



NIBIO

NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

NIBIO RAPPORT | NIBIO REPORT

VOL.: 2, NR.: 41, 2016

Fag- og yrkesopplæring i matindustrien

ANNE STRØM PRESTVIK, HILDE HELGESEN OG PER CHRISTIAN RÅLM
Matproduksjon og samfunn

TITTEL/TITLE

FAG- OG YRKESOPPLÆRING I MATINDUSTRIEN

FORFATTER(E)/AUTHOR(S)

ANNE STRØM PRESTVIK, HILDE HELGESEN OG PER CHRISTIAN RÅLM

DATO/DATE:	RAPPORT NR./ REPORT NO.:	TILGJENGELIGHET/AVAILABILITY:	PROSJEKT NR./PROJECT NO.:	SAKSNR./ARCHIVE NO.:
14.04.2016	2/41/2016	Åpen	10102	15/1747
ISBN-NR./ISBN-NO:	ISBN DIGITAL VERSJON/ ISBN DIGITAL VERSION:	ISSN-NR./ISSN-NO:	ANTALL SIDER/ NO. OF PAGES:	ANTALL VEDLEGG/ NO. OF APPENDICES:
978-82-17-01606-9	-	2464-1162	79	2

OPPDRAUGSGIVER/EMPLOYER:

Utdanningsdirektoratet

KONTAKTPERSON/CONTACT PERSON:

Anne Strøm Prestvik

STIKKORD/KEYWORDS:

Matindustri, yrkesopplæring, industriell matproduksjon, baker, konditor, lærling

FAGOMRÅDE/FIELD OF WORK:

Samfunnsfag

SUMMARY:

This report investigates the present and future demand for skilled workers in the Norwegian food industry.

LAND/COUNTRY:

Norge

FYLKE/COUNTY:

Oslo

KOMMUNE/MUNICIPALITY:

Oslo

GODKJENT /APPROVED

Sjur Spildo Prestegard

NAVN/NAME

PROSJEKTLEDER /PROJECT LEADER

Anne Strøm Prestvik

NAVN/NAME



NIBIO

NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

FORORD

Utdanningsdirektoratet har fått i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å gjennomgå tilbudsstrukturen av fag- og yrkesopplæringen sammen med partene i arbeidslivet. Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) fikk i oppdrag å undersøke nærmere hvilke behov matindustrien har for fagarbeidere. Fra før har NIBIO (da Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning) gjort en utredning av kompetansebehovet i matindustrien – da med vekt på kjøtt- og fjørfebransjen. NIBIO har også god kjennskap til matindustrien gjennom arbeid med den årlige publikasjonen «Mat og industri» som er en årlig rapport om status og utviklingstrekk i matindustrien.

Denne rapporten er et resultat av mange intervju med bedrifter i flere bransjer i matindustrien og et spørreskjema som ble sendt ut til medlemmer av Baker- og Konditorbransjens Landsforening. Mange bedrifter og enkeltpersoner har bidratt med sine erfaringer og synspunkter. Yrkesopplæring er et tema mange i matindustrien er opptatt av. Det rettes en stor takk til alle informanter som har bidratt med både tid, kunnskap og innspill til hvordan yrkesopplæringen kan styrkes for å gjøre den mer relevant for deres bransje.

En stor takk rettes også til daglig leder i Baker- og Konditorbransjens Landsforening, Gunnar Bakke, og Cecilie Hänninen i NHO Mat og Drikke, som begge har bidratt med innspill og kommet med forslag til informanter.

Prosjektet har vært ledet av Anne Strøm Prestvik. Hilde Helgesen er medforfatter og har gjennomført mange av intervjuene som er grunnlaget for rapporten. Per Christian Rålm har fungert som kvalitetssikrer på de delene av rapporten som han ikke direkte har bidratt til.

Oslo, 14.04.16

Sjur Spildo Prestegard

SAMMENDRAG

Denne rapporten er resultat av undersøkelser som er ment å være innspill til Utdanningsdirektoratets gjennomgang av tilbudsstrukturen i fag- og yrkesopplæringen. NIBIO fikk i oppdrag å undersøke nærmere kompetansebehovet i matindustrien, som flere yrkesfag er rettet mot. En avgrensning i prosjektet var valget av baker- og konditorbransjen på bakgrunn av de utfordringer tidligere undersøkelser har avdekket for denne bransjen. Faget industriell matproduksjon får også spesiell oppmerksomhet i rapporten. En av problemstillingene er på hvilke måter fagarbeiderne blir verdsatt i bedriftene, og da særlig når bedriften ikke tar inn lærlinger.

For å undersøke behovet for fagarbeidere i faget industriell matproduksjon, ble det gjort totalt ti intervju i åtte store bedrifter i matindustrien. Bedriftene ble plukket ut fordi de tidligere har deltatt i et kompetanseprosjekt drevet av blant annet NHO Mat og Drikke. For å bedre forstå bedriftenes etterspørsel etter lærlinger, ble også seks representanter for matbransjens opplæringskontor intervjuet. For å undersøke kompetansebehovet i baker- og konditorbransjen ble ni bedrifter intervjuet. Dette ble fulgt opp av en spørreundersøkelse blant medlemmer av Baker- og Konditorbransjens Landsforening. I tillegg ble en representant fra en videregående skole intervjuet.

Tidligere undersøkelser av kompetansebehovet har avdekket et økende behov for teknisk kompetanse i matindustrien. Samtidig er en stor andel av ansatte ufaglærte. En undersøkelse fra 2014 utført av Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning, viser at mange bedrifter forventer at behovet for faglærte vil øke, og at behovet for ufaglærte vil være stabilt. Mange bedrifter opplever at de ikke får tak i lærlinger, eller at lærlingene ikke har den rette motivasjon for å jobbe i bedriften. Særlig baker- og konditorbransjen etterspør fagarbeidere, og det samtidig som mange søkere til læreplanen står uten kontrakt. Generelt sett er rekruttering en utfordring for matindustrien.

Intervjuer med store bedrifter i matindustrien avdekket at deler av matindustrien kjennetegnes av økende automatisering. Dette fører til økende behov for teknisk kompetanse, og mange bedrifter rekrutterer allerede fagarbeidere og lærlinger innen fag som produksjonsteknikk og automatisering. Samtidig ønsker bedriftene seg en fagarbeider som både har matfaglig kompetanse og som kan betjene en produksjonslinje med innstilling av maskiner, vedlikehold og feilsøking. Flere bedrifter øker andelen fagarbeidere ved at ansatte tar fagbrev gjennom praksiskandidatordningen og ser at fagarbeideren er en mer fleksibel og anvendelig ansatt. Faget industriell matproduksjon er etterspurt, men særlig utenfor store tettsteder kan det være vanskelig å rekruttere lærlinger. Bedriftene oppfattet undervisningen i faget på skolen som svak, både fordi mange lærere ikke har kunnskap om matindustrien og fordi skolen ikke har mulighet til å gi opplæring i de produksjonsprosessene som er virkeligheten i bedriftene.

Intervjuene med opplæringskontorene som bistår matindustrien med opplæringen, avdekket at tilgangen på lærlinger i faget industriell matproduksjon er liten, selv om det er regionale forskjeller. Flere av opplæringskontorene jobber aktivt med rekruttering, ikke bare lærlingeplasser, men også til relevante utdanningsprogram på videregående skoler. Samtidig øker etterspørselen etter lærlinger i andre tekniske fag. Bedrifter tar inn lærlinger for å rekruttere fagarbeidere til egen bedrift, de ser på lærlingene som en investering. Samtidig er det en del bedrifter som reduserer

antallet læreplasser på grunn av omstrukturering, nedbemanning og at behovet for arbeidskraft er dekket.

Baker- og konditorbransjen består av mange, relativt små bedrifter og noen større kjeder som står for volumproduksjonen som selges gjennom dagligvarekjedene. De større bedriftene har en større grad av automatisert produksjon, og med økt automasjon vil dette føre til økt behov for teknisk kompetanse. Fagarbeideren i bransjens tradisjonelle fag står likevel sterkt, selv om bedriftene i varierende grad også bruker mye ufaglært arbeidskraft. Intern opplæring kan til en viss grad erstatte yrkesopplæringen, og bransjen opplever at det er vanskelig å få tak i gode fagarbeidere. Mange bedrifter har ikke lærlinger fordi de har opplevd at de ikke får tak i interesserte ungdommer. Mange oppfatter at undervisningen på skolen er for utvannet, og at lærlingene ikke har tilfredsstillende kompetanse når de kommet ut i bedrift. Baker- og konditorbransjen ønsker seg en mer faglig spisset undervisning på skolen, og mange bedrifter gir uttrykk for at de ønsker et nærmere samarbeid med skole.

Flere av matindustriens utfordringer er i stor grad knyttet til rekruttering av motivert ungdom til en bransje som ikke framstår som veldig attraktiv. Mange bedrifter jobber allerede aktivt med dette, men likevel opplever bedrifter at de ikke får tak i motiverte lærlinger til sine læreplasser. Matindustrien må også følge opp og øke innsatsen for å sikre seg den kompetansen de trenger, også i framtida.

