført læretiden i bedrift fullt ut i dagens situasjon og dette vil påvirke mange elever og deres yrkeskarriere. Rekrutteringen til bransjen var svært dårlig før pandemien og kan ventes å bli minst like dårlig fremover gitt den krevende situasjonen mange bedrifter befinner seg i.

2.9 Utfordringer og muligheter – utvalgets vurderinger

Basert på innsamlet litteratur, undersøkelser bestilt av utvalget og innledere på utvalgsmøter, har utvalget fått et godt kunnskapsgrunnlag. I dette kapitlet har vi redegjort for en rekke utfordringer og gitt et bilde av det fremtidige kompetansebehovet og mulighetene som ligger i mat- og måltidsbransjen (mandat punkt a og b). Det er behov for kompetanse i alle deler av verdikjeden for mat. Utvalgets gjennomgang har avdekket muligheter i form av trygge og interessante jobber i flere deler av mat- og måltidsbransjen. Samtidig er det utfordringer knyttet til blant annet elevgrunnlaget i RM-fagene og et kommende generasjonsskifte i enkelte deler av bransjen. Søkertallene til utdanningsprogrammet RM-fag har vært nedadgående over lang tid, og frafallet fra utdanningen er urovekkende høyt. Her ser utvalget at det er mulig å gjøre forbedrende tiltak både når gjelder rådgivning til elever på ungdomstrinnet, og i gjennomføringen av mat- og helsefaget i grunnskolen. Utvalget vil også peke på utfordringene i videregående skole, som blant annet nedleggelse av utdanningstilbud og varierende kvalitet på rådgivning om utdanning og karrierevalg. Fylkeskommunenes utvidede ansvarsområde for å se kompetansepolitikken, herunder videregående utdanning, i sammenheng med næringsutvikling, gir en god mulighet for å



Foto: Vidar Alfarnes.

etablere og videreutvikle skoletilbudet. Utvalget har også funnet at en rekke aktører, både offentlige og private, har egeninteresse i, og med det et ansvar, for å bidra til rekrutteringen til denne bransjen. Dette krever samarbeid langs etablerte og nye linjer. Den økte satsingen på fagskoleutdanning representerer en god mulighet for forsterket og oppdatert kompetanse hos fagarbeidere i mat- og måltidsbransjen. Utvalget har også sett på konsekvensene av den pågående covid-19-pandemien. På den ene siden forsterker pandemien utfordringer som allerede var der før pandemien, men den har også bidratt til forsterket oppslutning om norsk mat og matindustri, og med det en synliggjøring av mat- og måltidsbransjen som en viktig næring for det norske samfunnet. Utvalget vil imidlertid understreke at effektene av pandemien for bransjen generelt, og for rekrutteringen til den, kan ventes å være store og negative enda i lang tid fremover.

På bakgrunn av denne gjennomgangen har utvalget valgt å samle utfordringene i fire temaer, og legger disse til grunn som utgangspunkt for forslag til tiltak:

- ***Kompetansebehov og utdanning***
- ***Grunnskolen og videregående opplæring***
- ***Bransjens arbeidsforhold og omdømme***
- ***Uklar rolle- og ansvarsfordeling for rekruttering og gjennomføring***



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

3

Kompetansebehov og utdanning

3.1 Det er et økende kompetansebehov i bransjen

Kompetanse og faglig dyktighet vil være viktig på alle nivå og i alle sektorer for å utvikle Norge i årene som kommer. Det vil være et økende krav til den enkelte om å holde seg oppdatert faglig, og en etterspørsel etter kompetente og oppdaterte medarbeidere fra mat- og måltidsbransjen i forbindelse med nødvendig omstilling. Dette følger av den overordnede samfunnsutviklingen og et kommende generasjonsskifte i næringen som stiller krav til både matfaglig og teknisk/ annen fagkompetanse. Felles for mange dem som gjør karriere er en god fagutdanning i bunn, med en solid faglig forankring som et utgangspunkt. Det, i kombinasjon med de rette personlige egenskapene, gir muligheter for å gjøre karriere i mat- og måltidsbransjen.

Utvalget vil understreke at det først og fremst er i næringens egen interesse å synliggjøre de mange mulighetene for trygge og interessante jobber i en bransje som er attraktiv i flere næringer: råvareproduksjon fra jord og fjord, foredling i industri og i mindre skala, restaurant, catering og reiseliv. Arbeidsplassene finnes i hele landet og gir anledning for å bo og virke på store og små steder. Det er mulighet for å jobbe i offentlig og i privat sektor, alene eller i store bedrifter. Sammensetningen av utvalgets medlemmer reflekterer nettopp denne bredden og mangfoldet i muligheter. Utvalget vil derfor understreke at de ulike delene av mat- og måltidsbransjen må legge til rette for veksling mellom ulike bedrifter og institusjoner for å skape grunnlag for en god karriere gjennom hele livsløpet. Videre er det viktig at ansvarlige myndigheter på

alle nivå, basert på råd fra blant andre yrkesopp-læringsnemndene, utformer et utdanningstilbud som reflekterer både dagens og kommende kompetansebehov på en best mulig måte. Her er det viktig å sikre gode utdanningstilbud for ungdom som skal velge yrkesvei, men også for fagarbeidere og andre som trenger eller søker etter- og videreutdanning.

3.2 Struktur og organisering av utdanningstilbud innen mat- og måltidsbransjen

Fremtidens fagarbeidere i mat- og måltidsbransjen må gjennom utdanningsløpet få den tilstrekkelige kompetansen og kunnskapen som bransjen etterspør. Det er derfor viktig at utdanningstilbudet er, uavhengig av hvor en bor, tilgjengelig og av god kvalitet i alle lærefag. Utvalget mener at det er flere momenter ved struktureringen og organiseringen av utdanningsstilbudet i videregående skolen som kan styrkes for å sikre dette.

Læreplassgaranti

Alle elever som begynner i videregående skole må være sikret plass gjennom hele det videregående løpet. Som omtalt i kapittel 2 er det ikke slik for alle på yrkesfaglige utdanningsprogram. Det må være en plikt for fylkeskommunen å sikre at elevene får en læreplass, slik at de får gjennomført den utdanningen de har startet på.

Utvalget mener at det bør innføres en landsdekkende læreplassgaranti for yrkesfagene i mat- og måltidsbransjen. Etter utvalgets vurdering, er det liten risiko ved å innføre en slik garanti gitt at man har fullført og bestått i alle fag etter eksamen.

Som nevnt i kapittel 2 er det flere fylkeskommuner som har inngått samarbeid med ulike bransjeorganisasjoner. Selv om risikoen ved en slik garanti er liten må det avklares hvem som er "eier" av garantien, og hvilke konsekvenser det kan få om man ikke klarer å oppfylle garantien. Ansvaret for å ivareta garantien ligger hos fylkeskommunen, men utøves gjennom trepartssamarbeidet ("samfunnskontrakten for flere læreplasser").

Det er et mål å få elevene ut i bedrift. Det krever god markedsføring, slik for eksempel transportnæringen har satsset på, og krav om at noen bestemte kriterier må være oppfylt. Etter utvalgets syn er Vg3 i skole ikke et ønskelig alternativ.

Kunnskapsdepartementet har hatt prosesser med fylkeskommunene om mulighetene for Vg3 i skole når det ikke finnes læreplasser nok. Så langt utvalget kjenner til mener alle fylkene at Vg3 i skole er et dårligere tilbud enn læreplass. Dette støttes av utvalget.

Utvalget ønsker en læreplassgaranti, og er redd at midler bundet opp til Vg3 i skole gjør det vanskelig. Det viktigste er tiltak for å sikre læreplass, og derfor

bør midlene også kunne gå til dette. Utvalget foreslår derfor at midler som er satt av til fagbrev i skole (150 millioner kroner i 2021) også bør brukes til å utvikle gode ordninger i samarbeid med bedrifter og eventuelt NAV, som gjør det mulig at Vg3 i skole bare må benyttes helt unntaksvis.

Nytt navn på utdanningsprogram

Navnet "restaurant- og matfag" er sterkt knyttet til serveringsbransjen. Det gir uforholdsmessig stor plass i forhold til helheten av utdanningsmuligheter. Det er tid for et nytt navn som bedre rommer bredden innenfor mat- og måltidsbransjen. Forslag til nytt navn må utarbeides i samarbeid med bransjen, før det sendes ut på høring. Utvalget mener at Faglig råd for restaurant- og matfag må ta ansvar for en involverende prosess, og presentere forslag til nytt navn for utdanningsmyndighetene, som beslutter en eventuelt endring.

Regionale samlinger for RM-elever fra ulike deler av fylket /regionen

Som omtalt i kapittel 2 er det flere RM-tilbud som står i fare for å legges ned. For å ha et tilbud til alle uansett hvor de bor, og et tilbud av god kvalitet, mener utvalget at vi må tenke nytt i forhold til organisering og ansvar for opplæringstilbud i små, men viktige fag.



Foto: Ungt Entreprenørskap.

Man kan tenke seg undervisning organisert som en kombinasjon av digitale undervisningsrom og fysiske regionale samlinger, med konsentrert undervisning for elever fra ulike deler av fylket, eventuelt organisert som fylkesoverskridende tiltak. Slike samlinger gjør det mulig å bruke faglærere i kombinasjon med inspirerende ressurser fra ulike deler av bransjen på en effektiv måte. Samtidig får elevene et klassemiljø på en viss størrelse. Andre fag følger eleven på den lokale skolen.

Utvalget mener det må utvikles en modell i regi av fylkeskommunene i fellesskap. Kommunesektorens organisasjon (KS) har fem fylkeskommunale fora for ulike fagområder, blant annet Forum for fylkesopplæringsjefene. For å sikre forankring i alle fylkeskommuner mener utvalget at dette forumet kan ha ansvar for at et slikt tilbud blir utviklet og kan tilbys innad og på tvers av fylkeskommunene. Ved å legge ansvaret her fremmer det samarbeid på tvers, er effektivt og bidrar til økt kvalitet/sikrer beste praksis. Den enkelte fylkeskommunen må stå ansvarlig for tilbudet som sådan. Næringen må på sin side se dette som en god rekrutteringsarena og bidra økonomisk og med menneskelige ressurser i form av inspirerende innledere. Her kan også interesse- og bransjeorganisasjoner bidra med informasjon om mangfoldet av arbeidsmuligheter.

