

REKRUTTERING OG KARRIEREMULIGHETER I KOKKEYRKET

RAPPORT FRA NORDISK PROSJEKTGRUPPE JUNI 2012

Oslo, oktober 2012



**RAPPORT FRA NORDISK PROSJEKTGRUPPE –
REKRUTTERING OG KARRIEREMULIGHETER I KOKKEYRKET**

Bakgrunn

Den daværende norske landbruks- og matministeren, Lars Peder Brekk, tok i januar 2012 initiativ til et felles nordisk prosjekt for å se på rekruttering og karrieremuligheter i kokkeyrket. Bakgrunnen er en felles nordisk bekymring knyttet til både dårlig rekruttering og problemer med å beholde kokker i restaurant- og hotellbransjen. Det ble deretter nedsatt en nordisk arbeidsgruppe. Gjennom et nordisk blikk på disse problemstillingene vil det være mulig å lære av hverandres gode eksempler på tiltak, samt kunne omforenes om felles tiltak for å løse felles utfordringer. Arbeidsgruppens arbeid er oppsummert i denne rapporten som med dette legges frem for det nordiske fellesskapet for videre oppfølging.

Mandatet for gruppen har vært følgende:

”Prosjektet skal gi et kunnskaps- og erfaringsbasert grunnlag for å peke på felles nordiske utfordringer og muligheter i kokkeyrket med spesiell vekt på karrieremuligheter og status for yrket. Kokkene er sentrale i et nordisk perspektiv for å fremme det nordiske kostholdet og den nordiske matkulturen. Prosjektet skal se på kokkenes betydning for å fremme den nordiske matkulturen i bred forstand, både innenfor institusjonskjøkkenet og innenfor restaurantbransjen og i samfunnet ellers.”

Gruppen har bestått av:

Harald Osa, Leder for stiftelsen Norsk matkultur og leder av gruppen

Fra Norge: **Ruth Hege Holst**, daglig leder i Norges kokkemesteres landsforening og

Hilde Veum, Rådgiver rekruttering NHO Reiseliv

Fra Sverige: **Hannu Husa**, rektor Nyköping Strand Utbildningscentrum

Fra Island: **Niels Olgeirsson**, leder for det islandske fagforbundet innenfor matfagene ”Matvis”.

Fra Danmark: **Ronny Isvik**, Kulinarisk Prosjektleder Madkulturen

Fra Finland: **Daniel Lemberg**, Köksmästare, Åbo Yrkesinstitut

Nina Mosseby fra Landbruks- og matdepartementet i Norge vært sekretær for gruppen

Del 1 – Innledning (s. 4)

Bakgrunnen for initiativet og prosjektet. Det gis også en kort introduksjon til Ny Nordisk Mat som bakgrunn for den nordiske inngangen til problemstillingene i rapporten.

Del 2 – Oversikt over utdanningssystemet og utfordringene for kokkeyrket i hvert av de fem nordiske landene. (ss. 5 – 10)

Her vil det gis en kort presentasjon av utdanningssystemet for matfagene og landspesifikke utfordringer som er identifisert av prosjektgruppen

Del 3 – Karrieremuligheter (ss. 10 – 12)

Denne delen gir en skjematisk oversikt over karrieremulighetene og en drøfting av hva som gruppen mener bør utredes videre.

Del 4 – Anbefalinger for det nasjonale og det nordiske nivået (ss. 12 – 16)

Her vil gruppen drøfte og presentere hvilke tiltak som anbefales å starte opp eller gå videre med både nasjonalt og nordisk.



Fra lanseringen av prosjektet under Grüne Woche i Berlin, januar 2012:

F.v. Fredrik Røine, Lisbeth Berg-Hansen, Heidi Simonsen, Lars Peder Brekk, Ole Bjørnar Kåsastul og Curt Fredrik Øraas.

Del 1 – Innledning

Det er en felles nordisk bekymring knyttet til både dårlig rekruttering og å beholde kokker i restaurant- og hotellbransjen. Det ble på den bakgrunn nedsatt et nordisk prosjekt om temaet. Prosjektet har hatt som oppgave å peke på utfordringer og muligheter i kokkeyrket med spesiell vekt på rekruttering og karrieremuligheter.

En undersøkelse gjennomført av Universitetet i Stavanger og NHO reiseliv m.fl. i 2005 slår fast at en norsk "gjennomsnittskokk" blir i restaurantbransjen 6-7 år etter å ha tatt fagbrev, mens bare et fåtall (ca. 25 prosent) blir i jobben lenger enn 10 år. Unge kokker som går inn i yrket etter avsluttet utdanning har liten tro på å bli i yrket lenge. Det er også stort frafall fra videregående opplæring i restaurant- og matfag, enkelte steder opp mot 40 prosent.

Gjennom sitt arbeid har gruppen allikevel konstatert at det er gode jobbmuligheter både i dag og i fremtiden for nyutdannede kokker. Den kombinerte mat- og reiselivsbransjen er i sterk vekst i alle de nordiske land. Grønt reiseliv og ulike matsatsinger i offentlig og privat regi gir nye muligheter for å skape sitt eget arbeid eller finne seg jobb i større etablerte etablissementer. Samtidig er ungdomsarbeidsløsheten høy og voksende i Norden. Her ligger det derfor et stort potensial for ungdom som skal velge utdanning og fremtidig yrkesvei. Gruppen ønsker å vise hvilke muligheter som finnes dersom man velger kokkeyrket. Prosjektgruppen konstaterer også at bransjen gis en skjev og til dels negativ fremstilling i en del tv-show som fremstiller bransjen som en slags cowboy-bransje basert på jernhard disiplin. Gruppen er bekymret for at dette fører til at barn og unge (sammen med sine foreldre) velger bort yrket. Gruppen mener det kunne være godt tv-potensial i å fremstille de kreative og positive sidene knyttet til matglede og matlaging og oppfordrer til mer nytenking i den retning.