INNHOLD

1	INNLEDNING	9
1.1	Gjennomgang av tilbudsstruktur innen yrkesfaglige utdanningsprogram.....	9
1.2	Restaurant- og matfag	9
1.3	Kompetansebehov i matindustrien.....	10
2	PROBLEMSTILLINGER OG METODER.....	12
2.1	Tidligere undersøkelser og nye problemstillinger.....	12
2.2	Undersøkelse av baker- og konditorbransjen	12
2.2.1	Utvalget av bedrifter til intervju	13
2.2.2	Spørreundersøkelsen.....	14
2.3	Undersøkelse av store bedrifter i matindustrien	14
2.4	Undersøkelse av matindustriens opplæringskontor	15
2.5	Kvalitative intervju	15
3	BAKGRUNN	17
3.1	Tidligere studier: Korresponderer endringene i utdanningstilbudet med kompetansebehovet i matindustrien?.....	17
3.1.1	Matfaglig kompetanse er sentralt, men rekrutteringen er utfordrende	18
3.1.2	Teknologisk utvikling øker behovet for teknologisk kompetanse	20
3.1.3	Den ideelle fagoperatøren	20
3.1.4	Oppsummering	21
3.2	Yrkesopplæringen i matfagene	22
3.2.1	Restaurant- og matfag.....	22
3.2.2	Praksiskandidatordningen	25
4	INDUSTRIELL MATPRODUKSJON.....	28
4.1	Innledning – presentasjon av bedriftene	28
4.2	Omfang av fagarbeidere, lærlinger og praksiskandidater.....	28
4.3	Bedriftene automatiserer, men er generelt positive til fagarbeidere	29
4.4	Betydningen av lærernes kompetanse	30
4.5	Teoriundervisningen ved skolene oppleves som for generell.....	31
4.6	Behov for samarbeid mellom utdanningsprogram på skolen.....	31
4.7	Tilgang på lærlinger er en utfordring	32
4.8	Gode erfaringer fra samarbeidet skole-bedrift og partnerskapsavtaler	33
4.9	Krav til fagarbeiderne: Allsidighet og teknisk innsikt	35
4.10	Oppsummering: Matindustriens utfordringer med fagarbeidere	36
5	MATINDUSTRIENS OPPLÆRINGSKONTORER	38
5.1	Innledning: Opplæringskontor	38
5.1.1	Avgrensinger og utvalg	38
5.2	Opplæringskontorenes rolle	38

5.2.1	Kurs for lærlinger	39
5.2.2	Rekruttering, også til Vg1 og Vg2	40
5.3	Lærlinger	41
5.4	Prosjekt til fordypning	42
5.5	Faget industriell matproduksjon	43
5.6	Praksiskandidater	44
5.7	Lærlinger i tekniske fag	46
5.8	Oppsummering: Opplæringskontorene og matindustriens etterspørsel etter lærlinger	46
6	BAKER- OG KONDITORBRANSJEN	49
6.1	Om bransjen	49
6.2	Intervju med bakerier og konditorier	51
6.3	Industribaking og håndverksbaking – forskjellige fag?	51
6.3.1	Den tekniske industribakeren	51
6.3.2	Håndverksbakeren	52
6.4	Arbeidsforhold i bransjen	53
6.5	Utenlandsk arbeidskraft	54
6.6	Lærlinger i baker- og konditorfaget	54
6.7	Kontakt med skole	56
6.8	Skolens betydning	56
6.8.1	Skolens ressurser	56
6.8.2	Rekruttering	57
6.8.3	Kontakt med bedrifter i bransjen	57
6.9	Oppsummering av undersøkelsen av baker- og konditorbransjen	59
7	KVANTITATIVE UNDERSØKELSER AV KOMPETANSEBEHOVET I BAKER- OG KONDITORBRANSJEN	60
7.1	Spørreundersøkelse om fagarbeidere og kompetansebehov fra 2014	60
7.1.1	Lærlinger og samarbeid med skole	60
7.1.2	Behov for arbeidskraft nå og i framtida	60
7.1.3	Vurdering av fagarbeidere og lærlinger	61
7.1.4	Rekruttering	62
7.1.5	Oppsummering av resultater fra spørreundersøkelse fra 2014	62
7.2	Spørreundersøkelse fra januar 2016	62
7.2.1	Andel fagarbeidere i produksjonen	63
7.2.2	Lærlinger	66
7.2.3	Samarbeid med skoler	68
7.2.4	Styrking av baker- og konditorutdannelsen	69
7.2.5	Oppsummering spørreundersøkelsene	71
7.3	Oppsummering: Baker- og konditorbransjens utfordringer	72
8	OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER	74
8.1	Behov for fagarbeidere og rekruttering gjennom lærlinger	74

8.2 Fagarbeiderens rolle i bedriften	75
8.3 Behov for teknisk kompetanse og faget industriell matproduksjon	76
8.4 Matindustriens ønsker for yrkesutdanningen	77

1 INNLEDNING

1.1 Gjennomgang av tilbudsstruktur innen yrkesfaglige utdanningsprogram

Utdanningsdirektoratet fikk våren 2014 i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å «gjennomgå og foreslå endringer i tilbudsstrukturen innen yrkesfaglige utdanningsprogram i samarbeid med partene i arbeidslivet» (Kunnskapsdepartementet 2014). En av hensiktene er å se på samsvaret mellom opplæringstilbudet og etterspørselen etter kompetanse. Yrkesutdanningen må være relevant, både nå og i framtida. Bedriftene spiller en viktig rolle i yrkesutdanningen, både som arena for opplæring gjennom lærlingeordningen og som arbeidsgiver for fagarbeiderne som utdannes. Utdanningstilbudet må dermed tilpasses deres behov for kvalifiserte fagarbeidere. Til gjennomgangen av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene opprettet Utdanningsdirektoratet fem yrkesfaglige utvalg som fikk i oppdrag å se på hvordan endringer i markedet påvirker fag- og yrkesopplæringen. Ett av de fem yrkesfaglige utvalgene gjennomgikk utdanningene for reiseliv, matproduksjon og primærnæring.

Utvalgenes forslag til endringer er et supplement til de faglige rådene. De faglige rådene, ett for hvert utdanningsprogram, er myndighetenes rådgivende organ i spørsmål om fagopplæring. De faglige rådene har også gjennomgått de enkelte lærefagenes relevans og skal komme med egne konkrete forslag til endringer. Ett av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, restaurant- og matfag, er særlig relevant for matindustrien. Matindustrien er en stor arbeidsgiver med sine omkring 47 000 ansatte, som tilsvarende hver femte som jobber i industrien. Behovet for kompetanse er stort og variert, også for fagarbeidere. Denne rapporten er resultat av flere undersøkelser gjennomført av NIBIO om behov og verdsetting av yrkesfag i matindustrien. Undersøkelsene har vært et av grunnlagene for vurderingene gjort i utvalget for primærnæring, matproduksjon og reiseliv, faglig råd for restaurant- og matfag og Utdanningsdirektoratet.

1.2 Restaurant- og matfag

Søkningen til Vg1 Restaurant- og matfag har hatt en nedadgående tendens siden 2008. Etter to år på skole skal eleven normalt fortsette opplæring i bedrift i to år. Opplæringen avsluttes med en fag- eller svenneprøve. Blant elevene som søker læreplass er det 66 prosent som får det, litt lavere enn snittet for alle utdanningsprogram (Høst 2014). Ifølge faglig råd for restaurant- og matfag sin utviklingsredegjørelse for 2013/14 (Faglig råd for restaurant- og matfag u.å.), er gjennomføringsprosenten svært lav, bare 46 prosent av de som begynte på utdanningsprogrammet i 2005 (da hotell- og næringsmiddelfag) fullførte og besto utdanningen på normert tid.

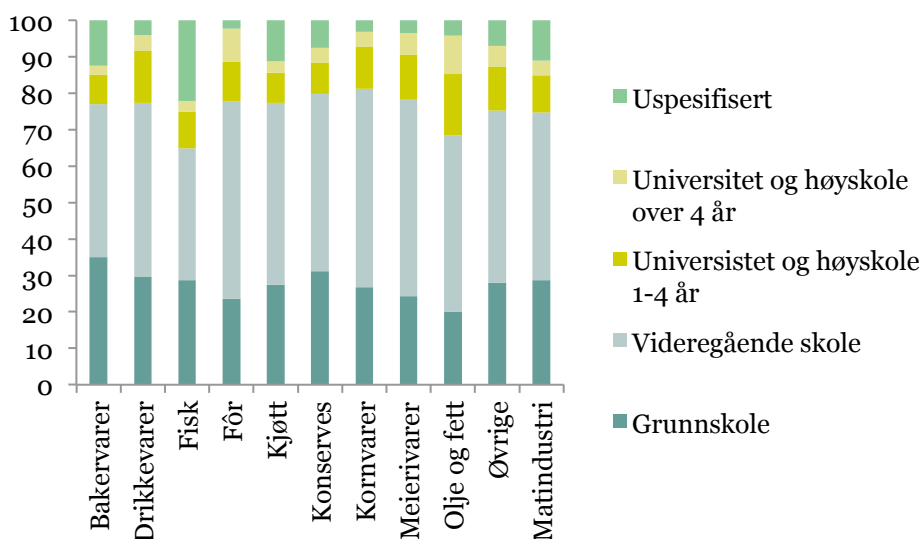
Fagarbeidere innen restaurant- og matfag utmerker seg med et noe høyere ledighetsnivå enn andre fagarbeidere, og det er en høy andel som fortsetter videregående utdanning etter fagprøven (Høst m.fl. 2015). Fortsatt videregående utdanning kan bety at eleven tar et tredje år med påbygg på skolen som gir studiekompetanse, men også at han eller hun starter på et annet yrkesfaglig program, som i praksis betyr at eleven gjør et omvalg. Dette indikerer at lærlingeordningen og den kompetansen som oppnås ikke blir sett på som attraktiv blant en stor andel av elevene (Høst 2013).