Digitale undervisningsplattformer

Utvalget mener at RM-fag trenger en digital undervisningsplattform som fungerer både som et verktøy for lærerne til å erverve mer kunnskap og kompetanse om andre matfag og som et hjelpemiddel i undervisningen av elever. Plattformen må inneholde videoer og materiale som introduserer alle de 11 lærefagene, samt materiale som kan brukes i undervisningen. Dette vil bidra til å lette på utfordringen ved å gi en helhetlig introduksjon av alle de 11 yrkesfagene i løpet av RM-studiet. Det er viktig at en slik plattform også vedlikeholdes og oppdateres.

Utvalget peker på nettsiden NDLA.no som en etablert digital læringsplattform som kan benyttes til dette⁸². Plattformen har allerede undervisningsfilmer i mange andre fag, også noen innen RM-fag på Vg1 og Vg2. Utvalget mener at nettsiden må oppdateres slik at den kan gi de løsningene som utvalget skisserer ovenfor. Utvalget anbefaler at NDLA har ansvaret for faglig oppdatering og utvikling i samarbeid med arbeidslivets parter og opplæringskontorene.

3.3 Utvalgets anbefalinger

Anbefaling 1 – Læreplassgaranti

Det bør innføres en landsdekkende læreplassgaranti for yrkesfagene i mat- og måltidsbransjen. Fylkeskommunen har ansvar for utforming og finansiering, og den bør utøves gjennom trepartssamarbeidet.

Midlene som er satt av over statsbudsjettet til fagbrev i skole, bør også brukes til å utvikle gode ordninger i samarbeid med bedriftene.

Anbefaling 2 – Nytt navn på utdanningsprogrammet

Det er behov for et navn som dekker bredden innenfor mat- og måltidsbransjen. Forslag til nytt navn bør utarbeides i samarbeid med bransjen. Faglig råd for restaurant- og matfag bør ta ansvar for en involverende prosess og presentere forslag til utdanningsmyndighetene.

Anbefaling 3 – Regionale samlinger for RM – elever fra ulike deler av fylket/regionen

Det bør utvikles undervisningsopplegg som er organisert med en kombinasjon av digitale undervisningsrom og fysiske regionale samlinger. Målgruppen er elever ved skoler med små eller ingen RM-klasser. Tilbudet bør utformes av fylkeskommunene i fellesskap gjennom KS sitt Forum for fylkesopplæringsjefer. Den enkelte fylkeskommune blir ansvarlig for tilbudet, men med bidrag fra bransjen.

Anbefaling 4 – Digitale undervisningsplattformer

Det bør utarbeides læringsmaterieell som viser bredden av matfagene. Utvalget anbefaler at NDLA har ansvaret for utvikling og faglig oppdatering i samarbeid med arbeidslivets parter og opplæringskontorene.



4

Grunnskolen og videregående opplæring

Det er viktig at barn blir introdusert for matlaging tidlig i livet, gjerne allerede fra barnehagealder. Det bør kombineres med introduksjon av ulike råvarer og matretter. Kunnskap om mat og forståelse for sammenhengen mellom mat, helse og bærekraft legger grunnlag for gode valg senere i livet. Slik utvalget vurderer det er det stort fokus på dette i fagfornyelsen med tilhørende nye læreplaner for 1-10. trinn innen mat- og helsefag⁸³. Utvalget mener at kunnskap om mat er en integrert del av de tverrgående temaene “folkehelse og livsmestring og bærekraft og utvikling” som ligger til grunn for hele skoleløpet i tillegg til temaet “demokrati og medborgerskap”.

Introduksjon av ulike muligheter for yrkesvalg og karriereveier innen mat- og måltidsbransjen kan vente til ungdomskolen, men det er desto viktigere at dette blir prioritert, og blir satt i system på 8.-10.trinn. Utvalget mener det er avgjørende viktig for elevenes fremtidige valg hva slags undervisning elevene får i mat- og helsefaget, og hva slags karriereveiledning som gis på ungdomskolen. Videre er det viktig hva slags oppfølging og karriereveiledning som gis det første og andre året i videregående skole, før eleven skal velge fagbrev, eventuelt påbygg.

4.1 Prioritering av viktige fag i ungdomsskolen

Mat- og helsefaget er et håndverksfag som gir elevene en sjelden anledning til å jobbe praktisk i skolen, og teste ut denne siden av seg. Faget gir elevene praktiske ferdigheter samtidig som de får innsikt i sammenhenger

mellom hvordan maten produseres, kvalitet på råvarer, tilberedning og helse. Bærekraftig matproduksjon handler også om matsvinn og hvor maten kommer fra. Undervisning i faget krever fagkompetanse, praktisk, teoretisk og didaktisk. Utvalget mener at økt formell kompetanse hos lærere i mat- og helsefaget, samt en samlet og økt rekrutteringsaktivitet fra bransjen, vil heve elevers kunnskap og indirekte bidra til rekruttering.

Slik det kom frem i kapittel 2 blir gjerne elever med spesielle behov anbefalt å søke RM-fag, uavhengig av deres interesser, mens faglig sterke elever blir frarådet. Utvalget mener at det må gjøres flere grep for å styrke rådgivningen slik at elevene velger mer i tråd med egne forutsetninger og ønsker.

Lovpålagt fagutdanning hos mat- og helselærere - behov for en gjennomføringsplan

Mat og helse er også et helsefag. Med fagfornyelsen og det tverrgående temaet “folkehelse og livsmestring” bør mat og helse få en viktigere plass i skolen enn hva faget har hatt til nå. Undervisning av god kvalitet, som også innebærer innkjøp av nødvendige råvarer, gir elevene erfaring og kunnskap som grunnlag for å ta gode valg senere i livet. Slik det kom frem i kapittel 2 er mat og helse et lite fag i skolen hvor mange lærere ikke har undervisningskompetanse i faget. Det som derfor ofte skjer, er at rektorer som skal få timetall og stillingsbrøker til å gå opp, lar lærere uten fagbakgrunn undervise i mat og helse. Utvalget ser det

83 Utdanningsdirektoratet, 2020b

som sannsynlig at lærerens kompetanse og skoleledelsens prioritering av faget har betydning for elevenes holdning og interesse. Utvalget er derfor bekymret for at krav til fagkompetanse hos lærerne ikke ser ut til å prioriteres høyt nok, tross lovkravet. Halvveis i overgangsperioden har bare halvparten av lærerne minst 30 studiepoeng i faget. Det er derfor nødvendig å lage en gjennomføringsplan for at lovkravet skal oppfylles innen 2025.

Etter utvalgets mening er kravet på minst 30 studiepoeng på ungdomsskolen et beskjedent krav, og utvalget støtter Landslaget for mat og helse i skolen, som krever minst 60 studiepoeng. Som et første trinn i en opptrappingsplan bør alle ha minst 30 studiepoeng innen utgangen av 2022 og 60 innen 2025.

Utvalget ser at på samme tid er mange kokker og andre fagarbeidere i bransjen permittert og står uten arbeid grunnet den pågående covid-19-pandemien. Utvalget foreslår derfor at skolene bruker disse ressurspersonene som supplement til undervisningen i mat- og helsefaget i samråd med faglærere. De besitter kompetanse og engasjement som kan gi et midlertidig løft i undervisningen. Gjennom et samarbeid med NAV kan kommunene gjennomføre et slikt tiltak uten økte kostnader.

Fra bredt til målrettet rekrutteringsarbeid: Samarbeid mellom RM-skole og mat- og helselærer i ungdomsskolen

Slik det kommer frem i kapittel 2 er målrettede rekrutteringstiltak mer effektive enn tiltak med hele kullet

som målgruppe. Det må være et mål å rette innsatsen mer mot enkeltelever som viser interesse, eller er på vei til å utvikle en interesse for utdanning innen matfagene. Det betyr å finne frem til de elevene som faktisk vurderer RM fag, eller andre relevante utdanningsprogram, og som viser interesse for matfagene på ungdomsskolen. Dette til erstatning for brede tiltak som ikke resulterer i flere søkere. Man kan tenke seg en samarbeidsmodell mellom videregående skole og ungdomsskolen, hvor lærerne i mat- og helsefag og fagansvarlig lærer på RM-fag gir potensielt interesserte elever en innføring i bredden av muligheter.

Praktiske tiltak kan være system for kontakt mellom fagansvarlig lærer på RM på videregående skole og mat- og helselærer (samarbeid med kontaktlærer, eventuelt rådgiver) for å kunne nå de elevene som viser interesse. Videre kan man bruke arbeidsuka (nå 3 dager på 9.trinn), og målrettet bruk av hospiteringsordningen, der ungdomsskoleelever er på videregående eller ute i bedrift. Her kan også samarbeid med privat næringsliv og organisasjoner som Ungt Entreprenørskap (innovasjonscamp/ kokkekamp) være aktuelle tiltak.

Det bør etter utvalgets syn etableres et fagnettverk for å koble mat- og helselærere i grunnskolen sammen med lærere i RM-fag på videregående skole. Slike fagnettverk eksisterer allerede for en rekke fag mellom faglærere i videregående skole og i ungdomsskolen. Det operative ansvaret for en slik modell bør ligge hos fylkeskommunen, delegert til de aktuelle videregående skolene.

Samarbeid gir resultater

Glemmen videregående skole etablerte prosjektet "best i klassen" for å innfri skolens, lærernes og ungdommens ambisjoner for RM-fag ved skolen. For å lære hvordan å bli "best" har skolen forsøkt å lære av andre skoler som gjør det bra i henhold til rekruttering og resultater. Fokuset har vært på nettverksbygging og gjennomføring av samarbeidsprosjekter i inn- og utland. Prosjektet har gitt gode resultater, med økt rekruttering og lite frafall av elever. I følge fagansvarlig lærer er prioritering hos skoleledelsen nøkkelen til suksess.