Vi ønsker også å reise en debatt om hvordan nyutdannede kokker blir tatt i mot når de kommer inn i restaurantkjøkkenet. Gruppen har også konstatert at muligheter for etter- og videreutdanning er sentralt for å utløse potensialet for vekst og utvikling med gode håndverkskunnskaper i bunnen.

Nordisk samarbeid på matområdet

Det er utviklet et felles nordisk verdigrunnlag på matområdet gjennom det Nordiske Kjøkkenmanifest. Dette dokumentet er et grunnlag for det videre arbeidet med å styrke Norden som matregion. I regi av Nordisk ministerråd er det igangsatt et langsiktig prosjekt og satsingsområde Ny Nordisk Mat, med mål om å "synliggjøre de nordiske verdier ved å koble Nordens styrker innen for bl.a. regionale verdier, gastronomi, næringsutvikling, råvarer og turisme".

Norge har formannskapet i Nordisk ministerråd i 2012. Temaet for årets program er Velferdsstaten i et nordisk perspektiv. Prosjektet rekruttering og karrieremuligheter i kokkeyrket har flere koblinger mot dette programmet. Særskilt gjelder dette for fremhevelsen av sunt kosthold og matglede som viktig for enkeltindividets livskvalitet og for velferdsstatens utvikling. Prosjektet berører samtidig viktige utfordringer knyttet til rekruttering av unge arbeidstakere i arbeidslivet, som også er en viktig forutsetning for økt verdiskaping og velferd.

Del 2 – Oversikt over utdanningssystemet og utfordringene for kokkeyrket i hvert av de fem nordiske landene

SVERIGE

Utdanningssystem

Sverige har et vel utviklet system for utdanning til kokkeyrket. Det finnes ca 130 videregående skoler (gymnasieskoler) med Restaurang- og livsmedelsprogrammet, et titalls yrkeshøyskoleutdanninger, YH-utdanning¹ innen yrket og 4 høyskoler med programmer på kokkeområdet. I tillegg kommer ulike kommunale og private aktører med voksenopplæring og kortere spesialiserte kurs. Det er allikevel mangel på kokker, første og fremst i de store byene. I følge arbeidsformidlingen var det pr 22. mai 2012 770 ledige kokkejobber i Sverige.

Utfordringer

Andelen unge som starter kokkeutdanning på videregående skole har sunket suksessivt over flere år, fra 6 % til 3 % i 2012. Elevkullene antas å gå ned generelt sett frem mot 2015 med ca 25 %.

Konkurransen mellom de ulike utdanningsretningene er hard og de yrkesfaglige studieretningene taper stadig terreng i forhold til akademisk rettede skoler som gir automatisk rett til studieplass på høyskolenivå. Elever fra yrkesfaglige studieretninger må gjerne ta tilleggskurs for kunne gå videre til høyskolestudier.

Det er vanskelig å få fylt plassene på utdanningsretninger etter videregående nivå. Videreutdanning har generelt lav status innen kokkebransjen, og både kokker og næringen for øvrig vurderer ikke etter- og videreutdanning som spesielt verdifullt. Alle vil være eller få tak i velutdannede kokker, men man er ikke beredt til å satse selv det som er nødvendig for å få det til. Både Det nordiske Kjøkkenmanifest og det svenske prosjektet "Sverige – det nya matlandet" slår fast at det er nødvendig med mer kompetanse totalt sett i bransjen ettersom de nye prosjektene ventes å skape mange nye arbeidsplasser. Det anslås at det vil skapes inntil 6000 nye arbeidsplasser frem til 2020 som følge av prosjektene, hvorav ca 3000 av disse skal besettes av kokker. Her kreves det innsats fra politikere, som må løfte frem rekrutteringsbehovet som følger av denne store satsingen. Dette er en viktig og fremtidsrettet bransje. Den nasjonale strategien for reiselivsnæringen anslår at det vil skapes inntil 100.000 nye jobber innen bransjen frem mot 2020. Av disse vil ca. 40.000 komme innen hotell- og restaurantnæringene, og av disse vil ca. 4000 være kokkejobber.

DANMARK

Utdanningssystem

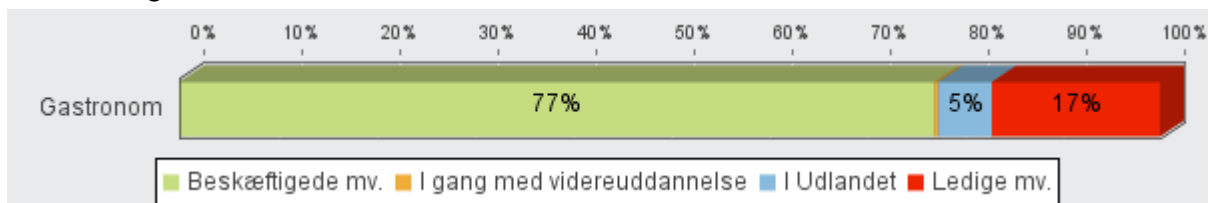
Kokkeutdanningen i Danmark starter med et grunnforløp for gastronomer på en Yrkeskole (Erhvervsskole) som varer 20 – 60 uker avhengig av skoleerfaring. Elever som enten har tidligere yrkeserfaring som kokk eller allmennfaglig videregående skole, kan få dette godskrevet som del av sitt grunnforløp. Elever som kommer direkte fra ungdomsskolen (9. eller 10. klasse), må gjennomgå hele grunnforløpet. Etter grunnforløpet må eleven selv skaffe seg lærlingeplass og inngå avtale om denne med en restaurantvirksomhet. Dette kan skje i virksomheter som er godkjent for lærlinger av

¹ YH-utbildning i Sverige er utdanning etter videregående skole som på yrkeshøyskoler som ikke er en del av systemet med høyere utdanning (universiteter og høyskoler).

Køkken-, Hotel- og Restaurantfagenes Uddannelsessekretariat (et partssammensatt sekretariat). Dersom eleven ikke finner lærlingeplass, kan lærlingetiden gjennomføres som "Skolepraktik" på skolens kjøkken frem til avsluttende prøve. Det er også mulig å bli opptatt direkte i "Mesterlære" etter særskilt avtale med en restaurantbedrift. Denne varianten innebærer et kortere grunnforløp med sterkere vekt på lærlinge-/praksistid på arbeidsplassen.