1.3 Kompetansebehov i matindustrien

Matindustrien har tradisjonelt sett hatt en høy andel ufaglærte, men utdanningsnivået er økende de siste årene. Andelen med ansatte som kun har fullført grunnskole, er redusert siden 2006 (se figur 1.). I samtlige bransjer i matindustrien utgjør ansatte med et utdanningsnivå som tilsvarer videregående skole den største andelen. Dette inkluderer både ansatte med fag- og svennebrev og annen fullført utdanning fra videregående skole.

Matindustrien består av rundt 2000 bedrifter i flere bransjer. Størrelsen på bedriftene varierer fra små enkeltpersonforetak til store konsern og samvirker med over tusen ansatte. Bedriftene er spredt rundt i hele Norge og bidrar til sysselsetting i distriktene. Noen bedrifter er kapitalintensive, mens andre er arbeidsintensive. Høyt kostnadsnivå, både på råvarer og arbeidskraft i Norge, gjør at mange bedrifter bruker teknologi for å redusere kostnader og styrke sin konkurransekraft. Deler av matindustrien opplever en rivende teknologisk utvikling der stadig flere arbeidsoppgaver blir automatisert. Samtidig er det et stort behov for kompetent arbeidskraft, inkludert fagarbeidere. Andre markedsforhold påvirker også den kompetansen som bedriftene trenger og etterspør.

Figur 1. Utdanningsnivå i bransjene i matindustrien. Kilde: www.matogindustri.no



For bedre å kartlegge omfanget av fagarbeidere og kompetansebehov i matindustrien, gjennomførte NILF en undersøkelse på oppdrag fra NHO Mat og Drikke i 2014 (Prestvik & Rålm 2014). Undersøkelsen så særlig på kjøttbransjen, men inkluderte en spørreundersøkelse til alle medlemmer av NHO Mat og Drikke. Spørreundersøkelsen avdekket at matindustrien har behov for fagarbeidere nå og i framtida. Bedriftene ga uttrykk for at behovet for ufaglært arbeidskraft vil være stabilt eller minke, men at behovet for faglært arbeidskraft vil øke i framtida. Det er stort behov for matfaglig kompetanse, men økt bruk av teknologi og automatisering i mange bedrifter gjør at også behovet for fagarbeidere innen tekniske fag øker.

Undersøkelsen fra 2014 viste at matindustrien opplever utfordringer med rekruttering, og det særlig av fagarbeidere. Mye av behovet for arbeidskraft blir dekket av utenlandsk arbeidskraft, både behovet for ufaglært og fagkompetanse. Mange unge i dagens Norge oppfatter ikke matindustrien som en lovende arbeidsplass. Mange bedrifter opplever at det er vanskelig å fylle læreplassene med motiverte lærlinger. Nesten halvparten av bedriftene som svarte på

spørreundersøkelsen, hadde ikke lærlinger i 2014. Undersøkelsen viser at matindustrien må ta et grep, både for å bidra til å øke rekrutteringen til relevante utdanningsprogram på skolen, men også for å sørge for læreplasser med gode læringsmiljø i bedriftene.

NILFs kartlegging av kompetansebehov i matindustrien er en av få undersøkelser som ser spesifikt på kompetansebehovet i matindustrien og avdekker flere problemstillinger knyttet til de relevante yrkesfagene. Prosjektet om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen ledet av NIFU og som varte fra 2012 til 2015, avdekket også flere utfordringer. Noen av dem gjelder spesielt for programmet restaurant- og matfag. Det går blant annet på verdsettingen av fagarbeiderne i bedriften og rekruttering av lærlinger.

Noen av disse problemstillingene er belyst i denne rapporten. En viktig avgrensning for undersøkelsene er fokuset på baker- og konditorbransjen. Denne bransjen er arbeidsintensiv og består i hovedsak av mange små bedrifter. For bedre å forstå kompetansebehovet i denne bransjen er det gjennomført både intervjuer med et utvalg bedrifter og en spørreundersøkelse til medlemmer av Baker- og Konditorbransjens Landsforening.

I tillegg har prosjektet sett på faget industriell matproduksjon. Andre deler av matindustrien består av store, kapitalintensive bedrifter med helt egne behov. Faget industriell matproduksjon er spesielt relevant, og er rettet mot slike bedrifter. Noe av det som kjennetegner kompetansebehovet i disse bedriftene, er at kravene til teknisk kompetanse øker. Et av spørsmålene undersøkelsene i dette prosjektet belyser, er hvordan faget industriell matproduksjon dekker bedriftenes behov for økt teknisk kompetanse. For å undersøke relevansen av faget industriell matproduksjon, er det gjennomført intervjuer med et utvalg store bedrifter i matindustrien. For å øke forståelsen for matindustriens etterspørsel etter faget industriell matproduksjon og lærefag, ble det i tillegg gjennomført intervjuer med flere av opplæringskontorene som hadde store bedrifter i matindustrien som medlemmer.

I kapittel 2 beskrives problemstillinger og metode. Kapittel 3 er en gjennomgang av relevante rapporter om utdanningsprogrammet restaurant- og matfag. Det legges særskilt vekt på rapporter som sier noe om behovet for teknisk kompetanse i matindustrien. Kapittel 3 presenterer også de relevante lærefagene som prosjektet har sett nærmere på. Kapittel 4 presenterer funnene fra undersøkelsen om behovet for faget industriell matproduksjon i store bedrifter. Kapittel 5 presenterer undersøkelsen av opplæringskontorene, og kapittel 6 presenterer undersøkelsen av baker- og konditorbransjen, både kvalitative intervju og spørreundersøkelsen. I kapittel 7 blir resultatene fra alle undersøkelsene oppsummert og diskutert i lys av problemstillingene som var utgangspunktet for prosjektet.

2 PROBLEMSTILLINGER OG METODER

2.1 Tidligere undersøkelser og nye problemstillinger

Høsten 2014 utga NILF (nå NIBIO) en rapport om kompetansebehovet i matindustrien med hovedvekt på fagarbeidere (Prestvik & Rålm 2014). Rapporten var resultat av et prosjekt finansiert av NHO Mat og Drikke og en forlengelse av kompetanseprosjektet FEED, der også Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) var med. Formålet var å gjøre en grundig undersøkelse av kompetansebehovet i kjøtt- og fjørfebransjen, samt en kartlegging av kompetansebehovet i hele matindustrien, med hovedvekt på fagarbeidere. Det ble gjennomført kvalitative intervjuer med åtte personer i bedrifter i kjøtt- og fjørfebransjen, og en bred spørreundersøkelse ble sendt ut til alle medlemsbedrifter i NHO Mat og Drikke (og tidligere NHO Mat og Landbruk).

I spørreundersøkelsen oppga nesten halvparten av bedriftene at de ikke har lærlinger. De vanligste årsakene til at bedriften ikke hadde lærlinger, var at det ikke var noen søkere til lærlingeplassene, at bedriften ikke hadde opplæringspersonell og at bedriften ikke hadde tradisjon for eller behov for lærlinger. En del oppga også at søkere til lærlingeplassene ikke var gode nok og at bedriften ikke hadde tid til å ha lærlinger. Samtidig oppga en del bedrifter at de hadde behov for både fagarbeidere og lærlinger, og at behovet kom til å øke i framtida. Disse funnene gir grunnlag for en rekke flere spørsmål om bruk av lærlingeordningen, verdsetting av fagarbeidere og framtidig kompetansebehov i matindustrien.

For å avgrense er det i dette prosjektet lagt vekt på fire problemstillinger:

1. Hvilke fagarbeidere har bedriften behov for, og har bedrifter med og uten lærlinger forskjellige behov?
2. Hvilken rolle har fagarbeideren i bedriften, og verdsetter bedriftene fagarbeideren?
3. Hvilke behov for teknisk kompetanse har bedriftene?
4. Hvordan dekkes behovet for teknisk kompetanse av faget industriell matproduksjon?

Undersøkelsen av bedrifter med fagarbeidere i industriell matproduksjon, strekker seg utover den fjerde problemstillingen til å gjelde framtidige behov for matfaglig kompetanse. Også for store bedrifter i matindustrien er problemstilling 1-3 relevante. Disse inngår derfor også i undersøkelsen av større bedrifter.

2.2 Undersøkelse av baker- og konditorbransjen

Selv om baker- og konditorbransjen ikke var bransjen med høyest andel bedrifter uten lærlinger i NILFs spørreundersøkelse (Prestvik & Rålm 2014), er det flere forhold som gjør denne bransjen interessant for en egen undersøkelse. Spørreundersøkelsen fra 2014 viste at bransjen har en stor andel ufaglærte, men også at en god del bedrifter har fagarbeidere og lærlinger. Det er særlig fagarbeidere i baker- og konditorfaget som benyttes i denne bransjen, men undersøkelsen viste at det også finnes eksempler på fagarbeidere i industriell matproduksjon og andre lærefag. Blant respondentene i spørreundersøkelsen har 48 prosent ingen lærlinger samtidig som en stor andel av søkere i baker- og konditorfaget står uten læreplass (ibid.). Samtidig etterspør bedriftene

fagarbeidere i fagene som er typisk for denne bransjen. I matindustriens konjunkturundersøkelse (Kårstad 2015) er det nesten bare bedrifter i bakervarebransjen som oppgir at tilgang til fagarbeidere er forventet å begrense aktiviteten i inneværende år (bedriftene blir spurt om dette i februar hvert år).