Sebastian Skauen Johnsen, årets commis i i årets unge kokk 2019.

Foto: Heidi Fjelland.

Mat- og helsefaget som trekkfag

Ved å la mat- og helsefaget bli en del av trekkfagene, mener utvalget at faget automatisk vil bli høyere prioritert på den enkelte skole, at det bidrar til å prioritere lærerressurser, noe som igjen gir grunnlag for mer motiverte elever. Dette vil også bygge opp under Lied-utvalgets anbefaling om mer praksis i skolen. Utvalget legger som premiss at dette må være en praktisk eksamen.

Utvalget mener videre at de fire praktisk-estetiske fagene ikke nødvendigvis må behandles likt. Her må det gjøres vurderinger for det enkelte fag. Mat- og helsefaget er relevant innenfor en bredde av kompetansemål i fagfornyelsen (personlig økonomi, egen helse, bærekraft og matproduksjon) samtidig som faget svarer på de overnevnte tverrgående temaene i fagfornyelsen. Ett argument for å eventuelt skulle gi mat- og helsefaget en særstilling blant de praktisk-estetiske fagene, er det lave timetallet (omlag 10 prosent samlet timetall i disse fagene, og 2,5 prosent av det totale timetallet i grunnskolen). Utvalget mener at status som trekkfag vil gi et løft som kan kompensere noe for et relativt lavt timetall på ungdomstrinnet.

Faget "utdanningsvalg" og krav til fagutdanning hos rådgiver (karriereveileder)

Som omtalt i kapittel 2 skal elevene på ungdomsskolen til sammen ha 110 timer "utdanningsvalg" i løpet 8.-10.trinn, og det er opp til den enkelte skole hvordan disse timene fordeles. I forskrift til opplæringslovens bestemmelser om utdannings- og yrkesrådgivning legges det vekt på at karriereveiledning skal være en gradvis utviklingsprosess, helt fra 8.trinn. Utvalget mener likevel det må være en fordel for elevene at timene samles mer mot siste halvdel av ungdomsskolen. I faget utdanningsvalg skal elevene bli kjent med ulike bransjer og få kjennskap til et arbeidsmarked. På samme tid skal de reflektere over egne interesser, motivasjoner og mulige mål for et kommende arbeidsliv. Utvalget mener at elevene har best utbytte av dette mot slutten av ungdomsskolen.

Det er viktig at lærere som underviser i karriereveiledning har god kjennskap til næringslivet og annet arbeidsliv i regionen. Samtidig skal vedkommende ha kompetanse i å veilede, og bistå eleven i å få innsikt i egen motivasjon, interesse (og potensial) når det gjelder ulike yrkesretninger. Mange elever vet ikke hva de



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.

tenker om fremtiden, og reflekterer lite over hva valgene om videregående skole betyr. Dette fordrer fagkompetanse.

Slik det kom frem i kapittel 2 fulgte ikke Opplæringslovutvalget opp forslaget om å lovbestemme kompetansekrav for lærere som underviser i faget utdanningsvalg. Det mener dette utvalget er uheldig, og støtter forslaget om et formelt kompetansekrav på minst 30 studiepoeng i karriereveiledning, som ble fremmet i NOU 2016:7⁸⁴. Med utdanning innen karriereveiledning øker muligheten for at rådgiverne kan hjelpe eleven i å gjøre gode utdanningsvalg. Når det gjelder valg av yrkesfag, og særlig RM-fag, er utvalget trygge på at når faget utdanningsvalg prioriteres, får det betydning for rekrutteringen.

Slik forslag til ny opplæringslov foreligger stiller utvalget spørsmål ved om elevene er tilstrekkelig sikret i lovforslaget om rådgivning:

“§ 14-1. Rådgiving om utdannings- og yrkesval

Kommunen skal sørge for at elever på 1. til 7. trinn får nødvendig rådgiving om val av fag på 8. til 10. trinn. Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at elever på 8. til 10. trinn og i vidaregående opplæring får nødvendig rådgiving om utdannings- og yrkesval.

Elevane skal få rådgiving på den skolen dei går på, og individuelt dersom dei treng det...⁸⁵

Med formuleringen *nødvendig rådgiving* er det vanskelig å se for seg hva som skal ligge til grunn for hva som er nødvendig, og hvem som bestemmer hva som er nødvendig. Videre er formuleringen om individuell rådgiving *dersom dei treng* tilsvarende uklar. Det er ikke noe i veien for at veiledning kan foregå i grupper, men alle må få mulighet til begge deler, og formuleringen ivaretar ikke dette i tilstrekkelig grad. Fylkeskommunen og kommunens plikt og elevens rett, må tydeligere komme frem i loven. Utvalget støtter for



Georg-Fredrik Ueland er utdannet kjøttkjærer, er daglig leder i Nytt og deltok i statsråd Bollestad's næringsdelegasjon til IGW 2020 hvor tema var rekruttering. Foto: Thomas Mortveit, Matkanalen.

84 s. 148

85 NOU 2019:23, s. 35

øvrige høringsvar fra Rådgiverforum Norge da lovutkastet var på høring⁸⁶:

Etter utvalgets mening er god rådgivning på ungdomsskolen avgjørende viktig for at elevene velger rett med tanke på interesser og motivasjon. Dette vil etter utvalgets syn bidra til økt rekruttering til matfagene i videregående skole. Karriereveiledningen på ungdomsskolen må også omfatte hvilke muligheter som ligger i videre utdanning på fagskolen (se kap 2.7).

Felles verktøykasse til formidling av utdannings- og karrieremuligheter

God karriereveiledning på skolen fordrer også et godt samarbeid med næringsliv og øvrig arbeidsliv i regionen. For at elever skal bli kjent med mulighetene som ligger i mat- og måltidsbransjen må bransjen selv være proaktiv og ha et godt system for formidling. Det er viktig å presentere hele bredden av utdanningsmuligheter og yrkesmuligheter uavhengig av om det er en kokk,

en kjøttkjærer eller en prosessoperatør som møter elevene. Dersom man bruker samme metodikk og formidler samme budskap over hele landet, blir det ikke så tilfeldig hva elevene får høre om. Hele bransjen har et felles ansvar for at hele bransjen blir promotert. Målet er at elevene skal velge RM fag – uansett videre karrierevalg. Veien videre velges etter at elevene har kommet seg inn på RM Vg1.

Dette forutsetter deltagelse fra alle bransjeorganisasjonene, eierskap fra alle, god koordinering og tydelig operativt ansvar. Det vil kreve mye oppfølging i startfasen, det forutsetter blant annet en felles strategi for å få naturlig innpass på skolene. På lang sikt vil det være et effektivt innsalg for hele bransjen og bidra til økt synlighet. Utvalget mener at verktøykassen kan utformes av en arbeidsgruppe med bred deltakelse fra bransjen og finansieres gjennom en større kampanje (se anbefaling 18).



Foto: Thomas Mortveit, Matkanalen.

86 Kunnskapsdepartementet, 2020b

4.2 Rekruttering til neste trinn i videregående skole og kompetanseutvikling for lærerne

Førsteårselever på RM-fag står ovenfor viktige valg for videre retning. Først er det et valg mellom tre programfag på Vg2, etterfulgt av et valg om 11 lærefag til tredjeåret (Vg3). Det er derfor en rekrutteringsutfordring også i det videre løpet i videregående opplæring. Utvalget mener det er viktig med kompetanseutvikling hos lærerne i RM-fag og bedre utnytting av yrkesfaglig fordypning, for å sikre at elever får tilstrekkelig introduksjon og forståelse for sine valgmuligheter.

Bedre utnytting av yrkesfaglig fordypning

Programfaglærerne på Vg1 er viktige for valg videre til Vg2, og lærerne på Vg2 betyr mye for videre valg av fagbrev på Vg3. Yrkesfaglig fordypning (YFF) på Vg1 må forstås som en del av karriereveiledningen, og ikke bare et tilbud for å bli kjent med aktuelle fag. Her må det også legges vekt på å identifisere elevenes interesser og preferanser. Det må være et samarbeid på de enkelte skolene mellom rådgiverne/karriereveilederne, som ikke alltid sitter på detaljkunnskap om de ulike fagene, og faglærerne.

Bedriftene må inviteres inn i YFF-timene, men elevene må også komme ut i bedriftene. Det er ikke mulig for alle skolene å ha utstyr for å vise realistisk hva ulike utdanningsretninger betyr. Dette gjelder særlig fag innen prosessindustrien. Det er derfor viktig å samarbeide med de ulike bedriftene lokalt, slik at elevene blir presentert for ulike fagretninger. Her har bransjen et stort ansvar sammen med skolene.

Forskriften legger vekt på lokal tilpasning. Det er bra, men utvalget vil presisere betydningen av å sikre systematisk bruk av YFF som en del av karriereveiledningen. Det fordrer godt samarbeid mellom rådgiver/karriereveileder og faglærer, og mellom skole og lokale bedrifter.

Kompetanseutvikling hos faglærere i RM-fag

Det er i dag ulike muligheter for faglig oppdatering for lærerne i videregående skole, som hospiteringsordninger og lektor 2 modell. I de fylkeskommunale budsjettene skal det være midler til denne type tiltak, men erfaringene fra fylkeskommunene er at det er vanskelig å få lærere til å bruke denne muligheten. En årsak kan være at skolen ikke ser noen mulighet for å skaffe vikarer, eller at den enkelte skole ikke har

økonomi til det. En annen mulighet er skoleledelsens holdning og prioriteringer, og om for eksempel rektor oppfordrer og utfordrer lærere til å vurdere faglig påfyll gjennom hospitering. Både bedriftene og lærerne vil sannsynligvis ha stor nytte av faglig utveksling. Lærerne har kanskje ikke vært ute i bransjen på mange år, og bedriftene kjenner ikke godt nok til elevenes skolehverdag og innholdet i undervisningen.