Lærlingetiden i bedrift er på totalt 3 år og 9 måneder, innledet med 20 ukers grunnforløp på skolen og avbrutt av 2 X 10 ukers hovedforløp på skolen. . Det er lærlingebedriftens ansvar å sørge for at eleven får relevant opplæring og erfaring med alle aspekter ved kjøkkenarbeidet. På Yrkeskolene får elevene undervisning i matematikk, kost og ernæring, samt hygiene og menylære. Som avslutning avlegger eleven en praktisk prøve, samt skriver og forsvaret en skriftlig oppgave på skolen.

Med avlagt fagbrev kan kokken arbeide i kjøkkenet på hotell eller restaurant. Det er gode arbeidsmuligheter for kokker i Danmark.



Tall fra 2010, Danmarks Statistik.

Kokker arbeider typisk 5-6 år som kokk i restaurantbransjens à la carte restauranter før de går over til andre virksomheter med behov for mathåndverkere. Det kan være i kantiner, på sykehuskjøkken eller de tar utdanning som servitør med et forkortet utdanningsløp.

Utfordringer

Skolerådgiverne anbefaler primært akademiske utdanningsretninger. Samtidig har yrkesfaglig utdanning og håndverksfag generelt lav status i befolkningen. Søkingen til yrkes- og håndverksutdanningene har generelt gått nedover i Danmark. Restaurantbransjen er intet unntak. Fagskoler opplever også synkende elevtilstrømming, samtidig som frafallet gjennom grunnforløpet ligger høyt på omkring 30-40 %. Yrkeskolenes undervisning oppfattes av mange restauranteiere som gammeldags og lite tidsmessig. Lærerne på yrkeskolene har ikke jobbet i restaurant på lenge og har mistet kontakt med hva som rører seg ellers i bransjen. Enda flere, 20 %, av elevene faller fra når de går ut i praksis som lærlinger. Mange mener bransjens krav om lange arbeidsdager er for lite fleksible og sånn sett uforenlige med fritidsaktiviteter og fritid med venner. Mange er lite forberedt på de krav og det ansvar som kreves i travle restaurantkjøkken. Et arbeidsliv med svært korte tidsfrister og konsekvensene av disse kan være helt uforståelig spesielt for de yngste elevene. Mer modne elever, som gjerne har gjennomgått allmennfaglig videregående skole eller avtjent sin verneplikt, virker generelt bedre rustet. Okkeelever har (i likhet med restaurantbransjen mer generelt) svært lite tverrfaglig kontakt med andre tilgrensende utdanningsretninger og næringsmiddelindustrien. Det er kun et fåtall fagmesser, som SKILLS og Foodexpo) som bringer disse gruppene sammen.

Det er for tiden ingen tilbud om kjøkkenteknisk eller faglig påbyggende videreutdanning for faglærte kokker. ArbejdsMarkedsUddannelserne (AMU) skal tilby et supplement i enkelte fag eller metoder, men er ofte helt uten relevans for kokker som arbeider i restaurant. AMU-kursene tilbys passivt og tilnærmet usynlige for kokker. Mange arbeidsgivere er også motstandere av å finansiere eller gi fri

for å delta på videreutdanningskurs. Kokker i slutten av 20-årene/tidlig 30-årene begynner gjerne å stifte familie og blir med mindre fleksible i forhold til arbeidstid. De søker seg gjerne til mer "trygge" arbeidsplasser med fast arbeidstid innenfor for eksempel private kantiner eller offentlige storkjøkken.

Flere unge kokker som tidlig får ansettelse som kjøkkensjef blir fort utbrent når det stilles ekstra krav om kunnskap om økonomi, personalhåndtering og bemanning, samt de ekstra arbeidstimene som kreves i lederstillingen. Det tilbys ingen formell utdanning til kjøkkensjef/ sjefskokk i Danmark. Kokker som ønsker å utdanne seg videre har kun utpregete akademisk orienterte muligheter som for eksempel akademigastronom eller næringsmiddelteknolog i næringsmiddelindustrien. Det er også mulig å utdanne seg til serviceøkonom, F&B-manager eller utforske de mange mulighetene i reiselivsbransjen. Felles for alle disse er at de er en effektiv vei ut av kjøkkenet. A la carte-kokker som velger å gå over til storkjøkken eller catering får ingen reell opplæring i storkjøkkendrift eller ergonomi. Det tar ofte lang tid til innkjøring ettersom organisering og renhold i storkjøkken ikke har vært kokkens sterkeste kompetanseområde. Til tross for den oppmerksomhet Ny Nordisk Mat har fått i verdensgastronomien, så har ikke kokken fått en tilsvarende rolle nasjonalt som formidler av håndverk, matkvalitet, matkultur og regionale (nordiske) verdier. Kokkenes direkte engasjement i samfunnet må skjerpes. De skal ikke kun gjenkjennes fra TV-kampanjer, men for sin reelle fagkompetanse.

ISLAND

Utdanningssystem

Det er 4 års kokkeutdanning på Island og elevene starter vanligvis rett i lære i en bedrift hos en mester. De som ikke er helt sikre på at de vil ta utdanning til kokk kan ta et grunnforløp på skole på 2 ganger 4,5 måneder. Ved avsluttet grunnforløp er elevene ferdig med første klasse av tre klasser av skoletiden. Mesteren er ansvarlig for at lærlingen blir ferdig med sin utdanning. Utdanningen består av mye praksis. Ved starten av opplæringen inngås en kontrakt og eleven får tildelt en bok hvor oppgavene han/hun skal gjennom står. Boken brukes av mester og elev som en referanse gjennom hele lære- og utdanningsperioden. Det er videre en offentlig godkjenningssystem med et partssammensatt organ bestående av MATVIS, myndighetene og arbeidsgiverne som godkjenner lærebedriftene. Godkjente bedrifter kan søke om tilskudd på ISK 20000 for 24 uker pr år fra et statlig fond til opplæringen i bedriften.