De fleste bedrifter oppga at de ikke har lærlinger på grunn av mangel på søkere og mangel på opplæringspersonell i bedriften. Siden mange søkere står uten lære plass i fagene som er relevant for baker- og konditorbransjen, er det relevant å undersøke etterspørselen etter lærlinger nærmere. Videre vet vi at også bedrifter uten lærlinger har fagarbeidere, og vil ha behov for fagarbeidere i framtida. Samtidig har bransjen en stor andel ufaglærte ansatte. Et annet relevant spørsmål er derfor hvordan bedrifter uten lærlinger sikrer seg den kompetansen de trenger. I tillegg til spørsmål som dekker problemstillingene presentert ovenfor, ble bedriftene spurt om rekruttering av ufaglærte, oppfatninger om yrkesutdannelsen og kontakt med skoler som tilbyr yrkesutdannelsen.

Undersøkelsen av baker- og konditorbransjen ble delt i to. Den første delen besto av kvalitative intervju av et utvalg bedrifter i bransjen. Resultater fra intervjuene ble brukt til å lage en spørreundersøkelse som ble sendt ut til medlemmer av Baker- og Konditorbransjens Landsforening (BKLF).

2.2.1 Utvalget av bedrifter til intervju

Planen var opprinnelig å intervju ti bedrifter i baker- og konditorbransjen, men det ble til slutt gjennomført ni intervju da en bedrift ikke ønsket å delta. Utvalget på ti bedrifter ble gjort i samarbeid med Baker- og Konditorbransjens Landsforening (BKLF), som har god kjennskap til bransjen. Av bransjens mellom 600 og 700 bedrifter er 152 medlem av BKLF (Flesland 2015). Mange av de store baker- og konditorbedriftene er medlem av BKLF, slik at medlemmene i BKLF representerer 80 prosent av bransjens ansatte.

Det er vanskelig å velge ut et lite antall bedrifter som skal representere en hel bransje. Det går an å velge ut bedrifter i forskjellige størrelser, med forskjellig produksjon og som selger til forskjellige markeder, men det er likevel vanskelig å vite hvor godt de representerer bransjen. Når man likevel gjør et utvalg, kan det derfor være en god strategi å velge noen bedrifter som man vet representerer ytterpunktene, eller som på andre måter har et interessant ståsted.

Utvalget av bedrifter som ble intervjuet fra baker- og konditorbransjen er både bedrifter som er store i bransjen, bedrifter som er del av en kjede, mindre og uavhengige bedrifter, bedrifter med flere egne utsalg og bedrifter som er rene produksjonsbedrifter. Selv om utvalget av bedrifter er lite og ikke nødvendigvis kan representere bransjen i sin helhet, tar de likevel opp problemstillinger i intervjuene og representerer de utfordringene som er typiske for bransjen.

En bedrift i utvalget ønsket ikke å ta del i undersøkelsen som informant. I stedet for å finne en ny informant, valgte vi å utvide undersøkelsen til også å gjelde en videregående skole. Skolen var ikke tilfeldig utvalgt, men ble valgt fordi den har et godt samarbeid med næringslivet og får en svært stor andel av sine elever ut i lære etter to år på skolen. Denne skolen representerer ikke skoler som tilbyr Vg2 matfag, men er heller et eksempel på en skole som har et opplegg som fungerer bra etter noen kriterier, som for eksempel at elevene får lære plass.

Alle intervju ble utført på telefon. I forkant av intervjuet ble det laget en intervjuguide med relevante spørsmål som dekket problemstillingene. Ikke alle spørsmål var like relevante for alle bedriftene, men intervjuguiden sikret at intervjuene var innenfor de viktigste temaene.

2.2.2 Spørreundersøkelsen

Formålet med en spørreundersøkelse er ofte å finne ut av hvordan en oppfatning om et tema er fordelt i en populasjon. Etter at intervjuene med bedrifter i baker- og konditorbransjen var gjennomført, ble det utviklet et spørreskjema som bygget på noen av funnene fra intervjuene. Gjennom spørreundersøkelsen fikk vi en bredere innsikt i hvor mange bedrifter som har lærlinger, hvor stor andel fagarbeidere de har, samarbeid med skoler, med mere. I spørreundersøkelsen deltok seks ganger flere bedrifter enn i de kvalitative intervjuene. Likevel er ikke respondentene fra spørreundersøkelsen et representativt utvalg av bedriftene i bransjen, hovedsakelig av to grunner. Spørreundersøkelsen ble sendt per e-post til medlemmer av Baker- og Konditorbransjens Landsforening (BKLF), som representerer et utvalg bedrifter i bransjen. I tillegg er det ikke tilfeldig hvilke bedrifter som svarer på spørreundersøkelser. Å svare på spørreskjemaet var helt frivillig. Det er dermed med bare bedrifter som er interessert som tar seg tid å svare. Siden spørreundersøkelsen er anonym, er det også vanskelig å vurdere hvor representative de som svarte er ut fra størrelse, geografisk plassering og andre faktorer.

Av de 326 mottakerne som fikk spørreskjema, var det 59 (18 prosent) som svarte. Av disse 59 var det tre som ikke svarte på alle spørsmål slik at det totalt sett var 56 komplette svar. Mange av mottakerne var utsalg med lite eller begrenset produksjonsaktivitet, og som er mindre relevante for spørreundersøkelsen. Dermed er den egentlige svarprosenten høyere, siden det er kun 152 medlemmer av BKLF. Mange av medlemsbedriftene i BKLF kan likevel ha flere produksjonsenheter som gjør at det også blir feil å beregne svarprosenten ut fra antall medlemmer (som ville gitt en svarprosent på 39). Uansett er det få svar i en bransje med 600-700 bedrifter. Dette gjør at vi må være forsiktig med å overføre funnene fra spørreundersøkelsen til hele bransjen.

2.3 Undersøkelse av store bedrifter i matindustrien

Undersøkelsen av store bedrifter hadde som formål å forstå deres behov for faget industriell matproduksjon og særlig behovet for teknisk kompetanse. Vi vet allerede en del om det tekniske kompetansebehovet i kjøttbransjen, da dette var ett av temaene i undersøkelsen av kompetansebehovet i NILFs prosjekt i 2014. Undersøkelsen fra 2014 avdekket også at faget industriell matproduksjon er etterspurt av bedrifter i de fleste bransjer. Et hovedtema i intervjuene var behovet for fagarbeidere med teknisk kompetanse og hvordan dette dekkes av faget industriell matproduksjon og andre lærefag. Inntak av lærlinger, rekruttering av fagarbeidere og fagarbeiderens betydning for bedriften var også temaer i intervjuene. Problemstilling 3 og 4 var særlig relevant for denne undersøkelsen, men også problemstilling 1 og 2 ble belyst.

Til sammen ble det gjennomført 10 intervju med åtte forskjellige bedrifter. For to av bedriftene ble det gjennomført intervju med to personer med forskjellige roller i bedriften. Det var tenkt at dette skulle gjøres for alle bedriftene, men erfaringen fra disse to bedriftene var at informantene er svært enige om bedriftens kompetansebehov og beskriver stort sett det samme. Sjansen for å avdekke noe nytt ved å intervju to personer i hver bedrift ble vurdert som meget små, og vi valgte i stedet å intervju flere bedrifter. Det er likevel en viss fare for at et eller flere forhold rundt verdsetting,

bruk og rekruttering av fagarbeidere ikke ble belyst, da en person i en bedrift ikke kan representere alle ansatte eller både ansatte og ledelsen. Noen av informantene i bedriftene satt i bedriftens ledelse som personal- eller HR-direktør, mens andre var tillitsvalgte eller fagledere/opplæringsleder.

Utvalget av bedrifter ble gjort i samarbeid med NHO Mat og Drikke og er dermed ikke et tilfeldig utvalg blant store bedrifter i matindustrien. Nesten alle bedriftene i utvalget var med i kompetanseprosjektet FEED. Disse bedriftene har vært gjennom en prosess der de har kartlagt behovet for teknisk kompetanse (se Hänninen & Haugen (2012)). Informantene kan dermed inneha en større bevissthet rundt dette sammenlignet med lignende bedrifter som ikke har gjennomgått en slik prosess.

2.4 Undersøkelse av matindustriens opplæringskontor

For å få bedre oversikt over den reelle etterspørselen etter lærlinger er det interessant å snakke med opplæringskontorene som retter seg mot matindustrien. Formålet er å få en mer komplett oversikt over hvilke lærefag som er mest etterspurt blant opplæringskontorenes medlemsbedrifter i matindustrien. Opplæringskontorene har kontakt med flere bedrifter med forskjellige behov og har direkte kontakt med lærlingene og faglig leder i bedrift.

Undersøkelsen av matindustriens opplæringskontor består av til sammen seks intervju med seks forskjellige opplæringskontor. I tillegg ble det laget en oversikt over alle landets opplæringskontor med deres medlemsbedrifter og hvilke lærefag de har. Utvalget av opplæringskontor til intervjuene ble gjort i samarbeid med NHO Mat og Drikke. NHO Mat og Drikke har et bredt samarbeid med mange opplæringskontor. Opplæringskontorene som ble intervjuet utgjør en stor andel blant de som tilbyr lærlingeplasser i matfagene. Noen av opplæringskontorene skiller seg ut ved å være mer rendyrkede bransjekontor Det vil si at de kun har medlemsbedrifter i matindustrien. En del av opplæringskontorene som ikke ble intervjuet, har et stort antall lærlinger innen andre lærefag enn matfag, som kokk, servitør og salg og service. Utvalget av opplæringskontor til intervjuene har fokusert spesielt på matindustrien og faget industriell matproduksjon.