Utvalget vil derfor anbefale en kompetanseutviklingsplan. Faglærere vil sannsynligvis fremsnakke og best formidle eget fag, derfor bør en slik plan bestå av flere trinn i en syklus, der formål er todelt; få breddekunnskap om de ulike yrkesmulighetene etter Vg3, og bli oppdatert på eget fag. Utvalget utfordrer skoleeier (fylkeskommunen) og skoleledelsen (rektor) til å prioritere midler og ha et system for jevnlig hospitering blant faglærerne.

4.3 Utvalgets anbefalinger

Anbefaling 5 – Lovpålagt fagutdanning for mat- og helselærere – behov for en opptrappingsplan

Krav til antall studiepoeng innen 2025 bør følges opp og trappes opp. Første trinn i en opptrappingsplan bør være minst 30 studiepoeng innen utgangen av 2022, og minst 60 studiepoeng innen utgangen av 2025.

Kunnskapsdepartementet har ansvar for lovendring, og skoleeier for gjennomføring.

Anbefaling 6 – Permitterte fagarbeidere inn i skolen som ressurspersoner

Fagarbeidere som er permittert som følg av covid-19-pandemien, bør brukes som ressurspersoner inn i undervisningen i mat- og helsefaget.

Ansvaret ligger hos kommunene i samarbeid med NAV.

Anbefaling 7 – Fra bredt til målrettet rekrutteringsarbeid: Samarbeid mellom RM-skole og mat- og helselærer i ungdomsskolen

Det bør etableres et eget fagnettverk for lærere i mat- og helsefag i grunnskolen sammen med lærere i RM-fag på videregående skole. Nettverket bør ha ansvaret for et målrettet rekrutteringssamarbeid mellom skolene for å gi spesielt interesserte elever særskilt oppfølging.

Ansvar for fagnettverket ligger hos fylkeskommunen, og i samarbeid med de enkelte skolelederne.

Anbefaling 8 – Mat- og helsefaget som trekkfag

Utvalget mener at mat- og helsefaget må bli et trekkfag. Dette gjelder også selv om andre praktisk-estetiske fag ikke skulle bli det. Utvalget legger som premiss at dette må være en praktisk eksamen.

Ansvarer ligger hos de sentrale utdanningsmyndighetene, finansieringsansvaret ligger hos skoleeier.

Anbefaling 9 – Faget “Utdanningsvalg” og kompetansekrav til rådgiver

Det samlede timetallet i faget bør legges til siste halvdel av ungdomsskolen.

I ny opplæringslov bør følgende innarbeides: 1) Presisering av at alle elevene er sikret rett og tilgang til karriereveiledning, og 2) kompetansekrav om minst 30 studiepoeng i karriereveiledning for å undervise i faget “utdanningsvalg”.

Anbefaling 10 – Felles verktøykasse til formidling av utdannings- og karrieremuligheter

Det bør utarbeides en verktøykasse som flere aktører kan benytte overfor elever i ungdomskolen (rådgivere, lærere og representanter for bransjen), for å vise hele bredden av utdannings- og karrieremuligheter uavhengig av hvem det er som møter elevene. Verktøykassen kan utformes av en arbeidsgruppe med bred deltakelse fra bransjen og organisasjoner, og finansieres sammen med en større kampanje (se anbefaling 19).

Anbefaling 11 – Bedre utnytting av yrkesfaglig fordypning

YFF på Vg1 må forstås som en del av karriereveiledningen, og ikke bare der man blir kjent med aktuelle fag. Her må det også legges vekt på å identifisere elevenes interesser og preferanser. Ansvarer ligger hos rådgiver og faglærer sammen med lokale bedrifter.

Anbefaling 12 – Kompetanseutviklingsplan for faglærere i RM-fag

Skoleeier og skoleledelsen v/ rektor bør prioritere midler og ha et system for jevnlig faglig oppdatering blant faglærerne i RM-fag.



Foto: Sven-Erik Knoff | FotoKnoff AS.



Spigo 2

Produkt	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
...

ist inn dette tallet.
Husk at alle drøytstående tester inn antall per drøyt i Spisematen.

Foto: NNN Bente Birkeland.

5

Bransjens arbeidsforhold og omdømme

Det er i dag en mangel på fagarbeidere i flere næringer. Mangelen på fagarbeidere fremskyndes av et generasjonsskifte hvor spesielt matindustrien har en generasjon av arbeidere som snart skal ut i pensjon samtidig som tilførselen av nye fagarbeidere er minkende. En medvirkende faktor til dette, og som bransjen selv anser som en hovedutfordring, er et ufortjent dårlig rykte og status. Arbeidsforholdene og karrieremulighetene er i stor grad gode i bransjen. Det er likevel en utbredt oppfatning at mat- og måltidsbransjen har dårlige lønns- og arbeidsvilkår og er preget av ugunstig arbeidstid og hardt arbeid. Dette er forhold som hovedsakelig stammer fra noen useriøse aktører, men som likevel assosieres med hele bransjen. Den lave statusen er blant flere medvirkende faktorer som fører til lavere rekruttering.

Utvalget mener at disse utfordringene ikke alene kan løses med økt rekruttering til bransjen. En må utvikle tiltak som adresserer og behandler nøkkelutfordringer som det er mulig å allerede nå ta tak i. Dette må skje parallelt med at man arbeider for å øke rekrutteringen.

5.1 Lønns- og arbeidsvilkår

Dokumentert kompetanse er alltid en styrke. Utvalget vil understreke at både den enkelte arbeidstaker og næringen som helhet vil tjene på at flest mulig i mat- og måltidsbransjen har formell fagkompetanse. Det er spesielt viktig for serveringsbransjen, og da særlig for aktører som ønsker å etablere egen virksomhet. En viktig komponent i fagutdanningen er at det stilles krav til kunnskap om ikke bare tilbereding av mat, men også mattrygghet. Dagens krav for å være daglig

leder ved et serveringssted er bestått etablererprøve. Prøven stiller krav til kandidatens kjennskap til økonomistyring og lovgivning, men ikke til kompetanse innen verken tilbereding eller håndtering av mat og drikke. Tilsvarende er serverings- og skjenkebevilling regulert i alkoholloven, men heller ikke her er det noen tilhørende krav om kompetanse. Det stilles krav til tilberedning og kvalitet på det som produseres/leveres, men det stilles ikke samme krav til dokumentasjon av kompetanse. Her bør bransjen se på muligheten for en felles standard som kan sikre bedre fagkompetanse hos arbeidstakere i næringen.

Etter- og videreutdanning av ledere i bransjen

Alminnelig "skikk og bruk i arbeidslivet" er etter utvalgets syn et godt utgangspunkt for gode arbeidsforhold i alle deler av næringslivet. Etter- og videreutdanning innenfor ledelse og organisasjon kan etter utvalgets syn gi ledere i bransjen bredere og fornyet kompetanse for å jobbe for gode holdninger og arbeidskultur på arbeidsplassen. Slike tilbud vil selvsagt også være viktig for ambisiøse arbeidstakere med lederambisjoner. Å lede en bedrift krever også kompetanse og forståelse innen økonomistyring. Mulighet for å ta utdanning innen økonomi vil styrke lederens kunnskap om blant annet vareinnkjøp og prising, som kan bidra til å heve profitten og minke eventuelle svinn for bedriften. Kompetansebygging innen ledelse vil tilsvarende kunne bidra til bedre ledelse og økt trivsel blant de ansatte. Et synlig og godt tilbud om etter- og videreutdanning for ledere kan i seg selv bidra til å øke rekrutteringen gjennom å vise utviklingsmulighetene i bransjen.

Utvalget vil gjerne fremheve hvordan fagskolen har relevante og gode videreutdanningsmuligheter. Et eksempel er "Hotell- og restaurantdrift" ved Fagskolen i Viken. Faget gir deg faglig grunnlag til å utøve moderne ledelse av hotell- og restaurantdrift. Studiet konsentrerer seg om kundebehandling, salg, markedsføring og måten man utvikler konkurransedyktige hotell- og restaurantbedrifter på. Med kunnskap om planlegging, drift, ledelse og økonomi lærer du hvordan man driver en lønnsom virksomhet.

Utvalget mener også at mesterutdanningen er noe mat- og måltidsbransjen må ta mer i bruk. En ansatt med mesterbrev vil sette bedriften i stand til å levere gode faglige løsninger, drive innovasjon, ta ansvar for lærlinger og bidra til et seriøst arbeidsliv.

Krav om fagbrev, alternativt bransjestandard, for å sikre seriøsitet i bransjen

Utvalget mener at deler av mat- og måltidsbransjen har fått et dårligere omdømme enn fortjent. Dette skyldes dels sviktende kunnskap og dels stereotype oppfatninger av arbeidsvilkår og arbeidstid. Her vil utvalget understreke at det er gode muligheter for jobber tilpasset den enkeltes preferanser og karriereønsker. Industridelen av bransjen opplever i stor grad at de som starter der, blir i jobben, noe som understrekes av utfordringene med generasjonsskiftet som er pågående. Samtidig anerkjenner utvalget at det kan

være utfordringer i serveringsbransjen, som kanskje i større grad er kjent for mer krevende arbeidsforhold og varierende grad av formell fagkompetanse. Her mener utvalget det bør stilles krav om fagbrev som kokk, servitør eller tilsvarende for å kunne etablere og drive en serveringsbedrift. Utvalget erkjenner at dette kan være krevende å få til gitt EØS-avtalens begrensninger knyttet til konkurranse, og anbefaler subsidiært at et slikt krav om fagbrev utredes nærmere. Dersom det viser seg at et krav om fagbrev er for krevende å få iverksatt, mener utvalget at bransjen selv bør ta initiativ til å etablere en frivillig bransjestandard som premierer formell kompetanse i bedriftene. Etterspørselen etter mat- og drikkeopplevelser av høy kvalitet øker og bedrifter med kompetente medarbeidere vil kunne bruke dette i markedsføringen.