Det skal, som hovedregel, være 1 lærling pr kokk. Arbeidsgiversiden og MATVIS har etter ønske fra utdanningsdepartementet blitt enige om å godta inntil 2 lærlinger pr kokke i en periode for å øke rekrutteringen til faget. Slik dobling av antallet lærlinger stiller ekstra store krav til oppfølging av kontrakten og læreboka.

Det tilbys også en Mesterutdanning, som varer et år. I 2011 ble det utdannet 36 og i år er 40 i gang med mesterutdanning. Mesterutdanning kan også gjøres via nett i form av moduler.

Utfordringer

I perioden 1980 til 2011 er det i gjennomsnitt utdannet 31 kokker pr år, og tilsvarende for servitører er 16. Det er viktig for bransjen og for kokkene å ha gode servitører. Kokk- og servitørfaget må derfor ses i sammenheng for å sikre den gode opplevelsen. Arbeidsledighet generelt på Island er 7 %. Blant

kokker er det ingen arbeidsledighet, snarere mangel på arbeidskraft. Dette skyldes blant annet at mange kokker flytter til Norge for å arbeide. De fleste kokkene på Island er fagorganisert i MATVIS.

Sveinspróf 1980-2011

Matvælaíðngreinar	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	Meðaltal	Alls
Framreiðsluþið	10	11	9	11	10	18	15	23	33	35	47	24	27	26	31	24	23	16	22	23	16	17	6	8	7	13	12	16	11	14	7	12	16	577
Matreiðsla	23	31	20	23	32	48	35	44	46	48	45	32	37	35	50	31	29	22	18	26	24	23	32	35	31	28	25	26	43	30	39	23	31	1034
Allar matvælagreinar	33	42	29	34	42	66	50	67	79	83	92	56	64	61	81	55	52	38	40	49	40	40	38	43	38	41	37	42	54	44	46	35	1611	

Skolerådgivere skal informere og veilede elever og foreldre om skolelinjer på videregående skole. Kunnskapen om kokkeyrket er imidlertid ubetydelig blant skolerådgiverne ettersom disse for en stor del er akademisk utdannet.

Kokkene arbeider i restauranter og hoteller når de ferdig med utdanning og læretid. Ettersom de blir eldre og har jobbet der noen år, skifter de gjerne jobb til kantiner i større bedrifter eller kommuner. I en bransjeundersøkelse i 2011 kom det frem at drøyt 72 % av de som ble utdannet faglærte kokker i perioden 1980-2011 fortsatt arbeider som kokk. Tilsvarende tall for servitører er 44 %. På spørsmål om de vil anbefale yrket til ungdom svarer 78 % at de vil det. 80 % av de som deltok i undersøkelsen er svært fornøyd med sin yrkesutdanning og mener at opplæringsmodellen har forberedt dem godt på arbeidslivet som kokk.

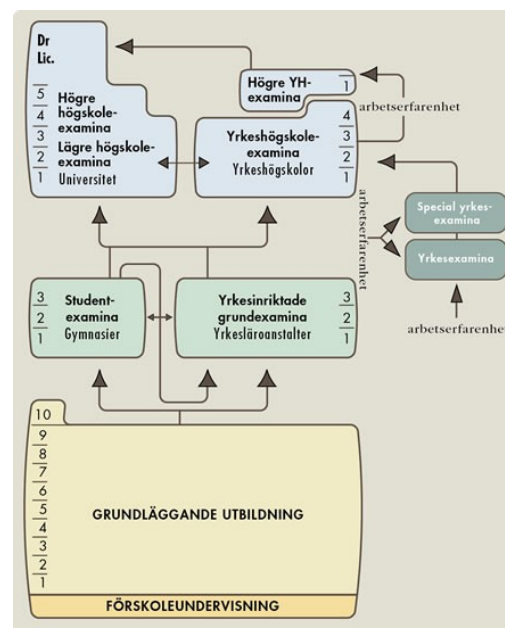
FINLAND

Utdanningssystem

Det finske utdanningssystemet består av:

- En ni-årig grunnleggende allmennskole (grunnskolen).
- Videregående utdanning som bygger på grunnskolen, enten studieretning eller yrkesutdanning.
- Høyskoleutdanning som tilbys ved universitet og yrkeshøyskoler.

Voksenopplæring tilbys på alle utdanningsstadier.



Yrkesutdanningen omfatter yrkesinnrettede Grundexamina/vitnemål etter grunnkurs samt yrkes- og spesialyrkesvitnemål innen den yrkesrettede tilleggsutdanningen. Yrkesrettet tilleggs- og videreutdanning er mulig på ulike tidspunkt i yrkeskarrieren. Både den grunnleggende yrkesutdanningen og videreutdanning innen samme leder frem til en eksamen. Studiene gjennomføres i økende grad på arbeidsplasser og som nettbasert læring. Det er mulig å gå videre fra en lavere til en høyere eksamen, men det går også an å avlegge en yrkes- eller spesialyrkeseksamen direkte. Annen og tidligere oppnådd kompetanse gir uttelling i studiene.

Eksamenssystemet gjør det mulig å studere videre både innen den allmennfaglige studieretningen og innen yrkesfaglig studieretning, alternativt som en kombinasjon av disse. En yrkesrettet grunneksamen gir både mulighet til å avlegge en frittstående eksamen ved siden av arbeidet og mulighet til å studere videre ved yrkeshøyskole eller annen høyskole. Tilsvarende kan man etter avlagt studenteksamen i allmennfag på videregående nivå fortsette til en yrkesrettet grunneksamen, en frittstående eksamen eller en yrkeshøyskoleeksamen.

Søking til yrkesopplæring skjer som regel via det nasjonale fellesopptaket på slutten av grunnutdanningen eller etter videregående skole. Det er nasjonalt fellesopptak to ganger årlig, på våren og på høsten. For noen utdanninger søker man imidlertid direkte til skolen. Fellesopptaket omfatter ikke utdanning som forberedelse til frittstående vitnemål, som først og fremst er innrettet mot voksne. Fellesopptaket omfatter heller ikke opptak til spesialyrkesopplæring, utdanning innen dans, musikk og idrett, fremmedspråksutdanning og toppidrettsutdanning.