2.5 Kvalitative intervju

Kvalitative intervju er en god metode å bruke for å få en beskrivelse av den virkeligheten informanten befinner seg i og en større innsikt i et eller flere fenomen (Kvale 1996). I dette prosjektet var vi ute etter å forstå den virkeligheten bedriftene i matindustrien befinner seg i, og hvordan dette påvirker blant annet rekruttering av lærlinger. Intervjuene resulterer imidlertid ikke i data som enkelt og objektivt kan sammenfattes og analyseres. Den som gjennomfører og analyserer intervjuene kan påvirke resultatene, både gjennom spørsmålene som blir stilt og hvordan informasjonen som kommer fram blir tolket og sammenfattet. Et krav til metoden er derfor at intervjuveren må være bevisst sin rolle både under intervjuet og i etterkant under analysen.

Det er også verdt å være klar over at valg av informant og intervjusituasjonen påvirker den informasjon som gis. Informanten kan, bevisst eller ubevisst, beskrive bare deler av virkeligheten. Intervjueren kan også påvirke informantens beskrivelse. Siden et intervju er uforpliktende, kan informanten fortelle om fenomen eller sammenhenger for å stille seg selv eller bedriften i et bedre lys. Likevel er semi-strukturerte intervju, der intervjueren stiller informanten åpne spørsmål, en

svært effektiv metode for å få avdekket svar og beskrivelser rundt fenomener som i liten grad fanges opp i kvantitative undersøkelser. Det er mulig for intervjueren å stille oppfølgings spørsmål dersom noe skulle være uklart eller for å innhente ytterligere informasjon. Bransjekunnskap er også viktig for å kunne vurdere informantenes utsagn mot andre, alternative virkeligheter. Ved å sammenligne og strukturere intervjuene får vi en detaljert beskrivelse av de forskjellige bedriftenes virkelighet, fenomenene de beskriver og hvilke strategier de tar i bruk for sikre seg den kompetansen de trenger. Samtidig er det viktig å huske på de føringene utvalget legger ved generalisering av funnene til resten av matindustrien.

3 BAKGRUNN

3.1 Tidligere studier: Korresponderer endringene i utdanningstilbudet med kompetansebehovet i matindustrien?

Både utdanningstilbudet og matindustrien har gjennomgått store forandringer de siste 20 årene. En rekke studier har undersøkt utdanningstilbudet, men færre har fokusert på kompetansebehovet hos mottakerne i matindustrien. Reform 97 og senere «Kunnskapsløftet» som beskrevet i Stortingsmelding nr. 30 (2003-2004) «Kultur for læring», la nye føringer for fag- og yrkesopplæringen. Som en følge av innføringen av «Kunnskapsløftet», igangsatte Utdanningsdirektoratet en rekke forskningsprosjekter for å evaluere resultatet av reformen. Sluttrapportene fra prosjektene ble publisert høsten 2012¹. Tre av prosjektene omhandlet fag- og yrkesopplæringen:

- NIFU: Struktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse (Vibe m.fl. 2012).
- FaFo: Evaluering av prosjekt til fordypning i yrkesfag (Nyen & Tønder 2012).
- SINTEF: Kunnskapsløftet – et løft også for fag- og yrkesopplæringen? (Dahl m.fl. 2012).

Fokuset for disse studiene var effekten av reformen og kvaliteten på tilbudet som gis innen fag- og yrkesopplæringen. Disse gir oss god kunnskap om en rekke forhold ved tilbudet skolene gir innen restaurant- og matfag. For eksempel utviklingen i søkerantall, gjennomføring av utdanningsforløpet, kjønnsfordeling, erfaringer fra læretiden, effekter av prosjekt til fordypning etc. Imidlertid sier studiene lite om hvordan mottakerne, altså matindustrien selv, opplever endringen i utdanningstilbudet.

Det er gjennomført få studier der fokuset har ligget hos mottakerne, de ulike bedriftene i matindustrien. Mens de store reformene som har endret utdanningstilbudet og utdanningsforløpet er gjennomført, har også matindustrien gjennomgått betydelige endringer (se for eksempel Rålm (2014)). Et høyt kostnadsnivå, økende internasjonal konkurranse og hard konkurranse i det innenlandske arbeids- og produksjonsmarkedet har bidratt til omstillinger. En utfordring har vært å øke eller opprettholde produktivitet uten at økte arbeidskostnader svekker konkurransekraften. Tidligere studier tyder på at flere av bransjene i matindustrien har løst disse utfordringene gjennom økende teknologisering og automatisering (Prestvik & Rålm 2014). Dette har resultert i at matindustrien i Norge har høy grad av teknologisering og automatisering av produksjon sammenlignet med nesten alle andre land der arbeidskostnadene er lavere.

¹ For en oversikt over de ulike prosjektene i evalueringen av «Kunnskapsløftet», se: <http://www.udir.no/Tilstand/Evaluering-av-Kunnskapsloftet/Prosjektene-i-Evalueringen-av-Kunnskapsloftet/>

Spørsmålet er om disse endringene fullt ut er fanget opp av utdanningstilbudet. Prestvik og Rålm (2014) avdekket i NILF-rapporten «Kartlegging av arbeidskraft og kompetansebehov i matindustrien», et økende behov for fagarbeidere med lærefag innen teknikk og industriell produksjon. I 2013 tok matindustrien ved NHO Mat og Drikke, NHO Mat og Landbruk og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund initiativ til et treårig kompetanseprosjekt kalt FEED – kompetanse i matindustrien, med formål å utrede og spre kunnskap om kompetansebehov i matindustrien. Også dette prosjektet avdekket at det var ønskelig med fagoperatører med teknisk innsikt (FEED u.å.). Disse funnene understøttes av danske undersøkelser. Dette avsnittet oppsummerer noen av hovedpunktene fra de danske undersøkelsene og andre studier vedrørende matindustriens behov for teknisk kompetanse.

3.1.1 Matfaglig kompetanse er sentralt, men rekrutteringen er utfordrende

Flere av bransjene i matindustrien er i utgangspunktet tuftet på klassiske håndverksfag som baker, konditor, pølsemaker, slakter og kjøttskjærer. Disse matfagene har tradisjonelt dannet den kompetansemessige ryggraden i matindustrien. I tillegg til produksjonen, er matfaglig kompetanse en forutsetning for produktutvikling og innovasjon. I senere tid er råvarekunnskap og mikrobiologisk forståelse, innsikt i hygiene og kvalitet, kompetanse matindustrien trenger for å kunne være konkurransedyktig i et stadig mer krevende marked. Kravene til produktkvalitet øker, og i mange bransjer er produktutvikling viktig for å kunne holde på kundene. Dette understøttes av flere studier. Dette var et sentralt funn i den danske undersøkelsen «Kompetencebehov blandt faglærte i fremtidens potentielle vækstindustrier – Kritiske kompetencer i sundhedsteknologi og fødevarerindustri i en global økonomi» (Hagedorn-Rasmussen m.fl. 2012), og funnene understøttes av NILF-rapporten «Kartlegging av arbeidskraft og kompetansebehov i matindustrien» og FEED-prosjektet.

FEED-prosjektet og NILF-rapporten dokumenterer at matindustrien sliter med rekruttering til matfagene. Det er utfordrende å rekruttere nok motiverte og godt strukturerte lærlinger. En av konklusjonene i rapporten er at matindustrien har et kommunikasjonsproblem som virker negativt for rekruttering. Gitt matindustriens betydning i norsk industri og kombinasjonen av høyteknologi og håndverkstradisjoner, peker rapporten på dette som et paradoks. Rapporten konkluderer ikke på årsakssammenhengene, men peker på at høy andel av utenlandsk arbeidskraft og manuelt, tidvis tungt og repetitivt arbeid, er forhold som kan virke inn på matindustriens status i rekrutteringsøyemed.

I denne sammenheng er lærlingeundersøkelsen for 2014 interessant lesning (Caspersen m.fl. 2015). Dette er en spørreundersøkelse med formål å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrifter. Undersøkelsen ser nærmere på fire undervisningsprogrammer, herunder restaurant- og matfag. Lærlinger i restaurant- og matfag skårer lavest når det gjelder opplevelsen av å få støtte på arbeidsplassen, høyest på mobbing på arbeidsplassen og har lærlinger med lavest motivasjon. Samtidig er lærlingene innen restaurant- og matfag blant de mest fornøyde med skolens forberedelser.

Selv om funnene for restaurant- og matfaglærlinger skårer lavere enn de andre lærefagene på enkelte parametere, er ikke resultatene på et faretruende lavt nivå. Men de kan likevel være indikasjoner på at restaurant- og matfagene har noen utfordringer.

NILF-rapporten og FEED-prosjektet peker på at samarbeidet med skolene har et forbedringspotensial. Dette gjelder flere forhold, både for å styrke rekrutteringen til matfagene, sikre rett og målrettet innhold i utforming av opplæringen, men også for å finne fram til en hensiktsmessig arbeidsfordeling i opplæringen mellom skole og bedrift. For eksempel er det vanskelig for skolene å opprettholde fullgode produksjonslinjer med den teknologiske utviklingen som skjer i matindustrien. Lærlingeundersøkelsens funn om at restaurant- og matfaglæringer er blant de mest fornøyde når det gjelder de forberedelser de har fått på skolen, men at de er blant de som er minst fornøyd med den støtten de får på arbeidsplassen og at de er blant lærlingene som opplever mest mobbing, underbygger behovet for en tettere kontakt mellom skole og bedrift. Lærlingeundersøkelsen tyder på at det er et forbedringspotensial i bedriftene, og FEED-prosjektet og NILF-rapporten tyder på at det er et forbedringspotensial i skolene.