Utvalget understreker at dette handler om seriøsitet i en bransje hvor det i liten grad stilles formelle krav om kompetanse for den eller de som ønsker å starte en serverings- eller reiselivsbedrift. Utvalget mener at et formelt krav om fagbrev innen relevant fagområde vil stille denne bransjen på lik linje med tilsvarende krav innen andre håndverksbransjer.

Utvalget mener også at mat- og måltidsbransjen må se til andre bransjer og lære av dem. Ordninger som bransjestandard, sertifisering og samarbeidsavtaler med det offentlige har bidratt til å heve seriøsiteten i andre bransjer som rørlegger- og byggebransjen.

Mesterutdanning

Mesterbrev er en videreutdanning for de med fag- og svennebrev som gir opplæring i etablering og ledelse, og faglig ledelse. En mester har kompetanse på høyt nivå både som fagekspert og leder. Mester er en lovbeskyttet tittel på en håndverksmester, og er den høyeste utdanningen i håndverksfagene.

Opptakskravet for mesterutdanning er fullført fag- eller svennebrev i et mesterfag og minst et års praksis. Etter fullført utdanning kan du søke om mesterbrev hos Mesterbrevordningen. For å søke om mesterbrev må du ha:

- Fag- eller svennebrev i et mesterfag
- Minst 2 års praksis etter fag- eller svenneprøven, eller ha jobbet i mesterfaget i minst 6 år
- Bestått eksamen i mesterutdanningen, eller tilsvarende godkjent utdanning, eller mesterbrev fra et annet land, eller innvilget fritak på grunn av annen utdanning (realkompetansevurdering).

Innen matfagene tilbys mesterbrev innen baking, butikklakter, institusjonskokk, kjøttskjærer, kokk, konditor, pøsemaker og slakter.



Baker- og konditormester Kjetil Dale Aas.
Foto: Jon Are Berg- Jacobsen.

Krav ved offentlige anskaffelser og kriterier for innkjøp av tjenester av mat og måltider

Ved offentlige anskaffelser er det i dag et krav om at bedrifter skal ha lærlinger dersom kontrakten har en varighet på over 3 måneder og en verdi over 1,3 millioner kroner for statlige oppdragsgivere og 2,05 millioner kroner for andre. "Forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter" sier at oppdragsgivere som inngår avtaler på minimum denne størrelsen har plikt til å stille krav til bedriften. Det er imidlertid ikke noe i veien for at oppdragsgiver (fylkeskommune, kommune eller også private aktører) kan kreve dette hos bedrifter der man gjør avtaler med lavere beløp. Den såkalte "Oslo-modellen", som nå er under evaluering, har satt terskelverdi på kr 500.000,- ved inngåelse av avtaler der et av kravene blant annet har vært mer bruk av lærlinger.

Utvalget mener at offentlige innkjøpere av tjenester innenfor mat- og måltidsbransjen må ha som mål å inngå avtaler med bedrifter med lærlinger, også der avtalenes verdi ligger langt lavere enn lovkravet. Utvalget oppfordrer kommuner og fylkeskommuner, i

regi av KS, sammen med partene i arbeidslivet, å utarbeide avtale om bruk av lærlinger innen mat- og måltidsbransjen. Dette vil oppmuntre bedrifter til å ha lærlinger og fagarbeidere og bidra til å heve seriøsiteten i bransjen.

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har utarbeidet en veiviser for bærekraftige offentlige anskaffelser knyttet til mat- og drikkeprodukter og måltidstjenester⁸⁷. Bærekraft innebærer her også sosiale og økonomiske forhold. Krav til bruk av lærlinger kan være en oppfordring til ungdom om å søke den type utdanning, og signal om at samfunnet har behov for kompetansen. På samme tid er det et signal til bedrifter om å ta samfunnsansvar og tenke langsiktig kompetansebygging. I DFØs kriteriesett bør krav om bruk av lærlinger legges inn.

Mat- og måltidsbransjen bør organisere seg

Utvalget mener at organisasjonsgraden må opp i de deler av næringene hvor den er for lav i dag. Den norske modellen bygger på høy organisasjonsgrad hos



Foto: Troms og Finnmark FK - Alta VGS.

både bedrifter og ansatte. Om ansatte i bransjene går sammen om å organisere seg, ville det være grunnlag for reelle forhandlinger, og dermed en mulighet for avtale om tariff lønn på et akseptabelt nivå. Studier utført i Norge har vist at lønnsnivået kan øke med 14 - 15 prosent på en arbeidsplass der ansatte er fagorganiserte⁸⁸. Fagorganiserte arbeidstakere vil også kunne stå sammen for å forbedre arbeidstid og -vilkår, samt jobbe sammen med arbeidsgiverne om å gjøre arbeidsmiljøet og omdømmet for næringen bedre. Covid-19-pandemien har særlig vist hvordan det å stå sammen er viktig når hele bransjen rammes.

Utvalget mener også at arbeidsgivere bør organisere seg i arbeidsgiverorganisasjoner. På samme måte som ansatte kan stå sammen for å forbedre forholdene på sin arbeidsplass, kan en samlet bransje jobbe for å forbedre forhold og vilkår for bransjen som helhet. Et felleskap gjør det også mulig for bransjen å dele utfordringer og løsninger.

I tillegg mener utvalget at ansatte og arbeidsgivere bør melde seg inn og være aktive i interesseorganisasjoner for ulike deler av mat- og måltidsbransjen. Dette vil bidra til å styrke og videreutvikle norsk mat og matkultur, samt bidra til at organisasjonene står sterkere i arbeidet med profilering og rekruttering til bransjen.

5.2 Mange karrieremuligheter – lite kjent

Utvalget mener at det er et spekter av karrieremuligheter innenfor bransjen. En del av utfordringen med å rekruttere elever og unge voksne til en utdanning og karriere innenfor mat- og måltidsbransjen er at det

store spekteret av utdannings- og karrieremuligheter er ukjent for mange. Mange tror at jobbmuligheter etter RM- fagutdanning er knyttet til kokk og restaurant eller baker/konditor. Dette gjelder elever både på ungdomsskole og i videregående skole. Ungdomsskoleelever har lite kjennskap til faget og har relativt få muligheter og arenaer til å treffe på det. Videregående elever har den utfordringen at de må bli kjent med og velge mellom 11 programfag bare i løpet av deres første år på skolen (se kap 2.4). Muligheten for videreutdanning gjennom fagskole er etter utvalgets inntrykk heller ikke allment kjent.

Mat- og måltidsbransjen består av et bredt spekter av næringer. Det er derfor stor variasjon i lønns- og arbeidsvilkår mellom næringene.

Mat- og måltidsbransjen må/bør selge inn bredden og mangfoldet i bransjen

Det er til dels underkommunisert, slik utvalget ser det, at det særlig i serveringsbransjen er utbredt med fagarbeidere som bytter karriereretninger gjennom livsløpet. Mange starter som kokk i en restaurant med mye kvelds- og helgearbeid. Når de blir eldre og stifter familie bytter de til arbeidsplasser med mer familievennlige arbeidstider, som for eksempel ernæringskokk, ledelse og administrasjon i hotell, kantine eller salg og markedsføring (innen matrelaterte produkter, reiseliv, osv.). Situasjonen i matindustrien er annerledes, ettersom de fleste starter som nyutdannet fagarbeider, ofte velger å bli på samme arbeidsplass gjennom hele karrieren.

Utvalget mener at "livsløpskarriere" må kommuniseres

"Egentlig servitør?"

"Du er egentlig servitør, er du ikke?" – "Nei, jeg ER servitør" Utveksling mellom landbruks- og matminister Olaug Bollestad og Torill Renaa i forbindelse med overrekkelser av Ingrid Espelid Hovigs matkulturpris 2020.

Renaa driver en restaurant med to Michelin-stjerner i Stavanger, brenner for at unge skal ta fagbrev og viser at servitøryrket gir mange muligheter.



Foto: Matprisen 2020.

tydeligere i forbindelse med karriererådgivning og til befolkningen generelt. Det vil ikke bare vise bredden av karrieremuligheter innenfor bransjen, men vil også vise hvordan det er mulig å ha en karriereutvikling i en bransje mange oppfatter som å være "fastlåst" etter valg av yrkesutdanning.

Fagskolen som synliggjøring av karrierevei i mat- og måltidsbransjen

I fremtidens arbeidsmarked må flere stå lengre i jobb samtidig som hurtige endringer i teknologi- og kunnskapsnivå vil kreve høyere kompetansenivå og spesialisering fra arbeidere. Fagskolen spiller en viktig rolle i å videreutdanne fagarbeidere til å møte utvikling og de nye utfordringene i mat- og måltidsbransjen. Mat-industrien blir stadig mer digitalisert og automatisert. Innenfor næringsmiddel- og fiskebearbeidingsindustrien er fagarbeidere med høyere yrkesfaglig utdanning innenfor tekniske fag som prosesseteknikk og mat-teknikk høyt ettertraktet. Denne etterspørselen er ventet å bli enda større.

Utvalget anbefaler at skolen og bransjen oppfordrer elever og fagarbeidere til å ta høyere yrkesfaglig utdanning. Ved å sørge for at fremtidens arbeidsstyrke er spesialisert vil man i større grad være forberedt på

de kommende teknologiske endringene i bransjen. Det vil også hindre at bransjen må hente denne kompetansen utenfor landets grenser grunnet manglende kompetanse i Norge.

Femårig nasjonal rekrutteringskampanje

Tidligere kampanjer rettet mot rekruttering til mat- og måltidsbransjen har i stor grad vært spredt og hatt for kortsiktig effekt. Kampanjer som "vi dekker til fest" har ingen effekt for årstrinn eller skoler som ikke deltar. Utvalget er også bekymret for at covid-19-pandemien, som har hindret gjennomføring av de tradisjonelle formidlingsarenaene, vil slå negativt ut på rekrutteringen de kommende årene.