[Link](#) til dokument om opplæring i hotell- og restaurantbransjen.

Læreplanen er relativt ny og har kun vært i bruk et par år. Den innebærer til sammen 3 år opplæring i skole for hotell-, restaurant- og matfagene: 1. år er grunnår som alle har sammen og alle prøver alt. Deretter velger de spesialisering, hotellkokk, servitør eller hotellresepsjonist – 2 år med det valget i skolen. Etter første år må du ta test for å kunne gå videre og du testes til slutt for å se at du har den kunnskap du skal ha. Det er et problem at gjennomsnittsalderen på lærerne er høy og deres kompetanse er ikke alltid helt oppdatert. Det blir derfor et gap mellom tilgjengelige ressurser, metoder og kunnskap og ungdommenes behov og krav.

Utfordringer

En hovedutfordring for kokkeyrket i Finland er at det er et "gjennomgangsykke", det vil si at kokkene ikke forblir i bransjen. Alle har rett til skoleplass i Finland, noe som betyr at det kommer mange inn i kokkeyrket som aldri egentlig har hatt planer om å arbeide i restaurant. De som starter på videregående på skolen er 15 år og egentlig for unge til å velge yrke for resten av livet. Elevene finnes i skolen, men de mangler motivasjon. Det er for få gode lærere, noe som vil bli et økende problem i fremtiden. Ulike TV-show om kokkeyrket kan ha bidratt til å gi kokkeelever en gal oppfatning av yrket. Et annet dilemma i dager at elevene ikke arbeider i ferier og helger slik som man gjorde før. De vil ha fri i stedet for.

Finland har generelt et godt skolesystem, med mange gode alternativer. Det er allikevel utfordrende å motivere elevene i tilstrekkelig grad. Voksenutdanning fungerer bra. Redskapene finnes i form av gode skoler. Samtidig er det viktig å sikre at lærerne får den nødvendige etter- og videreutdanning for å kunne tilby en mest mulig oppdatert undervisning. Mesterkokk-brev tilbys, og kan gi bedre adgang til yrkeshøyskolene. De kan få restaurantsjef-stillinger og lignende, men må ha minimum 2 års praksis.

Bransjen anvender i stor grad vikarer. Økonomien svinger og bransjen vil ikke ansette fast. Utdanningen gir muligheter til mye, kanskje for mye – burde kanskje spisses mer. Det er mulig å få fast jobb, men bedriftene prioriterer ofte bruk av vikarer. Det er gjerne en til to fast ansatte, mens resten er vikarer og andre midlertidig ansatte.

NORGE

Utdanningssystem

Grunnlaget for alle elever som tar videregående opplæring er 10-årig grunntid, med kosthold og matlaging i faget mat og helse i 6. og 9. trinn. Fagopplæringen er bygget på "2+2" modellen, uansett hvilket yrke du velger. Det vil si 2 år i skole og 2 år i praksis i godkjent lærebedrift. Som følge av en reform for tre år siden ble det etablert et nytt system der man i 1. klasse tar "Restaurant- og matfag" og i 2. klasse kan velge mellom "matfag" eller "kokk- og servitørfag" før man går ut i læretid. I 3. klasse kan du alternativt velge bort yrkesutdanningen og heller ta påbygging til generell studiekompetanse i alle de yrkesfaglige utdanningsprogrammene dersom eleven ikke ønsker å ta læretid. Utdanningssystemet sliter med at teorien ikke er yrkesrettet nok. Bedriftene melder om elever som kommer ut i læretid med mangelfull bransjekunnskap, mer nå enn før reformen som kom i 2007.

Utfordringer

- Kokkene blir i restaurantbransjen i gjennomsnitt 6,5 år.
- Det er relativt stort frafall i videregående opplæring fra VG1 til VG2 og VG3 på restaurant- og matfagene både målt i forhold til de andre yrkesfagene og målt mot gjennomføringsgrad for allmennfaglig studieretning.
- I Norge i dag tar kokkene nesten ikke mesterbrev lenger. Mange ønsker ikke ekstra utdanning etter endt grunntid.
- Rådgiverkorpsset som skal veilede elever fra ungdomsskole til videregående utdanning har ofte begrenset kunnskap om kokkeyrket. Det er vanskelig å få god informasjon om yrkesvalg, og særlig informasjon om karrieremuligheter som finnes med et kokkefagbrev som utgangspunkt. Det er her behov for å gjøre noe konkret.
- Mange av lærerne på videregående skole trenger mer aktuell oppdatering på nyheter/trender fra dagens virkelighet
- Mange lærlinger melder også at det er for lite disiplin på skolen i forhold til ute i bedrift. Overgangen fra skole til bedrift kan for mange derfor oppleves som stor.
- Mat som kulturbærer er ikke godt nok ivaretatt i skoleverket eller i Norge for øvrig.

Del 3 – Karrieremuligheter

En nyutdannet kokk vil som hovedregel søke seg til restaurant- eller hotellnæringen som sin første jobb. Prosjektgruppen har gjennom sitt arbeid fått innblikk i en del av de andre mulighetene som finnes i offentlige institusjoner og innen reiselivsbransjen. Disse er oppsummert i tabellen under, som best representerer Norge ettersom eksemplene primært er hentet derfra.

