



**RI.
SE**

**Med smak
för kunskap!**

**Handbok
för framgångsrik
kompetensförsörjning
inom offentlig måltid**

Projektet Med smak för kunskap

Handboken har arbetats fram under projektet Med smak för kunskap som finansierats av Europeiska Socialfonden (ESF), och har drivits av RISE genom värdskapet Måltid Sverige. Projektets mål har varit att öka förmågan att bedriva en strategiskt långsiktigt jämställd och jämlik kompetensförsörjning av måltidspersonal inom offentlig sektor.

Deltagare i projektet har varit måltidsorganisationerna i Laholm, Halmstad, Kungälv, Vara och Lidköpings kommun, samt Regionsservice i Region Halland. De har som medfinansiering bidragit med sin tid för att delta i olika kompetenshöjande aktiviteter.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

ESF-projektet Med smak för kunskap

har bedrivits mellan april 2018 - mars 2020. Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling.

Kompetensförsörjning är mer aktuellt än någonsin

I omvärlden sker förändring och utveckling i snabb takt vilket kräver att organisationer är flexibla och har god anpassningsförmåga.

I projektet har områden som är viktiga att ha fokus på för ett lyckat arbete identifierats, och det vill vi dela med oss av i denna handbok. Handboken kan fungera som underlag för måltidsverksamheter som är nyfikna på arbetet med strategisk långsiktig kompetensförsörjning och valideringar.



Måltid Sverige är ett nav för den offentliga måltiden inom skola, vård och omsorg och bygger på en regional samverkan mellan regioner. Tillsammans lyfter vi den offentliga måltiden genom kompetensförsörjning, utbildning, samverkan, forskning och innovation. I samarbetet ingår regionerna Västra Götaland, Halland och Sörmland med RISE som vårdorganisation. Kontakta oss gärna på maltidsverige@ri.se



Foto: Tuana Aziz

Vikten av kompetensförsörjning i en bransch med stora utmaningar

Offentliga måltidsorganisationer står inför stora utmaningar då bristen på utbildade kockar är stor, könsuppdelningen är ojämn och det är samtidigt få som söker sig till att arbeta i branschen. Kompetenskraven för att arbeta inom yrket har ökat under senare tid, vilket medför bättre kvalitet på måltiderna och en höjning av yrkesstatusen. Dock kan det vara svårt att anställa utbildade kockar. Som organisation behöver man hitta nya sätt att attrahera, hitta och behålla rätt kompetens, både nu och i framtiden. Kompetensförsörjning behöver därför lyftas till en strategisk organisationsnivå där den kan kopplas till verksamhetens vision, värderingar och mål.

- Detta är ett tillvägagångssätt att använda sig av för att rekrytera i framtiden! Man implementerar den kunskap som vi fått i projektet för framtida kompetensförsörjning. Nu vet vi hur vi ska jobba med det.

Kostchef



Översiktsmodell för kompetensförsörjning i projektet



Kompetensförsörjning

Hur individer, organisationer, regioner och nationer ska klara av de förändrings- och omställningsprocesser på arbetsmarknaden.

Kompetenshöjningen skapar även möjlighet för mer rörlighet på arbetsmarknaden.

Med tillgänglighetskompetens skapas en mer inkluderande arbetsplats där all kompetens kan tas tillvara oavsett bakgrund.



Jämställdhetsmål

När man bedriver en strategisk långsiktig kompetensförsörjning är det viktigt med ökad kompetens hos personalen kring de horisontella principerna; jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet samt icke-diskriminering. Obalansen i könsuppdelning kan då på sikt jämnas ut, vilket lockar fler till branschen. Det leder även till förbättrad beredskap att ta emot ny och hålla kvar gammal personal i verksamheterna.