Utvalget anbefaler derfor at det tas initiativ til en fem-årig landsdekkende rekrutteringskampanje som organiseres som et prosjekt bestående av en bredde av aktører innenfor mat- og måltidsbransjen. Her må myndigheter, bransjen og aktuelle organisasjoner bidra med ressurser for å etablere en prosjektgruppe som kan forberede og gjennomføre en felles kampanje for mat- og måltidsbransjen. Kampanjen skal bidra til å vise bredden av utdannings- og karrieremuligheter i bransjen, samt bidra til økt rekruttering. Kampanjen bør også innrettes med sikte på foreldre,



Foto: Stiftelsen Norsk Mat.

og gjennomføres via både tradisjonelle medier og sosiale medier. Prosjektgruppen bør bestå av representanter for skoler, interesseorganisasjoner og bransjen, med finansiering fra offentlige midler og med bidrag fra arbeidslivets parter. Opplæringskontorene bør få en viktig rolle i oppfølgingen av kampanjen.

En av prosjektgruppens oppgaver vil være å etablere nye arenaer hvor elever på ungdomsskolen kan bli introdusert for utdannings- og karrieremuligheter innenfor mat- og måltidsbransjen. Utvalget anbefaler at det introduseres flere arenaer, både digitale og fysiske, hvor bransjen kan få vist seg frem til barn og ungdom. Det er viktig at disse arenaene blir presentert for elevene tidlig i skoleløpet, ettersom mange ungdommer har bestemt seg for hva de vil velge av utdanningsløp når de nærmer seg slutten av ungdomsskolen. Pandemien har synliggjort hvor sårbar rekrutteringen er når eksisterende arenaer, som for eksempel utdanningsmesser, kanselleres eller gjennomføres i mindre skala.

Flere av utvalgets anbefalinger vil være aktuelle oppgaver for oppfølging i denne prosjektgruppen. Særlig vil oppgaven med å utvikle en felles verktøykasse for hvordan man kan vise bredden av utdannings- og karrieremuligheter i mat- og måltidsbransjen være en sentral oppgave (se anbefaling 9).

5.3 Utvalgets anbefalinger

Anbefaling 13 – Etter- og videreutdanning av ledere i bransjen

Flere ledere bør få mulighet til å ta etter- og videreutdanning innen ledelse, organisasjon og økonomi. Ansvar ligger først og fremst hos den enkelte arbeidsgiver. Bransjeorganisasjonene bør imidlertid utvikle og legge til rette for slike tilbud.

Anbefaling 14 – Krav om fagbrev, alternativt bransjestandard, for å sikre seriøsitet i bransjen

Det bør stilles krav til fagbrev i deler av serveringsbransjen. Subsidiært mener utvalget at bransjen bør ta et felles ansvar for å utarbeide én eller flere bransjestandarder med krav om å kunne markedsføre en bedrift som en seriøs aktør.

Anbefaling 15 – Krav ved offentlige anskaffelser og kriterier for innkjøp av tjenester til mat- og måltidsbransjen

Kommuner, fylkeskommuner og andre offentlige innkjøpere bør stille krav om bruk av lærlinger hos bedriftene, også der avtalenes verdi er lavere enn det loven krever.



Foto: Stiftelsen Norsk Mat.

Utvalget mener det bør utarbeides en avtale, i regi av KS, og sammen med partene i arbeidslivet, om bruk av lærlinger ved innkjøp over kr 500.000,- .

Bruk av lærlinger bør legges inn i DFØs kriteriesett for bærekraftige offentlige anskaffelser av mat- og måltidstjenester.

Anbefaling 16 – Mat- og måltidsbransjen bør organisere seg

Organisasjonsgraden bør økes i mat- og måltidsbransjen, for både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Anbefaling 17 – Mat- og måltidsbransjen må selge inn bredden og mangfoldet i bransjen

“Livsløpskarriere” og bredden av karrieremuligheter i mat- og måltidsbransjen må kommuniseres tydeligere til ungdom, foreldre og befolkningen generelt. Ansvaret ligger hos bransjen i samarbeid med skolen.

Anbefaling 18 – Fagskolen som synliggjøring av karrierevei i mat- og måltidsbransjen

Økende etterspørsel etter oppdatert og ny kompetanse vil blant annet kunne dekkes ved at flere tar fagskoleutdanning.

Utvalget anbefaler at videregående skole og bransjen oppfordrer elever og fagarbeidere til å ta høyere yrkesfaglig utdanning.

Anbefaling 19 – Femårig nasjonal rekrutteringskampanje

Det bør utarbeides og gjennomføres en femårig landsdekkende rekrutteringskampanje som organiseres som et prosjekt, bestående av ulike aktører innenfor mat- og måltidsbransjen.

Ansvaret ligger hos bransjen i samarbeid med sentrale myndigheter og finansieres gjennom statlige midler med bidrag fra arbeidslivets parter og bransjen.

En viktig oppgave for prosjektet vil også være å utvikle en felles verktøykasse (se anbefaling 10).



6

Uklar rolle- og ansvarsfordeling for rekruttering og gjennomføring

Utvalget har sett på de samlede utfordringene knyttet til rekruttering til RM-fag i videregående skole, til gjennomføring av utdanningen og til rekruttering til de ulike delene av mat- og måltidsbransjen. Det er et bredt spekter av aktører som er ansvarlig på ulike nivå og tidspunkt. For å stimulere til en god utvikling og riktig rekruttering til mat- og måltidsbransjen vil utvalget understreke at innsatsen fra *alle* de ulike aktørene er viktig og at det er summen av tiltakene og innsatsen som er forventet å bidra til økt rekruttering. I gjennomgangen og drøftingen av utfordringer og tiltak har utvalget også funnet at uklar rolle- og ansvarsdeling mellom de mange aktørene bidrar negativt til rekrutteringen til mat- og måltidsbransjen, og ønsker å bidra til rydding og avklaring av de ulike oppgavene og rollene.

Evaluering av fylkeskommunenes forsterkede ansvar for kompetanse og næringsutvikling

Som følge av regionreformen har fylkeskommunene fått et mer helhetlig ansvar for å sikre at innbyggerne har den kompetansen samfunnet og det lokale næringslivet trenger. I dette ligger et tydelig ansvar for å dimensjonere videregående opplæring slik at den medvirker til utvikling av regionalt næringsliv. Fylkeskommunene har også fått et utvidet ansvar for forsterket grunnopplæring til ungdom som mangler dette, slik at flere får reell mulighet for å gjennomføre videregående opplæring. Dette er ikke minst viktig i denne

sammenhengen, hvor utvalget nettopp har pekt på utfordringene som følge av at mange starter på RM-fag med dårlige grunnkunnskaper og sviktende motivasjon. Måling av effekten av disse samlede endringene bør inngå i den samlede målingen av effekten av hele regionreformen.

Opplæringskontorene må få en tydeligere rolle

Opplæringskontorene har til nå hatt en definert rolle i opplæringsloven knyttet til selve læretiden og hvem som kan godkjennes som lærebedrift (opplæringsloven § 4.3). Dette gir ikke opplæringskontorene en konkret oppgave knyttet til rekruttering i seg selv, men viser at kontorene har en rolle å spille i opplæringen av fremtidige fagarbeidere innen mat- og måltidsbransjen. Fordi mange, spesielt i matindustrien, opplever at det er vanskelig å få tak i lærlinger, gjør mange av opplæringskontorene en stor innsats for å vise ungdom på RM-fag hvilke muligheter utdanningen gir. Noen kontorer har også rekrutteringstiltak rettet mot elever på ungdomsskolen, for å få et tilstrekkelig grunnlag til videre rekruttering av lærlinger.

Utvalget vil understreke at opplæringskontorene har en viktig rolle for rekrutteringen til RM-fagene. Som omtalt i kapittel 2 har opplæringskontorene en uklar rolle i det formelle utdanningsløpet. I forslag til ny opplæringslov er ikke opplæringskontoret nevnt i

lovteksten⁸⁹, men de er omtalt i redegjørelsen for lovforslaget⁹⁰.

Opplæringskontorene omtales også en rekke ganger i forholdet mellom skole, fylkeskommune og godkjenning av lærebedrifter. Dette mener imidlertid utvalget ikke er tilstrekkelig.

Opplæringskontorene utgjør en viktig del i fagopplæringen. Det er behov for å regulere disse gjennom lov og forskrift, men som noe annet enn en lærebedrift. Utvalget mener derfor at opplæringskontor skal være egen juridisk enhet med formål og rolle regulert i opplæringsloven.

Opplæringskontorenes formål må forankres i opplæringsloven, og dette kan være: Samarbeidsorgan eid av flere bedrifter som påtar seg opplæringsansvar og -administrasjon. Lærlingen får opplæring i en medlemsbedrift eller i perioder i forskjellige bedrifter.

Det er også mulig å tenke seg at opplæringskontorene kan ta en større rolle i etter- og videreutdanningen i bedriftene enn de gjør i dag.

Yrkesopplæringsnemndenes rolle må tydeliggjøres

Slik det er omtalt i kapittel 2 har y-nemnda plass i opplæringsloven, men at den i forslag til ny opplæringslov har fått en noe endret ordlyd. Etter utvalgets syn bør y-nemndene være fylkeskommunenes viktigste politiske redskap for utvikling av fag- og yrkesopplæringen. Utvalget mener at y-nemndene må ha en reell påvirkning på dimensjoneringen i fylkeskommunene for å sikre en god dimensjonering i tråd med arbeidslivets behov for kompetanse.

For å forsterke y-nemndenes arbeid med dimensjonering foreslår utvalget at y-nemndene gis innstillingsrett om dimensjonering av utdanningstilbudene når saken behandles politisk i fylkeskommunen.

De kan spesielt være viktige for å vise hvordan ulike typer tilbud (fysiske og digitale), kan spille sammen og bidra til mer tilpassede tilbud for opplæring. Utvalget vil også peke på at y-nemndene spiller en viktig rolle som del av trepartssamarbeidet, og mener på det grunnlag at det er viktig å forankre og tydeliggjøre nemndenes ansvar og oppgaver i relevant lovverk.



Foto: Opplysningskontoret for frukt og grønt – frukt.no.