Skjematisk fremstilling over karrieremuligheter i kokkeyrket

BRANSJER	Med utgangspunkt i kokkefagbrev	Etterutdanning	Muligheter med etterutdanning					
Privat sektor:								
Hotell og restaurant	kokk, allsidig erfaring	sous sjef	kjøkken sjef	food and beverage	Norsk hotellhøgskole	Hotelldirektør	Personalrelaterte stillinger	Økonomi/ Innkjøp
					Handelshøgskolen BI Norges handelshøgskole			Internasjonale muligheter
					Internasjonale høyskoler og universiteter			
Catering	kokk, allsidig erfaring	sous sjef	kjøkken sjef		videreutdanning, se hotell og restaurant	egen virksomhet	Konseptutvikling	franchise
Kantine (personalrestaurant)	kokk, allsidig erfaring	sous sjef	kjøkken sjef	Kantineleder	videreutdanning, se hotell og restaurant	daglig leder i større enheter, konseptutvikling	Personalrelaterte stillinger	Økonomi, innkjøp, kontraktutforming og forhandlinger
Vinbransjen	kokk, allsidig erfaring		restaurantsjef	food and beverage	kortere og lenger utdanning innen vin	innkjøp/ import	konsulent	
Delikatessebutikker	kokk, allsidig erfaring		kjøkken sjef	Avdelingsleder				
Off-shore (oljerelatert) Cruise	kokk, allsidig erfaring	sous sjef	kjøkken sjef	Avdelingsleder	videreutdanning, se hotell og restaurant	forpleiningssjef	rekruttering og personal	Økonomi, innkjøp, kontraktutforming og forhandlinger
					Kortere og lenger utdanning innen vin	internasjonale karrieremuligheter		
Produktutvikling store bedrifter: (Tine, Nortura etc.) Ernæring og industri	kokk, allsidig erfaring				Næringsmiddelindustri			
					Landbrukshøgskole NTNU			
Konsulentbransjen: Gastronomisk institutt, Kulinarisk Akademi	kokk, allsidig erfaring	sous sjef	kjøkken sjef	opplevelse / events	videreutdanning, se hotell og restaurant	daglig leder	selvstendig næringsdrivende	internasjonale karrieremuligheter
					Kortere og lenger utdanning innen vin			
Offentlig sektor:								
Sykehus og institusjonskjøkken	kokk, allsidig erfaring				??			
Undervisning, utdanning og kompetanseformidling	kokk, allsidig erfaring				Norsk hotellhøgskole	Undervisning vgs.	undervisning hotell- og restaurantrelaterte fag	forskning, formidling
					Handelshøgskolen BI NHH Internasjonale høyskoler og universiteter			
<p>Fremstillingen er ment som en grov oversikt over hvilke karrieremuligheter som finnes med kokkefagbrev som utgangspunkt. Det er viktig at de unge kokkene skaffer seg allsidig arbeidserfaring og spør på med kortere eller lengre kurs/etterutdanning.</p> <p>Skal du lykkes som leder innen hotell, restaurant og reiselivsbransjene, er det viktig med operativ erfaring - altså variert driftserfaring.</p> <p>I denne illustrasjonen er etterutdanning lagt inn som en bolk etter allsidig erfaring. Hotell, restaurant og reiselivsbransjene er komplekse bransjer med liten fortjenestemargin. Fremtidens ledere må derved ha praktisk og teoretisk kompetanse for sunn og sikker drift.</p>								

Gruppen startet sin gjennomgang med en idé om at kokkene blir i restaurantbransjen i kun 6,5 år. Dette har vist seg å være en sannhet med modifikasjoner ettersom kokkene jo ikke slutter å lage mat, men går over i andre bransjer som gjerne passer livssituasjonen deres bedre. Dette er en erkjennelse som må tas på alvor nasjonalt og nordisk, og som går på tvers av restaurant-, hotell-, reiselivs- og næringsmiddelbransjen og de offentlige institusjonene hvor det skal lages mat. Vi oppfordrer til bredt samråd om kokkerekruttering og utdanning på tvers av disse gruppene.

Det må treffes politiske vedtak om å satse på mer enn kun de akademiske utdannelsene. Videre må grunnskolens veiledere få mer kjennskap til og bli flinkere til å opplyse om mulighetene for karriere og videre utvikling via yrkesfagene. Det må utformes mer oppsøkende og målrettet informasjon om yrkesfagene, eventuelt gjennom mer yrkespraksis for grunnskoleelever. Her må bransjen selv, enten det gjelder hotell- og restaurant, catering, personalkantiner eller industri bidra aktivt med både personale og finansiering. Disse aktørene må engasjere seg og forplikte seg mer i kokkefagets rekrutteringsbehov. Karrieremulighetene bør synliggjøres på en troverdig måte, hvor kokken fremstilles som garantist for utvikling og kvalitet.

Del 4 – Anbefalinger for det nasjonale og det nordiske nivået

Her vil gruppen presentere forslag til tiltak som anbefales for både det nasjonale og nordiske nivået.

ANBEFALINGER OG FORSLAG TIL NASJONALE TILTAK

Et eksempel fra Sverige - YH-utbildningen Kvalificerad restaurangkokk

Den ettårige yrkeshøyskoleutdanningen Kvalificerad Restaurangkokk er et resultat av samarbeid mellom næringen, skole og universitetet. Utdanningen har sterk bransjeforankring fordi kompetanse og erfaringer fra bransjen trekkes inn i utdanningen gjennom studiebesøk og forelesninger fra et bredt spekter av bransjens bedrifter. Alt fra produksjons- og leverandørsiden til aktive små og større bedrifter innen matbransjen. Utdanningen Kvalificerad restaurangkokk (200 YH-poeng) gjør kandidatene til gode kokker ("hantverksskicklig kokk"). Gjennom samarbeid mellom skole, bedrift, og organisasjoner skal denne utdanningen gi kandidatene praktiske og teoretiske kunnskaper som kreves for å arbeide selvstendig i produksjon av mat på en restaurant. Etter avsluttet utdanning har kokkene de verktøy, kunnskaper og ferdigheter som restaurantbransjen uttrykkelig krever av en kvalifisert yrkesfaglært kokk for at han/hun skal kunne være med og utvikle den daglige virksomheten i bedriften. YH-myndigheten har ikke gitt støtte til fortsatt drift til tross for at bransjen vil ha den og gir studenter arbeid på grunnlag av den. Avslaget fra YH-myndigheten begrunnes i at denne utdanningen ikke oppfyller myndighetenes krav til utdanninger utover videregående skole.