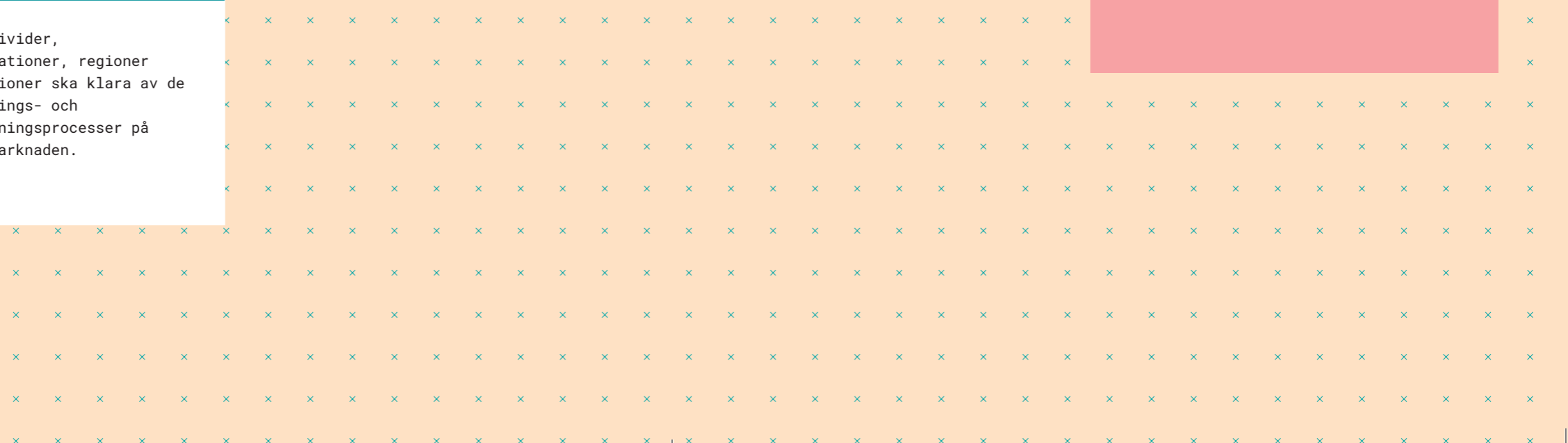




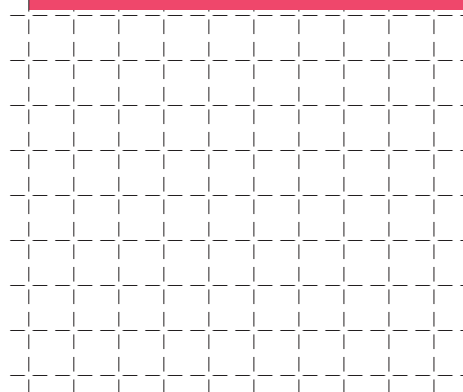
Illustration: Susanne Andersson

Förutsättningar för kompetensförsörjningsprocessen

Första steget

är att bilda en kompetensförsörjningsgrupp som har möjlighet att träffas kontinuerligt. Denna kan gärna bestå av varierad personal för att få mångfald och flera olika synvinklar på vad som är möjligt att genomföra. Gruppens roll är att stötta och pusha i alla led. Här bestämmer man hur processen ska se ut utifrån den specifika verksamheten. Ledningen måste vara beredda på att arbetet med kompetensförsörjning är tidskrävande. Framförallt i en bransch där utmaningarna är många.

Organisationsnivå



Kompetensförsörjningsprocessen

1

Kompetensförsörjningsgrupp

Utse en styrgrupp med kompetenser från måltidsorganisationen, HR och kök. Det behövs ett tydligt mandat för att kunna arbeta med frågan och förutsätter förankring högre upp i organisationen.

2

Yrkesbedömare Handledare

Styrgrupp utser erfarna kokkar som utbildas till yrkesbedömare eller/och handledare.

3

Behovsanalys

Styrgrupp tillsammans med yrkesbedömare och handledare kartlägger och planerar inför:

- De som ska valideras
- Utbildningsinsatser

4

Tidplan

Gör en detaljerad tidsplan över de planerade aktiviteterna.
Exempel på dessa kan vara validering, handledning, kompletterande utbildningsinsatser, workshops och föreläsningar.

5

Utförande

Viktigt att alla deltagare har förståelse för insatserna, informera därför innan aktiviteterna genomförs. Genomför aktiviteter och möten enligt tidsplan.

6

Utvärdera

Kontinuerlig utvärdering säkerställer kvaliteten på aktiviteterna.

7

Implementering

Säkerställ efterlevnad för ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt som passar er verksamhet.