89 NOU 2019:23, s. 27-30, § 6 og 8

90 NOU 2019:23, s. 314

Felles standard for gjennomføring av fag- og svenneprøver

Utvalget har også sett på gjennomføring av fag- og svenneprøver, og mener at det er et potensial for å styrke og samordne disse med sikte på mer samkjørt gjennomføring i hele landet. Dette er kanskje også et element som ikke har direkte innvirkning på rekruttering, men som utvalget likevel mener er relevant i denne sammenheng.

Utvalget mener også at elever som går opp til den praktisk-teoretiske eksamen i Vg2 må hovedsakelig må prøves innenfor det faget de fordypet seg i på Vg2. En elev som har vært utplassert som servitør må få lov til gjennomføre en eksamen tilpasset servitørfaget. Eksamen må i større grad innrettes med sikte på at teori blir testet gjennom praksis.

Økt bruk av samarbeidsavtaler med NAV

Covid-19-pandemien har vist at særlig industridelen av mat- og måltidsbransjen er samfunnskritisk viktig og representerer en sektor med trygge arbeidsplasser. Utvalget mener at næringen og enkeltbedrifter i større grad bør benytte de mulighetene som ligger i å inngå samarbeidsavtaler med NAV om rekruttering. Forutsatt en god og detaljert avtale er dette ordninger som kan fungere svært godt, gitt god forberedelse og oppfølging. I byggebransjen har blant annet EBA Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg inngått en intensjonsavtale om rekruttering. Et annet eksempel er rekrutteringsavtalen som Sjømat Norge inngikk med NAV i 2019. Avtalen er blant annet resultat av det vellykkete pilotprosjektet som NAV Trøndelag inngikk med oppdrettsbedriften SalMar i 2017, med mål om å få ungdommer og unge voksne med hull i CV-en ut i jobb⁹¹.

Foruten slike avtaler som strekker seg over noe tid, bør man også gjøre raske grep og tenke nytt under den pågående pandemien. Utvalget foreslår blant annet i kapittel 3 at kommuner kan inngå avtale med NAV om å få permitterte kokker inn som lærekrefter i mat- og helsefaget i skolen.

6.1 Utvalgets anbefalinger

Anbefaling 20 – Evaluering av fylkeskommunenes forsterkede ansvar for kompetanse og næringsutvikling

Effekten av forsterket ansvar hos fylkeskommunene for kompetanse- og næringsutvikling bør evalueres, særlig med effekt for utdanning og sysselsetting innen mat- og måltidsbransjen.

Anbefaling 21 – Opplæringskontorene må få en tydeligere rolle i opplæringen

Opplæringskontorenes rolle må få en tydelig forankring i lov og forskrift, blant annet ved at formålet forankres i ny opplæringslov.

Anbefaling 22 – Yrkesopplæringsnemndenes rolle må tydeliggjøres

Y-nemndenes rolle må tydeliggjøres i ny opplæringslov, og de bør gis innstillingsrett om dimensjonering av utdanningstilbudene i fylkeskommunen.

Anbefaling 23 – Felles standard for gjennomføring av fagprøver

Gjennomføring av fag- og svenneprøver (Vg3) må koordineres i hele landet og prøvene må i større grad teste teori gjennom praksis. Elever som går opp til den praktisk-teoretiske eksamen i Vg2 må hovedsakelig utprøves innenfor det faget de har fordypet seg i.

Anbefaling 24 – Økt bruk av samarbeidsavtaler med NAV

Enkeltbedrifter og bransjeforeninger bør i større grad benytte de muligheter for samarbeidsavtaler som NAV legger til rette for når det gjelder rekruttering. NAV har ansvar for å informere.



Gunnvor Sunde er utdannet kokk, er kjøkkensjef ved Gloppen kommunale kjøkken og deltok i statsråd Bollestad's næringsdelegasjon til IGW 2020, hvor tema var rekruttering. Foto: Harald Aske.

7

Oppsummering

Mat- og måltidsbransjen står overfor et økende kompetansebehov. På samme tid er rekrutteringen til restaurant- og matfag preget av stadig synkende søkertall. Elevens bosted eller lokale tilbud skal ikke påvirke muligheten for å velge denne karriereveien. Utvalget mener derfor at anbefalinger som læreplassgaranti, regionale samlinger for RM-fag og digitale undervisningsplattformer er tiltak som kan bidra til å sikre at utdanningstilbudene svarer på det kompetansebehovet som de ulike delene av bransjen etterspør.

Utvalget ser at mat- og helsefaget er lavt prioritert i grunnskolen og at undervisningen ofte gjennomføres av en lærer uten formell kompetanse innen faget. Videre er det tydelig at rådgivere (karriereveileder) har for dårlig kunnskap om utdannings- og karrieremulighetene innenfor mat- og måltidsbransjen. Utvalget anbefaler derfor en opptrapping for å få oppfylt lovpålagt fagutdanning hos lærere i mat- og helsefaget, lovpålagt fagkompetanse i karriereveiledning for rådgivere, felles verktøykasse til formidling av utdannings- og karrieremuligheter, og kompetanseutvikling hos faglærere i videregående skole.

Det ser ut til å være en utbredt oppfatning at mat- og måltidsbransjen har dårlige lønns- og arbeidsvilkår og er preget av hardt arbeid og ugunstige arbeidstider. Dette skyldes, etter utvalgets syn, noen useriøse aktører som påvirker inntrykket av en hel bransje. Utvalget mener at det er et felles ansvar å bedre dårlige arbeidsforhold der det forekommer, samtidig som bransjen må vise frem det store og varierte spekteret av karrieremuligheter. Krav til fagbrev (subsidiært bransjestandard) vil kunne bidra til å heve kompetansen og sikre seriøsitet, særlig i serveringsbransjen. Større grad av fagorganisering i deler av næringen er også viktig for økt status og bedre lønns- og arbeidsvilkår. For å vise frem mulighetene i bransjen, mener

utvalget at det er behov for en femårig nasjonal og landsdekkende rekrutteringskampanje. Kampanjen må være målrettet og selge inn bredden av utdannings- og karrieremuligheter innenfor mat- og måltidsbransjen.

Ifølge utvalget er det fem samfunnsaktører som er viktige for økt rekruttering til mat- og måltidsbransjen: den enkelte skole, fylkeskommunen, opplæringskontorene, den enkelte bedrift og NAV. De ulike aktørene er ansvarlige på ulike nivå og tidspunkt, men det er viktig at de samarbeider og er godt koordinerte. Utvalget anbefaler at opplæringskontorene må få en tydeligere plass i opplæringen og at det forankres i ny opplæringslov.

Mat- og måltidsbransjen, fra jord og fjord til bord, representerer i dag mer enn 200 000 sysselsatte over hele landet, og har potensial for stor vekst i årene fremover. Dersom vi skal kunne realisere dette potensialet, er riktig og god kompetanse avgjørende, spesielt med tanke på fagarbeidere. Kompetanse og utdanning er helt avgjørende for at Norge skal bli en matnasjon.

Uten fagarbeidere, ingen matnasjon!



Foto: Torbjørn Tandberg.

8

Litteraturliste

- AgriAnalyse. (2020). *Rekruttering til utdanningsprogrammet Restaurant- og matfag, skolenes samarbeid med næringslivet og opplæringskontorenes rolle*. Bestilt av utvalget, rapport levert til Landbruks- og matdepartementet juni 2020.
- Andersen, R. K. & Andresen, S. (2016). *Rekruttering, frafall og overgang til læreplass på restaurant- og matfag* (Fafo-rapport 2016:09). Norge: Allkopi AS
- Berg, C. L. (2018, 14 februar). Kritisk kokkemangel: -Snart kan ingen lage norsk mat lenger. *Dagbladet*. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/mat/kritisk-kokkemangel--snart-kan-ingen-lage-norsk-mat-lenger/69321646>.
- Bottolfs, M. (2020). Mat- og helsefaget i dagens skole: Undervisningsmetoder og læremidler etter læreres kompetanse. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 104(2), 181-193.
- Bryson, A., Dale-Olsen, H. & Nergaard, K. (2016). *Gender Differences in the Union Wage Premium? A Comparative Case Study*. Hentet fra <http://ftp.iza.org/dp10435.pdf>.
- DFØ. (2021). *Kriterieveiviseren – Veiviser for bærekraftige offentlige anskaffelser*. Hentet fra https://kriterieveiviseren.difi.no/nb/wizard?stage=group&group=64&group_depth=1.
- DIKU. (2020). *Tilstandsrapport for høgare yrkesfagleg utdanning*. Rapportserie Nr. 4. Hentet fra <https://diku.no/rapporter/dikus-rapportserie-04-2020-tilstandsrapport-for-hoegare-yrkesfagleg-utdanning-2020>.
- Engeset, D., Åbacka, G. (2020, 24 februar). *Mat- og helsefaget er verktøyet*. Dagsavisen Debatt. Hentet fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/mat-og-helsefaget-er-verktoyet-1.1670226>.
- FEED & OnLive Research. (2011). *Oppsummeringsrapport fra FEED-prosjektet Kartleggingstudie 2011, Omdømme og kompetansebehov: rekruttering for fremtidens matindustri*. Hente fra <https://docplayer.me/1103751-Oppsummeringsrapport-fra-feed-prosjektets-kartleggingstudie-2011-omdomme-og-kompetansebehov-rekruttering-for-fremtidens-matindustri.html>.
- Forskrift til opplæringslova. (2006). *Forskrift til opplæringslova* (FOR-2006-06-23-724). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724>.
- FORM & Opinions AS. (2018). *Rekruttering til Restaurant- og Matfag (RM-fag)* (Rapport levert til Opplæringskontorene i Restaurant- og Matfag (FORM) 09.04.2018). Hentet fra <https://www.nhoreiseliv.no/contentassets/2ea3b8e7c81747fc8aa00f3eea0c7e6c/form-rekruttering-til-rm---rapport-fra-opinion-april-2018.pdf>.
- Gjerde, A. (2020). *NAVs bedriftsundersøkelse 2020 – Nedgang i etterspørselen etter arbeidskraft*. (NAV-rapport 2020:2). Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>.
- iLaks. (2019). *Rekrutteringssamarbeid mellom NAV og SalMar har gitt over 50 ungdommer jobb på Frøya*. Hentet fra <https://ilaks.no/rekrutteringssamarbeid-mellom-nav-og-salmar-har-gitt-over-50-ungdommer-jobb-pa-froya/>.