Arbetsplatsförlagt lärande (APL) i følge GY11

Den nye "Läring på arbetsplatsen" APL er en del av reformen "Gymnasie 11" i Sverige og innebærer et mye sterkere fokus på samarbeid mellom skole og næringen. Hovedansvarlig er skolen som skal påse at det etableres lokale programråd/bransjeråd. Skolen skal i samråd med dette bransjerådet utarbeide retningslinjer for APL. Eleven skal ha en veileder i bedriften. Denne veilederen må egne seg spesielt godt for oppdraget. Skolen og arbeidsplassen skal ha en felles og klar oppfatning av hvilke elementer av utdanningen som skal gjennomføres på skolen og hvilke deler av kurstilbudet som skal

gjennomføres av eleven. Eleven skal bedømmes ut i fra karakterkravene. Skolens lærere og arbeidsplassens rådgivere skal ha en kontinuerlig dialog om elevens kunnskapsutvikling.

Informasjon og markedsføring

I 2011 gjennomførte Nyköping Strand Utbildningscentrum en annonsekampanje sammen med lokale næringsledere som fokuserte på det fremtidige behovet for kompetente medarbeidere. Annonsene hadde bra gjennomslag og skolen fikk langt flere søkere enn det var plass til.

”Den store klasseseturen”

Reiselivsnæringen i Norge støtter rekrutteringsprosjekter som på kortere og lengre sikt skal bidra til å øke søkerantallet til restaurant- og matfag, å bedre omdømme, og å sørge for at lærlingene blir godt ivaretatt hos bedriftene. NHO Reiseliv avsluttet nylig et tiltak rettet mot ungdomsskoleelever; Facebook-kampanjen «Den store klasseseturen». Rundt 24.000 tilhengere fikk rekrutteringskampanjen, mens kampanjesiden www.verdenerdin.no noterte 32.000 unike besøk. «Den store klasseseturen» spanderte tur med reise, overnatting, kokkekurs og bespisning i Oslo for vinnerklassen. På en pressekonferanse ble vinnerne presentert. Her fikk også tiltakene støtte fra nærings- og handelsminister Trond Giske, som er stolt av innsatsen til norske kokker. NHO Reiselivs rekrutteringssatsing rettet mot unge, med utstrakt bruk av sosiale medier, vil bli trappet opp, blant annet i form av konseptet «Vi dekker til fest» i samarbeid med NKL og opplæringskontorene.

(Kilde: Hvem skal ta OL gull i 2025? Kjøkkensjefen nr. 2. 2012.)

Vi dekker til fest

Prosjektet er et rekrutterings- og omdømmeprojekt fra Sør-Trøndelag med en faglærer i matfag som initiativtaker og pådriver. Prosjektet har gitt svært gode resultater og er lett å gjennomføre. Norges Kokkemestres Landsforening har nylig satt ned en tverrfaglig rekrutteringsgruppe sammen med NHO Reiseliv og opplæringskontorene, som skal implementere «Vi dekker til fest». Formålet er at unge over hele landet får anledning til å prøve seg som kokker. Prosjektet startet i Trondheim høsten 2009 på 2 videregående skoler, og har etter alt å dømme hatt direkte betydning for 27 % økning i primær søkerne til VG1 i restaurant og matfag høsten 2011. Prosjektet besøker 25 ungdomsskoler årlig med ca. 600 utvalgte elever av totalt ca. 3000 9. klassinger i Trondheim. Høsten 2011 har 9 av 10 videregående skoler med restaurant og matfag tatt i bruk konseptet i Sør-Trøndelag, men med lokal tilpasning av oppskriftene.

Intensjon

- Rekruttere de «rette» elevene til bransjen og sånn sett hindre feil valg av utdanning
- Kortreist mat og matkultur tilpasset stedet/regionen.
- Besøk til 9. trinn (oppnår kontakt med mat- og helsefaglærer og rådgivere). 10 trinn hospiterer i videregående skole. Det er svært få bransjer som besøker ungdomsskolene, og det er viktig å være synlig på mange arenaer.

Praktisk gjennomføring

- 6 timer praktisk arbeid, med fem restaurant og matfag elever som «lærere». 2-3 lærere/fagpersoner (laug) er med i tillegg.
- 15-30 ungdomsskoleelever pr. gang, avhenger av størrelsen på de ulike ungdomsskolekjøkken.

- Elevene deles inn i 5 grupper. Det lånes ut forstykker med egen logo. Det er også laget felles ytterjakker med egen logo. Markedsføring og omdømmebygging er således ivaretatt gjennom hele prosjektet.
- Inviterer rektor, rådgiver og kontaktlærere til lunsj.
- Elevene fra hver gruppe presenterer det de har laget.
- Vi forteller om yrkene, mulighetene og karriereveiene.

Kokkeutdanningen må åpnes for flere elever, spesielt de litt eldre elevene som gjerne også har med seg kunnskap fra andre utdanningsveier. Disse elevenes kunnskaper og ferdigheter i språk, formidling og mer akademiske og undersøkende arbeidsmetoder kan nettopp være en berikelse for kokkeutdanningen både ute på arbeidsplassene og på skolene. Samtidig må yrkesskolene/ de videregående skoler gjennomgå pensum for bedre å forberede elevene på virkeligheten i arbeidslivet når det gjelder krav til disiplin og ansvar. Her må man ikke bruke skrekk-kampanjer, men skolene må selv stille større krav om disiplin og delegering av ansvar gjennom skolegangen. Det er viktig at skolene står for basisopplæringen og gir unge kokker de nødvendige basisferdighetene.

Det vil være verdifullt i seg selv å kunne bringe kokkenes håndverk og kreativitet sammen med andre fag og utdanningsretninger allerede under grunnutdanningen. Et samarbeid mellom skoler som tilbyr kokkefaget og høyskoler/universitet/andre skoler som underviser i næringsmiddelteknikk eller ernæring vil bidra til større forståelse for hverandres arbeidsmetoder og skape et bedre og bredere fagspråk og legge til rette for naturlige profesjonelle nettverk. Offentlige institusjoner som ansetter kokker må som et minimum tilby en oversikt over hvilke karrieremuligheter som finnes innen deres segment for nyutdannede kokker. Det bør også utredes om man kan etablere et særskilt program eller kursopplegg for å forberede for ansettelse på et storkjøkken for på den måten å unngå mange problemer for kokker som skifter miljø.