Organisationens arbetsgivarvarumärke

Attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & behålla

Hur ska man då tänka och gå till väga för att bli framgångsrik i arbetet med framtida kompetensförsörjning?

Tänk på arbetsgivarvarumärket och hur ni vårdar det!

Det är viktigt att som verksamhet vara attraktiv för sina medarbetare genom att erbjuda meningsfulla och intressanta arbeten. Medarbetarna är verksamhetens ambassadörer och arbetsgivarvarumärket är en spegling av hur organisationens medarbetare mår och trivs, och vilken mening de känner i sitt arbete.

Hur signalerar man att det finns utrymme för individen att lära sig nya saker?

Hitta rätt på marknaden!

Det är viktigt att utveckla de medarbetare och den kompetens som vi redan har i vår organisation så att de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar. Vid nyrekrytering är det viktigt att attrahera rätt kompetens som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav, genom en professionell rekryteringsprocess.

- Roligast var det när vi berättade våra stolthetshistorier. Man märkte efteråt att folk gick ut med stora leenden på läpparna. Totalt blev det runt en fem-sex workshops med 20 personer per tillfälle. Sedan körde vi en uppföljande workshop med några representanter ur varje grupp. Där tog vi fram våra värdeord och aktiviteter. Närmast ska vi ta fram både annonser och filmer som vi kan använda vid presentationer och i sociala medier. De ska visa hur det är att arbeta hos oss.

Måltidschef



Kompetensförsörjningsmodell

För att få fram ett bra arbetsgivarvarumärke kan det vara till hjälp att använda sig av en kompetensförsörjningsmodell som är konkret, överskådlig och enkel att använda. I detta projekt anlätades Oddwork, ett employer branding företag, som genom fyra workshops visade på hur man kan arbeta med att behålla och rekrytera personal samt skapa ett attraktivt arbetsgivarvarumärke. Det är viktigt att måltidspersonalen själva får vara med och bygga verksamhetens arbetsgivarvarumärke genom att medverka i workshops. De kan ge den mest ärliga bilden av måltidverksamhetens varumärke.

Workshopparna ska mynna ut i ledord som kan användas som styrkor och framgångsfaktorer som arbetsgivare kan lyfta fram exempelvis vid rekrytering.

- "Vi lägger grunden för framtida matvanor"
- "Vi påverkar folkhälsan i hela samhället"
- "Vi får vara med och påverka klimatet i rätt riktning"
- "Meningsfullt arbete, bidrar till samhällsnyttan"
- "Här får man utveckla komplexa, spännande, klimatsmarta måltidslösningar"
- "Positiv arbetskultur med möjlighet till utveckling inom organisationen"

"Workshopparna gjorde det svåra lätt"



Kom ihåg att inkludera alla i verksamheten!



Workshoppa tillsammans!

oddwork

Dare to dream.

Definiera ert syfte
Vilka utmaningar och förändringar står vi inför?

Konkretisera syftet i ett flertal pelare
Vilken kompetens har vi idag, vilken behöver vi? Hur kan vi skaffa den kompetens vi är i behov av?

Ta fram och aktualisera aktiviteter för respektive pelare
Vilka aktiviteter gör vi idag? Vilka nya kunskaper behövs?

Kommunicera ut företagets aktiviteter och värderingar till allmänheten

Yrkesvalidering

Individnivå



VAD ÄR DET?

Yrkesvalidering inom måltidssektorn är en strukturerad process där bedömning, värdering och dokumentation utförs för att bedöma ett måltidsbiträdes kompetens, för att valideras till kock.

FÖR VEM ÄR DET?

Validering passar den som vill synliggöra vilka kvalifikationer personen har inom sitt yrkesområde, som inte erhållits genom formell utbildning för yrket.

TILL VILKEN NYTTA?

Attraktionen till branschen ökar med tydligare krav för anställningsbarhet och utvecklingsmöjligheter i yrket. Medvetenheten om sin kunskap ger ett starkt självförtroende och trygghet. Detta gäller både individen som yrkesvalideras och de yrkesexperter som vidareutbildas till handledare och yrkesbedömare.



Valideringsprocessen i projektet Med smak för kunskap!



UHR utbildning utbildar yrkesbedömare och tillhandahåller verktyg för fas 1 och 2. Validering Väst utbildar kollegiala handledare.