Til tross for en rivende teknologiutvikling er det etterlatte inntrykket at fagarbeidere innen matfagene er etterspurt. FEED-prosjektet utdyper dette ved å peke på at «den ideelle fagoperatøren» har en sammensatt kompetanse, både teknisk og matfaglig (Hänninen & Haugen 2012). NILF-rapporten undersøkte spesielt kjøttindustrien. Mindre og mellomstore bedrifter fortalte om betydningen av å ha matfaglig kompetanse i produksjonslinja og at dette kunne bidra til produktutvikling. En nisjeprodusent med økende markedsandeler fortalte at ansettelsen av en erfaren pølsemaker hadde resultert i ny giv og nye produkter.

NILF-rapporten avdekker at tilgangen på matfaglige fagarbeidere var en utfordring for flere bedrifter. Mange hadde rutiner og systemer for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft aktivt. Flere var helt avhengig av å kunne rekruttere kjøttskjærere og slaktere fra andre land. Noen rekrutterte i såpass omfang at utenlandsk arbeidskraft helt dominerte enkelte produksjoner. Utenlandske fagarbeidere bidro med håndverkstradisjoner, arbeidsmoral og råvarekunnskap. Dette økte råvareutnyttelsen, produktiviteten og produktutviklingen. Likevel var det få bedrifter som opplevde det som problemfritt å hente inn utenlandsk arbeidskraft. Utfordringene kunne være språk, kultur, arbeidsmiljø og ulike oppfatninger av kvalitet, sikkerhet og hygiene. Flere av informantene i NILF-rapporten trakk fram at til tross for bruk av utenlandsk arbeidskraft, måtte arbeidsmiljø og kultur bygges opp rundt norske fagarbeidere.

NILF-rapporten peker på at fagarbeidere avler fagarbeidere. Det ble påvist en positiv statistisk sammenheng mellom antall fagarbeidere og antall lærlinger i ulike bedrifter. Tilsvarende sammenheng ble ikke funnet på bedriftens størrelse. Flere bedrifter fortalte at de oppfattet sin produksjon som såpass spesialisert at opplæringen måtte skje i bedrift og at det var begrenset hva skolene kunne bidra med. FEED-prosjektet avdekket på sin side at lærlinger ikke har tilstrekkelig fag- eller arbeidslivskompetanse når de kommer i bedrift, og at individuell oppfølging er nødvendig. Manglende korrespondanse mellom bedriftenes behov og lærlingenes kompetanse ble blant annet forklart med at industriell matproduksjon blir «borte» i Vg1. Dette fordi overvekten av lærerkompetansen er fra kokke-, servitør- og bakerfag. FEED-prosjektet konkluderte blant annet med at lærefaget industriell matproduksjon (Vg3) ikke ivaretar matindustriens kompetansebehov i drift og styring av automatiserte styringssystemer.

3.1.2 Teknologisk utvikling øker behovet for teknologisk kompetanse

Et gjennomgangstema i alle undersøkelser om matindustriens kompetansebehov er at den teknologiske utviklingen øker behovet for flere fagarbeidere med teknologisk kompetanse.

Den rivende teknologiske utviklingen i norsk matindustri er underkommunisert. Norske bedrifter tar i bruk verdensledende teknologi og bruker mindre manuell arbeidskraft enn andre land. Etterspørselen etter arbeidskraft som ikke har utgangspunkt i matfagene, vil øke. Dette er for eksempel elektrikere, rørleggere, automatikere, industrimekanikere og automasjonsmekanikere, prosessoperatører, medarbeidere med ingeniørfaglig kompetanse, medarbeidere innen logistikk, IT, kompetanse om produksjonsmetodikken LEAN, etc.

Større og mer krevende produksjonslinjer kombinert med økt bevissthet om kvalitet og mattrygghet, gjør det nødvendig at den teknologiske kompetansen kombineres med matfaglig kompetanse. Kunnskap om råvarene og deres egenskaper blir viktig for å kunne imøtekomme økende krav til matsikkerhet, egenkontroll, sporbarhet og allergener samtidig som produksjonsprosesser og -utstyr krever økt teknisk kompetanse. Disse forholdene dokumenteres av danske undersøkelser (Hagedorn-Rasmussen m.fl. 2012), NILF-rapporten (Prestvik & Rålm 2014) og FEED-prosjektet (Hänninen & Haugen 2012).

Både FEED-prosjektet og NILF-rapporten trekker fram at fagene som bygger på Vg1 teknikk og industriell produksjon (TIP) ikke gir matfaglig kompetanse. Det etterlyses muligheten for at lærlinger i TIP-fagene skal kunne spesialisere seg mot matindustrien.

Basert på et estimat over hvor mange flere lærlinger som må rekrutteres til Vg3 i bedrift i de påfølgende 5-8 årene etter 2011, i tillegg til dagens antall som søker, såkalt mer-rekruttering, er det nødvendig med 59 ekstra søkere på automasjon gitt et lavt scenario, 85 ekstra i middelscenariet og 137 i det høyeste. Tallet for industrimekaniker er 59, 93 og 155. For faget industriell matproduksjon er det behov for 6, 9 og 14 ekstra søkere. Nullpunktet for utregningen er antall søkere til Vg3 i 2011 hvor 471 søkte på automasjon og 704 på industrimekaniker og 52 på industriell matproduksjon (FEED u.å.).

3.1.3 Den ideelle fagoperatøren

FEED-prosjektet (Hänninen & Haugen 2012) peker på at fagoperatøren må:

- Ha teknisk interesse og innsikt.
- Ha evne til å se helhet og sammenhenger.
- Være nøyaktig og systematisk.
- Ta del i styring og overvåkning av produksjonsprosessen.
- Styre og drifte automatiserte prosesser.
- Drive vedlikeholds- og forbedringsarbeid.

Den ideelle fagoperatøren er en medarbeider som har:

- Maskinkunnskap, verktøykunnskap og produksjons- og prosessforståelse.

- Produkt- og råvarekunnskap.
- Kunnskap om allergener, helseskadelige mikroorganismer og matsikkerhet.
- Kunnskap om hygiene og rengjøring og vedlikehold.
- Kunnskap om feilsøking og kunne tolke feilalarm og avvik.
- Kunnskap om forbedringsarbeid og kunne bruke forbedringssystemer.
- Kunnskap om kvalitetsstyring og kunne bruke kvalitetsstyringssystemer.

De danske undersøkelsene bruker begrepet «økt funksjonell flæksibilitet» (Hagedorn-Rasmussen m.fl. 2012). Det er et behov for medarbeidere som er løsningsorienterte, har innsikt og viten om teknologi og IT/PCL-styrte maskiner, som bidrar til fleksibilitet og omstillingsevne på produksjonslinjen og i rengjøring og vedlikehold. Det betyr at fagarbeidere som er dyktige på kvalitetssikring og dokumentasjon, vil bli etterspurt. Framtidig rekruttering vil særlig kunne være rettet mot prosess- og industrioperatører som både har kunnskap om råvarenes kjemiske og fysiske egenskaper, elektronikk, feilsøking og oppretting av feil. NILF-rapportens undersøkelse av kjøttindustrien underbygger dette. Ensartede varer med forutsigbar og jevnt høy kvalitet ansees som en forutsetning for å kunne bygge merkevare og preferanser i et krevende forbrukermarked.

3.1.4 Oppsummering

- Matindustrien i Norge gjennomgår en rivende teknologisk utvikling og er verdensledende i teknologibruk. Behovet for teknologisk kompetanse øker.
- Matfagene er ryggraden i matindustrien. Kunnskap om råvare, kvalitet og hygiene er en forutsetning for produktutvikling, matsikkerhet og merkevarebygging.
- Den ideelle fagoperatøren er funksjonell fleksibel med både matfaglig og teknisk forståelse.
- Matindustriens kompetansebehov faller mellom to stoler. Matfagene dekker ikke industriens behov for drift og styring av automatiserte styringssystemer. TIP-fagene mangler nødvendig matfaglig forståelse.
- Samarbeidet mellom matindustrien og videregående skoler må styrkes for å øke riktig og nok rekruttering, målrette opplæringen og å sikre motiverte lærlinger som trives.