Restaurantbransjen må ta et ansvar selv for å bedre tonen og miljøet i bransjen. Man kan ikke insistere på å arbeide som man gjorde for 60 år siden. Dette arbeidet må starte internt i bransjen og vi trenger ambassadører for å fremme slike holdninger.

Kokkeutdanningen må tilføres en overbygning som kan gi opplæring i økonomistyring, personell- og kundehåndtering og avansert it-bruk. Det må drøftes hvorvidt dette skal finansieres av offentlige midler eller av bransjen selv. Gruppen vil oppfordre bransjen som helhet til å bidra til at videre- og etterutdanning er mulig og lønner seg for den enkelte.

ANBEFALINGER OG FORSLAG TIL NORDISKE TILTAK

1. Framsnakking, samarbeid på tvers av sektordepartement/ministerier og ministerråd nasjonalt og nordisk

Kokkerekruttering krever samarbeid blant flere ansvarlige departementer/ministerier. I Norge er eksempelvis Landbruks- og matdepartementet ansvarlig departement for landbruks- og matpolitikken. Kunnskapsdepartementet har ansvaret for utdanning og opplæring av kokkene. Helse- og omsorgsdepartementet har, sammen med fylker og kommuner, ansvaret for ernæringspolitikken og institusjonskjøkkener på sykehus og sykehjem og lignende. Og, Nærings- og handelsdepartementet har hovedansvaret for hotell-, restaurant og reiselivsnæringen. En helhetlig innsats for å sikre fremtidig rekruttering og karrieremuligheter for kokker krever derfor at ansvarlige i

alle disse departementer samarbeider, framsnakker positivt og har felles forståelse for hva utfordringene består i. Gruppen vil foreslå at rapporten deles formelt med ansvarlige departement i de respektive land og at matdepartementene som er representert i MR-FJLS tar initiativ til kontakt med sine nasjonale kolleger i andre departementer.

2. Utpeke nordiske matambassadører (18 – 25 år)

Prosjektgruppen vil foreslå at det utpekes unge nordiske "matambassadører" som dels skal representere en geografisk spredning og dels en faglig spredning. Ambassadørene skal være en ressursgruppe som kan brukes til rådgivningsoppdrag, profileringsoppdrag og annet for å bidra til økt kunnskap om kokkeyrkets utfordringer og muligheter. De vil bli oppnevnt for inntil tre år av gangen og vil få mulighet til faglig fellesskap og nettverk med andre unge kokker med sikte på å felles profilering av yrket. Den økonomiske siden av et slikt forslag er ikke utredet i detalj, men prosjektgruppen vil foreslå at det settes av penger nordisk fra fellespotten for formannskapet. Nasjonalt vil det være opp til det enkelte land hvordan man vil finansiere og bruke en slik gruppe av matambassadører.

3. Nordisk matkulturdag

Gruppen vil foreslå at det etableres en felles nordisk matkulturdag. Hensikten er å samle ulike matkulturaktiviteter lokalt, nasjonalt og nordisk på samme dato for å vise bredden i nordisk matkultur og med spesiell vekt på kokkens rolle og betydning. Matambassadørene skal trekkes inn i markeringen av denne dagen. Her vil det være opp til nasjonale og lokale myndigheter hvor mye og hva man skal gjøre. Gruppen vil innstille på at det lages felles nordisk ramme for matkulturdagen hvert år og at den så brukes for alle arrangementer om de er nordiske, nasjonale eller lokale.

4. Gjennomgang og kartlegging av muligheter for felles utdanning og etterutdanning

Som et ledd i arbeidet med å profilere det nordiske kjøkken med dets rene råvarer og andre særegenheter foreslår gruppen å utrede alternative løsninger for ny- og videreutdanning av kokker på tvers av landegrensene i Norden. Her kan Nordisk ministerråd ta et grep for å sikre at nordisk reiselivsbransje får de faglærte kokkene som kreves for å støtte opp under Norden som et særskilt reisemål med ren natur og god mat på naturlig basis.

En mulighet vil være å etablere en felles nordisk høyskoleutdanning som kan være nettbasert og med fysisk treff i de ulike nordiske landene. Hovedformålet med en slik høyere kokkeutdanning vil være å løfte frem nordisk mat i henhold til Ny Nordisk Mat med spesiell fokus på ekthet, renhet, sesong, region og kultur.

VIDERE OPPFØLGING AV RAPPORTENS KONKLUSJONER:

Prosjektgruppens deltakere vil få et særskilt ansvar for å presse på for oppfølging av konklusjonene i rapporten nasjonalt i sine respektive land. Vi anbefaler at ministrene i MR-FJLS nasjonalt følger opp ved å invitere bredt til samråd med alle relevante aktører; representanter for reiselivsnæringen, restaurant- og matbransjen, personalkantiner, catering, næringsmiddelindustrien – kort sagt, alle bransjer hvor kokker arbeider og det lages mat. Hensikten vil være å drøfte hvordan rapportens konklusjoner kan følges opp nasjonalt og hva som kan gjøres for å synliggjøre bredden i karrieremulighetene for kokker.

Nordisk vil Norge spille inn forslagene i rapporten til videre arbeid innen Ny Nordisk Mat og overfor Sverige som har formannskapet for Nordisk Ministerråd neste år. Kokkene har en sentral og viktig rolle for å fronte den nordiske matkulturen som har fått sin berettigede internasjonale

oppmerksomhet. Vi i prosjektgruppen ønsker å bidra til at denne rollen synliggjøres bedre, slik at vi øker rekrutteringen og kvaliteten på kokker i alle relevante næringer.



Bilde av det seirende svenske kokkelandslaget etter gull i 23rd Culinary Olympics i Erfurt oktober 2012.