Fas 1 uppskattas ta 4-6 timmar. Yrkesbedömare gör fas 1 ihop med måltidsbiträdet (validanden) för att kartlägga om det finns tillräckligt med kompetenser för praktisk bedömning. Därefter utformas en handlingsplan för validanden.

Efter fas 1 kan validanden rekommenderas till en kollegial handledare för att komplettera eventuella moment enligt branschkraven.

Fas 2 innebär en praktisk bedömning på arbetsplats och sker direkt efter fas 1, om validanden efter kartläggning bedöms inneha tillräcklig kompetens. Om kompletteringar anses vara nödvändiga, sker fas 2 när dessa är genomförda och validanden betraktas vara redo.

Efter avslutad fas 2 erhåller validanden ett kompetensintyg, och om alla mål är uppnådda inom yrket kock kan ett gesällbrev ansökas om.



Validering Väst
En stödstruktur för validering i Västra Götaland
Ett samarbete mellan de fyra kommunalförbunden i Västra Götaland samt Västra Götalandsregionen.



UHR
Utbildningsrådet för hotell och restauranger är besöksnäringens yrkesnämnd, med målet att öka branschutbildningarnas status, bidra till ökade karriärmöjligheter i branschen och tillgodose branschens behov av kompetent arbetskraft.



Illustration: Susanne Andersson

Varför Webbutbildning?

Det finns olika möjligheter till kompetensutvecklingsinsatser i form av utbildningar, kollegial handledning eller föreläsningar. I projektet Med smak för kunskap valde vi att ta fram webbutbildningar inom ämnen som var relevanta för projektdeltagarna; livsmedelshygien, specialkost och köksekonomi. Utbildningarnas innehåll och ämnen har varit beroende av vad som kommit fram i kompetenskartläggningarna mellan yrkesbedömare och validand, men även vad måltidscheferna önskat som generell kompetenshöjning bland sin personal.

Att ha webbutbildningar tillgängliga i sin verksamhet underlättar implementering av hur man kan arbeta med kompetensförsörjning. Man kan använda webbutbildningarna på många olika sätt; underhålla kunskaper man redan har som kock, under valideringsprocessen, eller låta nyanställda ta del av utbildningen som en introduktion.