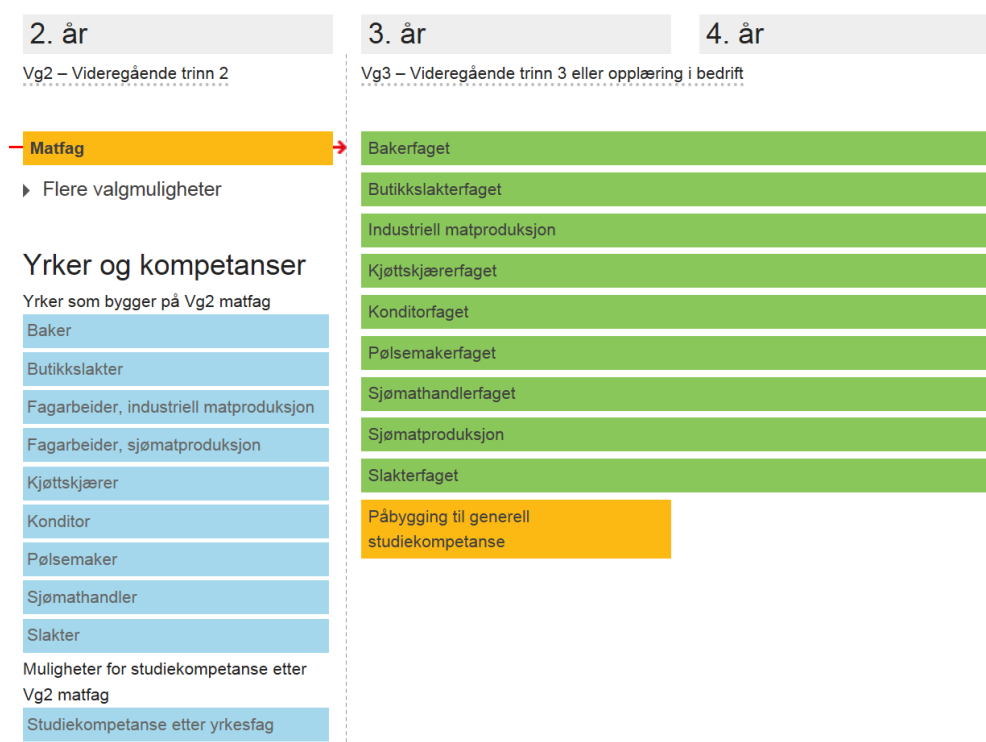
3.2 Yrkesopplæringen i matfagene

Videregående skole blir ofte delt i studieforbereidende og yrkesfaglige programmer. Yrkesfaglige programmer er opplæring som foregår i skole og bedrift, og leder til et fag- eller svennebrev. Det vanlige utdanningsløpet er to år i skole og to år i bedrift. Denne delen av rapporten gir en kort innføring i de programmene som er relevante for matindustrien, og presenterer litt statistikk over antall søkere til læreplasser og fullførte fag- og svennebrev i utvalgte fag.

3.2.1 Restaurant- og matfag

Første året på videregående skole (Vg1) heter restaurant- og matfag og kan lede til tolv forskjellige fag- og svennebrev. På det andre året (Vg2) blir fagene delt i to, og kokk og servitør skilles fra matfagene. Siden lærefagene som behandles i denne rapporten tilhører matfagene, vil fokuset være på Vg2 matfag når skolens del av opplæringen omtales.

Figur 2. Yrker som bygger på Vg2 matfag. Kilde: www.vilbli.no

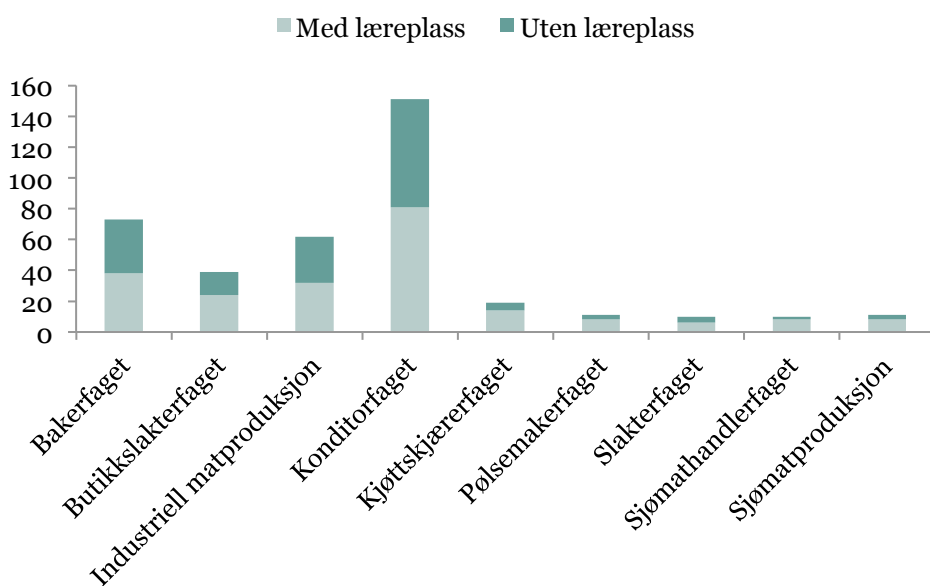


Vg2 matfag leder også til flere fag- og svennebrev. Det er fag med lange tradisjoner som bakerfaget og konditorfaget, og kjøttfagene kjøttskjærer, pølsemaker og slakter. Industriell matproduksjon er et relativt nytt fag, mens sjømathandlerfaget og sjømatproduksjon har en særlig geografisk tilknytning. Butikkslakterfaget er rettet mot dagligvarebutikkene med en ferskvaredisk og slakterforretninger. Denne rapporten ser særlig på baker- og konditorfaget og industriell matproduksjon.

Det siste trinnet i yrkesopplæringen, også kalt Vg3, foregår i bedrift. I Vg3 foregår en ytterligere spesialisering som skal ende i et fag- eller svennebrev. I de gamle håndverksfagene som baker og konditor, oppnår man svennebrev. For det nyere faget industriell matproduksjon oppnår man fagbrev. I stedet for å fortsette opplæringen i bedrift, er det også en mulighet for eleven å ta et år påbygging på skole for å oppnå studiekompetanse.

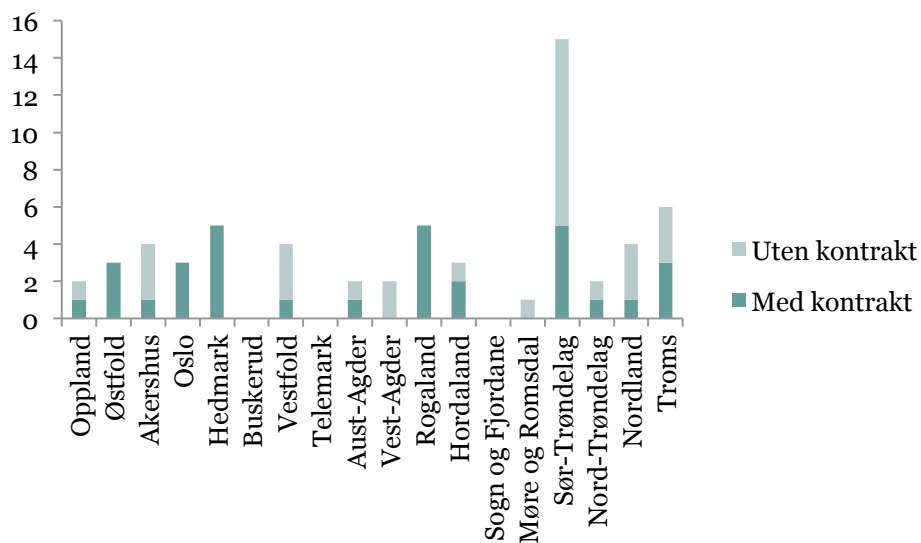
Opplæringsnemnda i fylkeskommunen har et ansvar for å formidle læreplasser til alle som søker etter det, men læreplass er ikke en rettighet. Fordi det er opp til bedriftene om de vil ha lærling og fordi det er flere søkere enn læreplasser, er det mange søkere som står uten læreplass. Figur 3 viser antall søkere til læreplass i alle fagene som går under matfag per 1.1.2016. Det er bakerfaget, butikkslakterfaget, konditorfaget og faget industriell matproduksjon som har flest søkere. Disse fagene har også høyest andel søkere som står uten læreplass, fra 38 prosent for butikkslakterfaget til 48 prosent for bakerfaget og industriell matproduksjon. Det er konditorfaget som er mest populært med nesten dobbelt så mange søkere som for bakerfaget.

Figur 3. Antall søkere med og uten læreplass per 1.1.2016. Kilde: Utdanningsdirektoratet

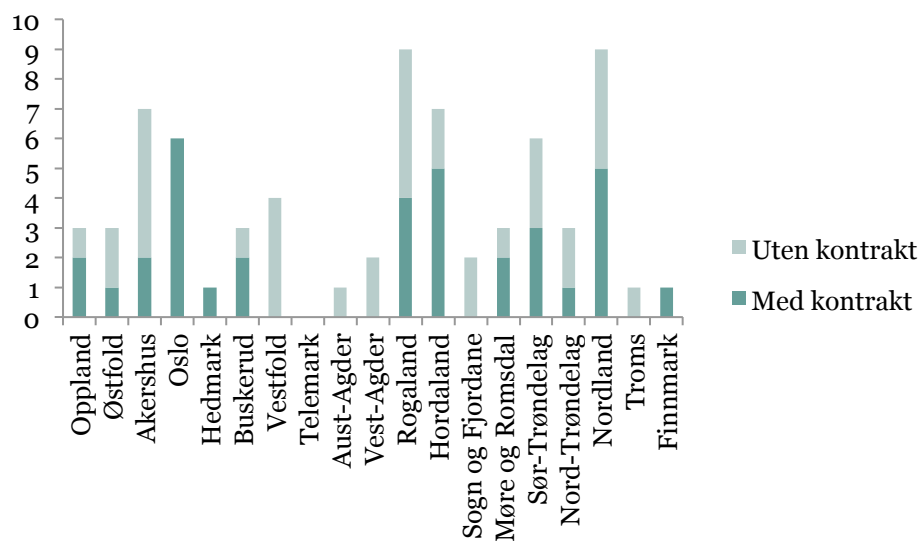


Det er store geografiske forskjeller i antallet søkere og antallet læreplasser. Figur 3 viser antallet søkere som har fått seg læreplass (med kontrakt) og antallet søkere som står uten læreplass for alle matfagene per 1.1.2016. Figur 4, 5 og 6 viser den geografiske spredningen i antall søkere og antall med lærekontrakt. Antall med læreplass i industriell matproduksjon er svært ujevnt fordelt mellom fylkene. Alle søkere har fått læreplass i både Østfold, Hedmark og Rogaland, men i flere fylker står det mange søkere uten læreplass. Sør-Trøndelag fylke har en søkning som er mer enn dobbelt så stor som noe annet fylke, men over halvparten av disse står uten læreplass per 1.1.2016. Også for baker- og konditorfaget er det forskjeller mellom fylkene. Oslo utmerker seg med å ha læreplass til en stor andel av søkerne både i bakerfaget (100 prosent) og konditorfaget (75 prosent) (se figur 6).