Henriksen, E. (2020). Kap 7 – Tilgang på arbeidskraft til fiskeindustrien med og uten EØS-avtalen. I Melchior, A. & Nilssen, F. (red.), *Sjømatnæringen og Europa. EØS og alternativene*. Oslo: Universitetsforlag. DOI: <https://doi.org/10.18261/9788215040080-2020-08>.

Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B. & Gjerustad, C. (2014). *Opplæringskontorene i fag- og yrkesopplæringen – avgjørende bindeledd eller institusjon utenfor kontroll?* (NIFU rapport 51/2014). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/274247>.

Kompetansebehovsutvalget. (2020), *Kompetansebehovsutvalget (KBU)*. Hentet fra <https://kompetansebehovsutvalget.no>.

Kunnskapsdepartementet (2019). *Skaperglede, engasjement og utforskertrang - Praktisk og estetisk innhold i barnehage, skole og lærerutdanning* (strategi fra regjeringen). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/201001d9f9f24870aa5c06ce9b12c8be/skaperglede-engasjement--og-utforskertrang.pdf>.

Kunnskapsdepartementet. (2020a). *Tilpasser eksamen til de nye læreplanene i skolen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/tilpasser-eksamen-til-de-nye-larplanene-i-skolen/id2721698/>.

Kunnskapsdepartementet. (2020b). *Høring NOU 2019:23 Ny opplæringslov: Rådgiverforum Norge*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-23/id2687171/>.

Ledsaak, O. & Spetalen, H. (2013). *Valgets kvaler – rekruttering til restaurant- og matfag*. Hentet fra <https://fagarkivet.oslomet.no/handle/20.500.12199/248>.

Meld. St. 9 (2016-2017). *Fagfolk for fremtiden - Fagskoleutdanning*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-9-20162017/id2522412/>.

NDLA. (2020). *Hva er NDLA*. Hentet fra <https://om.ndla.no/hva-er-ndla/>.

NHO. (2018). *Sluttrapport Yrkesfag 2020*. Upublisert rapport produsert av NHO, tilsendt av rapporteier 1. mars 2020.

NHO. (2020). *Næringslivets økonomibarometer, 1. kvartal 2020*

NHO Reiseliv & OnLive Research. (2013). *Kompetanse og arbeidskraft 2019: Hvordan dekke behovet for kvalifiserte arbeidskraft i reiselivsnæringen mot 2019*. Hentet fra <https://www.nhoreiseliv.no/job-i-reiseliv/kompetanse--og-arbeidskraftsbehov-i-reiselivet/dokument/kas2019/>.

NHO Reiseliv & Opinion AS. (2018). *Kompetanse og arbeidskraft 2020: Hvordan dekke kompetanse- og arbeidskraftsbehovet i reiselivsnæringen mot 2022*. Nedlastet fra <https://www.nhoreiseliv.no/job-i-reiseliv/kompetanse--og-arbeidskraftsbehov-i-reiselivet/dokument/kas2022/>.

NKL (Norske Kokkers Landsforening). (2020). *Spørreundersøkelse blant medlemmer i Norske Kokkers Landsforenings, mai 2020 – Innspill og innsikt til rådgivende utvalg for rekruttering til mat- og måltidsbransjen*. Bestilt av utvalget, rapport og datasett levert til Landbruks- og matdepartementet juni 2020.

NOKUT. (2020 6. april). *Fagskoler kan raskt og ubyråkratisk tilby kompetanseheving*. Hentet fra <https://www.nokut.no/nyheter/fagskoler-kan-raskt-og-ubyrakratiske-tilby-kompetanseheving/>.

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>.

NOU 2018:2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>.

NOU 2019:2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>.

NOU 2019:23. (2019). *Ny opplæringslov*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-23/id2682434/>.

NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>.

Opsahl, M. (2020, 30 november). *Kjøper lokalmat i butikk som aldri før!* Stiftelsen Matmerk. Hentet fra <https://www.matmerk.no/no/matmerk/aktuelt/kjoep-er-lokalmat-i-butikk-som-aldri-foer/>.

Pettersen, I. & Romsaas, I. M. (2019). *Arbeidskraftens tilknytningsformer i matindustrien – bruk av innleie og underentrepriser vurdert ut fra regnskapsdata* (NIBIO rapport vol. 5 nr. 159, 2019).

Prestvik, A. S. & Rålm, P. C. (2014). *Kartlegging av arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien* (NILF-rapport 2014-2). Hentet fra <https://nibio.brage.unit.no/nibio-xmlui/bitstream/handle/11250/2444081/NILF-Rapport-2014-02.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Prestvik, A. S., Ystad, E., Pettersen, I., Helgesen, H. og Romsaas, I. M. (2020). *Landbrukets kompetansebehov og utdanningen*. (NIBIO rapport vol. 6 nr. 171, 2020).

PROBA-samfunnsanalyse. (2016). *Opplæringskontorenes rolle og finansiering* (PROBA rapport 2016-10). Hentet fra <https://nibio.brage.unit.no/nibio-xmlui/bitstream/handle/11250/2444081/NILF-Rapport-2014-02.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Prop 1 S (2020-2021). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop-1-s-20192020/id2671152/>.

Rambøll Management. (2019). *Utprøving av eksamen i praktiske og estetiske fag. Oppsummering av spørreundersøkelse og dialogmøte*. Nedlastet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/utproving-av-eksamen-i-praktiske-og-estetiske-fag/>.

Ryssevik, J., Skutlaberg, L. S., Haugland, A. I., Nordhagen, I., Werler, T. C., & Brekklus, Å. B., (2016). *Godt nok eller best mulig? Hovedrapport fra kartlegging av utstyrssituasjonen i videregående skole*. Ideas2evidence rapport 6/2016. Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/utstyrssituasjonen-i-videregaende-skole/>.

Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E., Carlsten, T. C. (2017). *NHOs kompetansebarometer 2017 - Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2017* (NIFU arbeidsnotat 2017:8). Hentet fra <https://www.nho.no/publikasjoner/kompetansebarometer/nhos-kompetansebarometer-2017/>.

Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E. & Carlsten, T. C. (2018). *NHOs kompetansebarometer 2018 - Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018* (NIFU rapport 2018:23). Hentet fra <https://www.nho.no/publikasjoner/kompetansebarometer/nhos-kompetansebarometer-2018---resultater/>.

Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E. & Carlsten, T. C. (2019). *NHOs kompetansebarometer 2019 – Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2019* (NIFU rapport 2019:16). Hentet fra https://www.nho.no/siteassets/analyse/nhos-kompetansebarometer-2019_nifurapport2019.pdf.

Samordna opptak. (2020, 24. april). *Rekordhøy søking til høyere utdanning i 2020*. Hentet fra <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2020/pm-april-2020-bokmaal.pdf>.

SOTIN. (2020). *Nasjonal læreplassgaranti i yrkessjåførfaget*. Hentet fra http://sotin.no/artikkel/29112018112220_s339s1ws12.

Spetalen, H. (2018). *Rekruttering til restaurant- og matfag – betydningen av informasjons-, rekrutterings- og samarbeidstiltak*. Hentet fra <https://fagarkivet.oslomet.no/handle/20.500.12199/1238>.

SSB (Statistisk Sentralbyrå). (2020). *Studenter i høyere utdanning*. Hentet fra <https://www.ssb.no/utuvh>.

Støren, L. A. & Waagene, E. (2015). *Fagskoleutdanning – relevant for arbeidsmarkedet? Søkelys på arbeidslivet*, 32(3), 223-243.

Tidemann, T. & Mykletun, R. (2005). *Kokkens Hverdag – Arbeidsmiljø, trivsel og jobbcommitment*.

Utdanningsdirektoratet. (2020a). *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet (UTV01-03)*. Nedlastet fra <https://www.udir.no/lk20/utv01-03>.

Utdanningsdirektoratet. (2020b). *Læreplan i mat og helse (MHE01-02)*. Nedlastet fra <https://www.udir.no/lk20/mhe01-02>.

Forkortelser

RM-fag – Restaurant- og matfag
NKL – Norske Kokkers Landsforening
TIF – Teknologi- og industrifag
YFF – Yrkesfaglig fordypning
NDLA - Nasjonal digital læringsarena
FORM - Foreningen for Opplæringskontorene i Restaurant- og Matfag
KBU - Kompetansebehovsutvalget

Figurliste

Tabell 1	Behov for fagarbeidere innen matfagene frem mot 2020 (prognose)	s. 15
Tabell 2	Søkertall til programfag Vg2 og yrkesfag (Vg3) i RM-fag	s. 18
Tabell 3	Frafall fra videregående studie	s. 23
Tabell 4	Prosentandel kontrakter godkjent i yrkesfag	s. 25
Tabell 5	Frafall i læretiden i yrkesfagene i RM-fag	s. 25
Tabell 6	Antall skoler som har samarbeid med matindustrien	s. 30
Tabell 7	Søkertall til matrelaterte fagskoletilbud	s. 32
Graf 1	Antall søkere til RM-fag fra 2000 til 2020	s. 17
Graf 2	Hvem mener du har hovedansvaret for rekruttering av elever til restaurant- og matfag?	s. 27
Graf 3	I hvilken grad skolene samarbeider med ulike deler av mat- og måltidsbransjen	s. 31
Figur 1	Struktur utdanningsprogram	s. 19
Figur 2	Hva påvirker en skoleelev sitt utdanningsvalg	s. 20

Rapport fra et rådgivende utvalg nedsatt av regjeringen

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
www.publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00

Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no

Publikasjonskode: M-0756 B
Design: Konsis Grafisk AS
Forsidefoto: Sven-Erik Knoff (FotoKnoff AS), Troms og Finnmark FK - Alta vgs,
Eirik Nilssen (Matbyrået Impuls), Stian Broch, Bente Birkeland (NNN)
Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
02/2021 – opplag 50