UTBILDNING

Stötta måltidsbiträdet på vägen mot validering

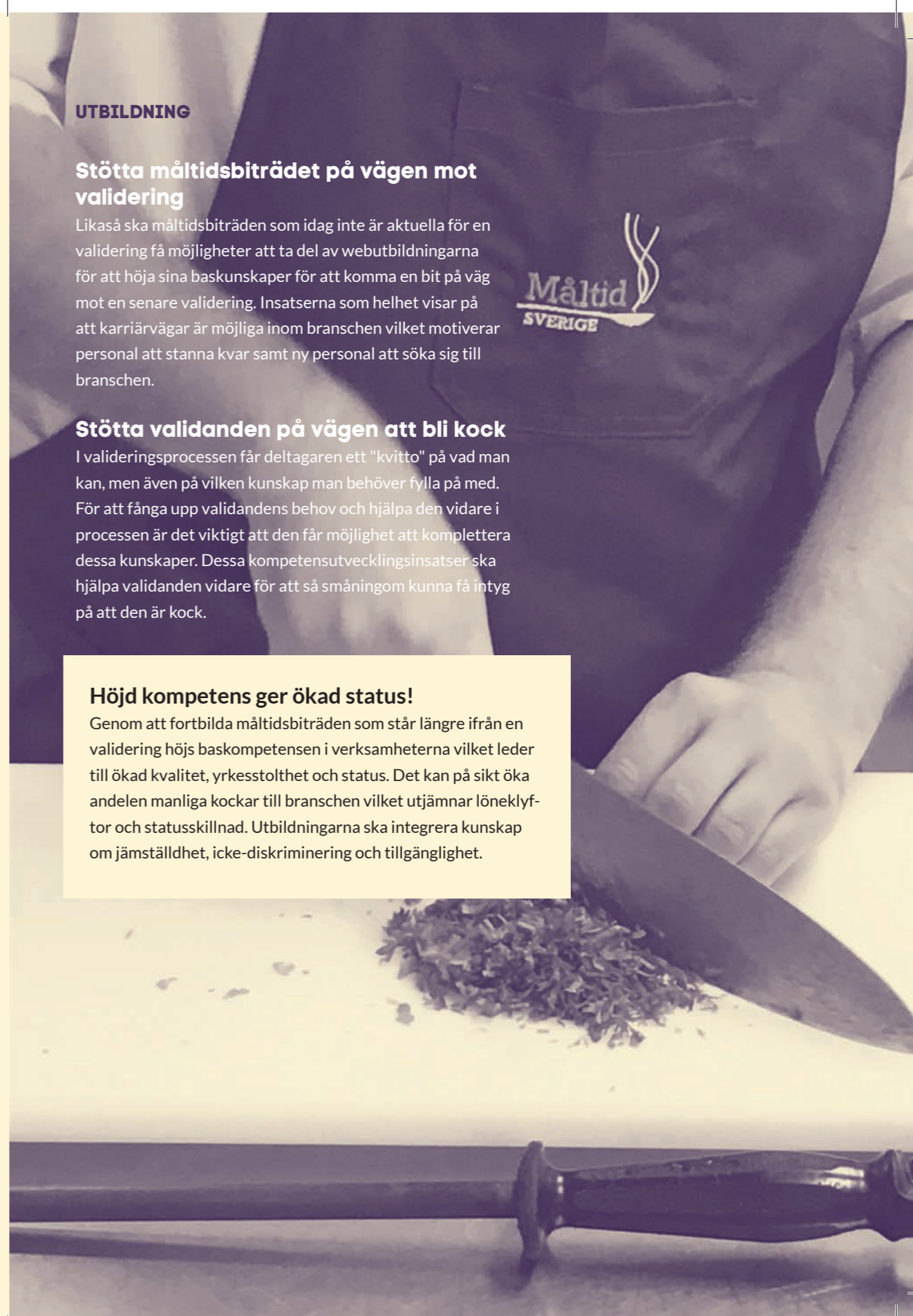
Likaså ska måltidsbiträden som idag inte är aktuella för en validering få möjligheter att ta del av webbutbildningarna för att höja sina baskunskaper för att komma en bit på väg mot en senare validering. Insatserna som helhet visar på att karriärvägar är möjliga inom branschen vilket motiverar personal att stanna kvar samt ny personal att söka sig till branschen.

Stötta validanden på vägen att bli kock

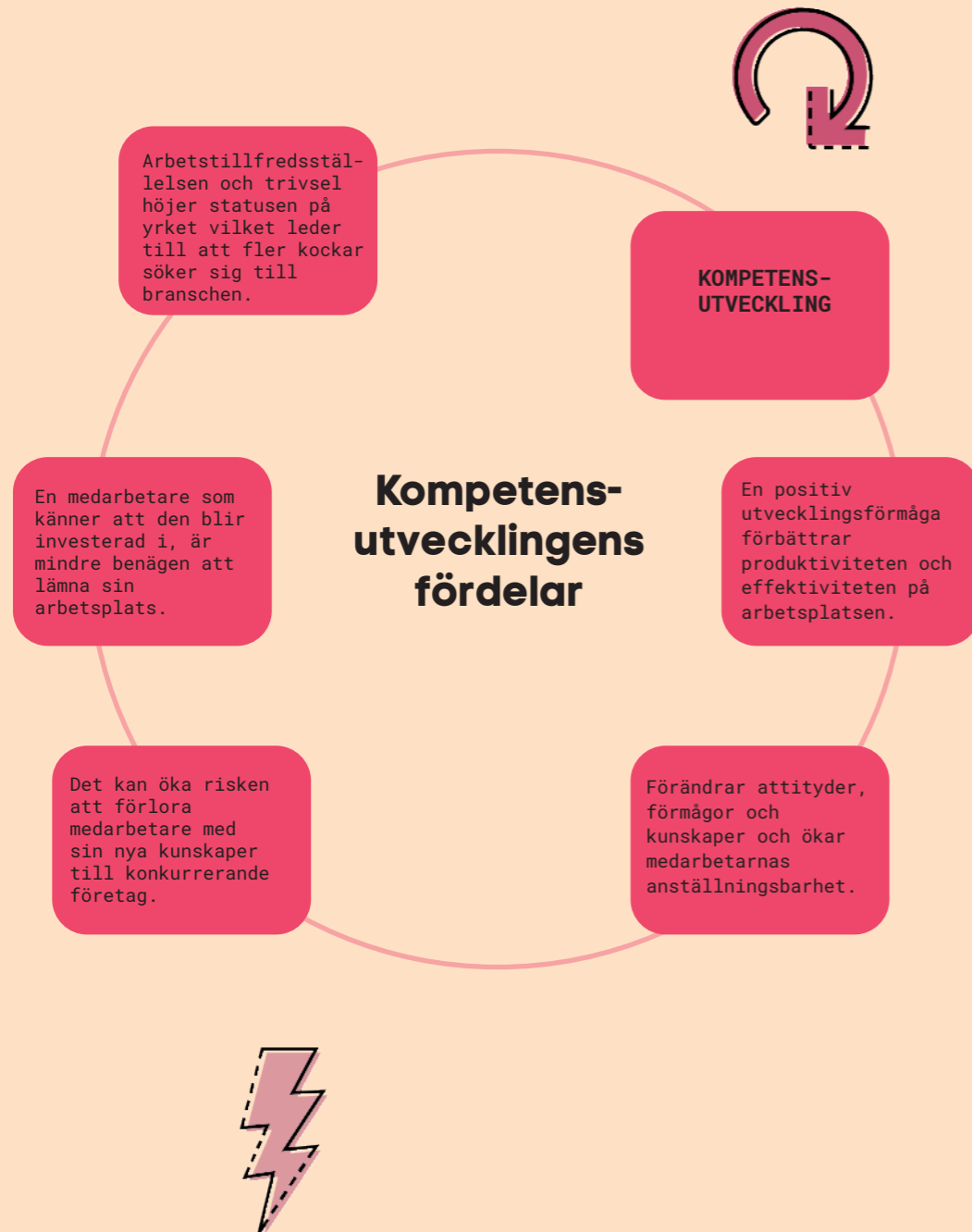
I valideringsprocessen får deltagaren ett "kvitto" på vad man kan, men även på vilken kunskap man behöver fylla på med. För att fånga upp validandens behov och hjälpa den vidare i processen är det viktigt att den får möjlighet att komplettera dessa kunskaper. Dessa kompetensutvecklingsinsatser ska hjälpa validanden vidare för att så småningom kunna få intyg på att den är kock.

Höjd kompetens ger ökad status!

Genom att fortbilda måltidsbiträden som står längre ifrån en validering höjs baskompetensen i verksamheterna vilket leder till ökad kvalitet, yrkes stolthet och status. Det kan på sikt öka andelen manliga kockar till branschen vilket utjämnar löneklyftor och statusskillnad. Utbildningarna ska integrera kunskap om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.



Framgångsfaktorer/Tips på vägen



Ledning/yrkesbedömare/medarbetare har blivit mer sammansvetsade och sett varandras kök och lärt därav.

Uppmuntra medarbetarna att verka som ambassadörer och därmed kommunikationskanal.

Det är fördelaktigt för en kock att vara både yrkesbedömare och handledare.

Marknadsför och kommunicera både internt och externt.

Låna lyckade exempel från andra branscher för att bygga arbetsgivarvarumärket.

Uppmärksamma färdiga validander! Lyft personalen.

Yrkesbedömare och handledare bör samarbeta för bedömning.

"Kommunen har fått bra respons från politiskt håll och personalenheten att vi satsar på kompetensförsörjning i egen regi."
-Områdeschef

"I en fungerande organisation där medarbetarna trivs och känner mening med det de gör, får man mycket gratis i arbetet med arbetsgivarvarumärket."
-Kostchef

RISE är Sveriges forskningsinstitut och innovationspartner. I internationell samverkan med företag, akademi och offentlig sektor bidrar vi till ett konkurrenskraftigt näringsliv och ett hållbart samhälle. Våra 2 800 medarbetare driver och stöder alla typer av innovationsprocesser. RISE är ett oberoende, statligt forskningsinstitut som erbjuder unik expertis och ett 100-tal test- och demonstrationsmiljöer för framtidssäkra teknologier, produkter och tjänster.

RISE - RISE Research Institutes of Sweden / ri.se / info@ri.se