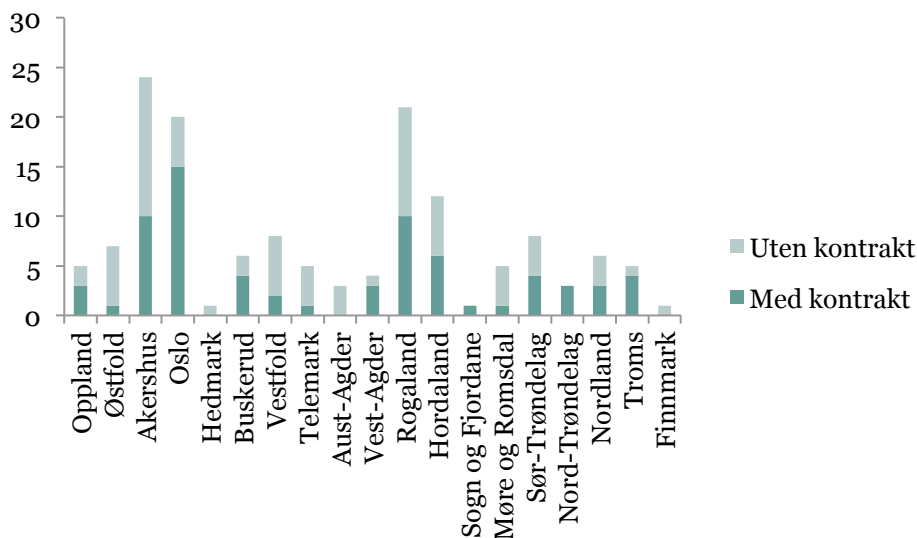
Figur 4. Søkere til læreplass i industriell matproduksjon per 1.1.2016. Kilde: Utdanningsdirektoratet



Figur 5. Søkere til læreplass i bakerfaget per 1.1.2016. Kilde: Utdanningsdirektoratet



Figur 6. Søkere til læreplass i konditorfaget per 1.1.2016. Kilde: Utdanningsdirektoratet

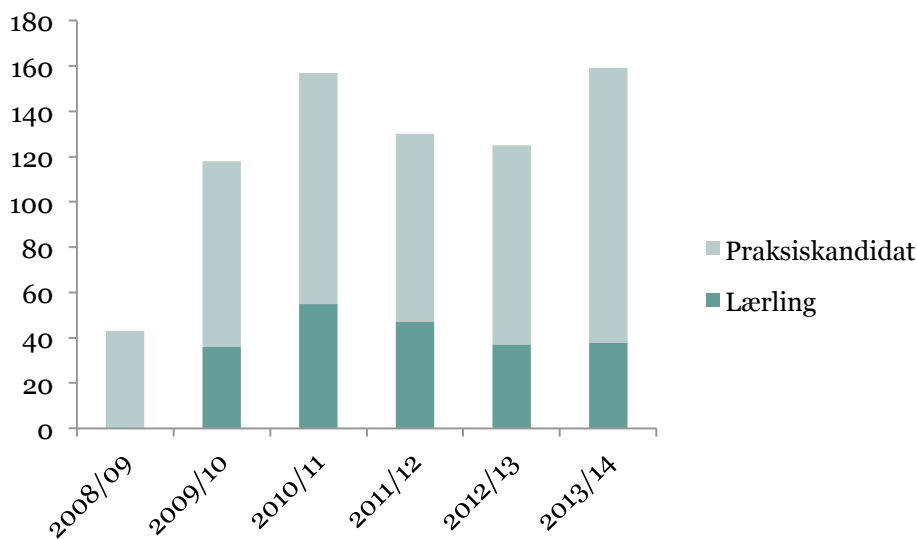


3.2.2 Praksiskandidatordningen

Praksiskandidatordningen gir voksne med lang erfaring i en bransje rett til å gå opp til fag- eller svenneprøve på grunnlag av den praksis de har opparbeidet seg (Utdanningsdirektoratet, u.å.). I tid må praksisen være 25 prosent lengre enn fastsatt læretid, som vil si 5 år for de fleste lærefag. Før de går opp til svenne- eller fagprøven må praksiskandidatene bestå en egen skriftlig eksamen som sjekker at kandidatene har oppnådd kompetansemålene i Vg3-læreplanen i de respektive fagene. Den praktiske prøven er den samme for praksiskandidatene som for lærlinger.

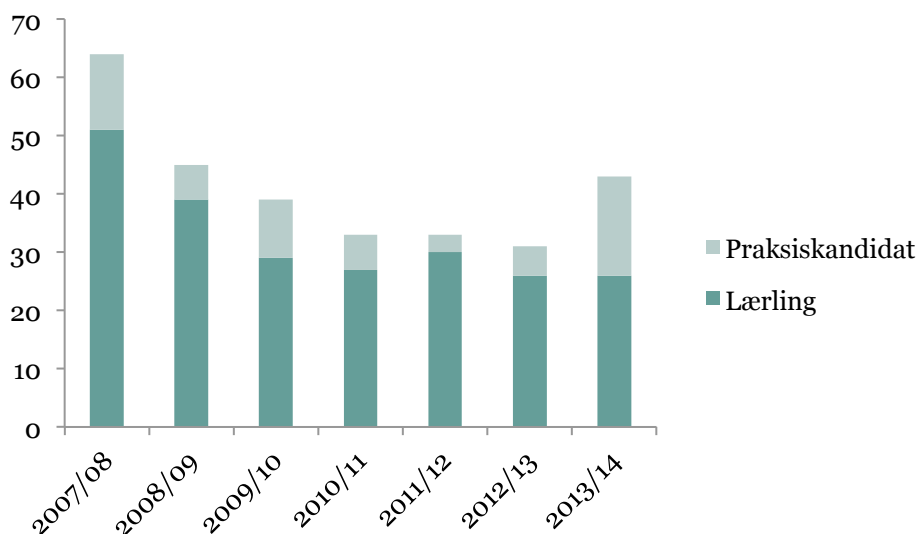
Denne veien til fag- eller svenneprøven er mer populær i noen bransjer enn i andre. Blant matfagene er denne veien hyppigst brukt i faget industriell matproduksjon. Figur 7 viser antallet fagbrev som er tatt gjennom lærlingeordningen og gjennom praksiskandidatordningen. Industriell matproduksjon er det eneste av matfagene hvor antallet fagbrev oppnådd av praksiskandidater er høyere enn av antallet lærlinger. Figur 7 viser også at antallet oppnådde fagbrev i industriell matproduksjon har vært høyt de siste årene på grunn av praksiskandidatene. Dette kan skyldes etterspørsel i matindustrien etter den kompetansen som dette faget gir.

Figur 7. Antall fagbrev i faget industriell matproduksjon tatt som lærling og som praksiskandidat. Kilde: Utdanningsdirektoratet



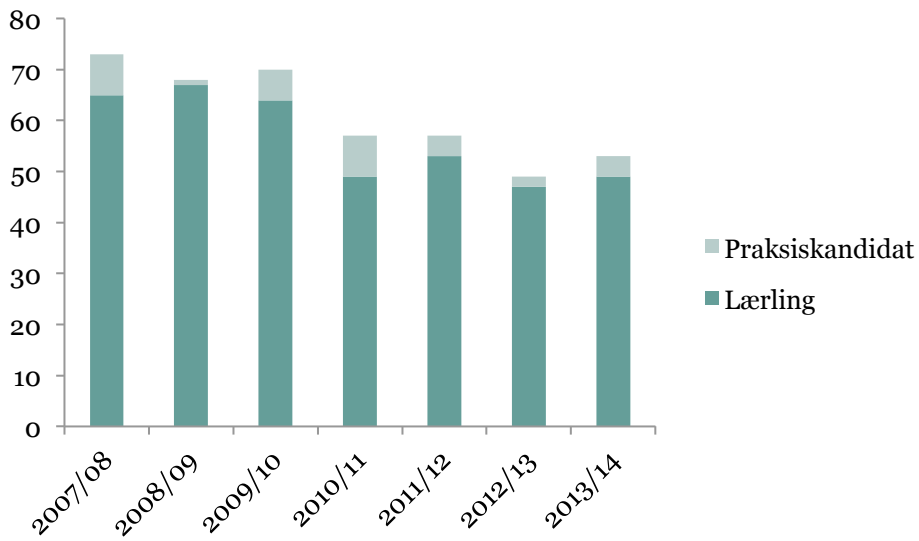
Figur 8 og 9 viser fordelingen mellom praksiskandidater og lærlinger for svennebrev i baker- og konditorfaget. Andelen svennebrev som blir tatt som praksiskandidat er mye lavere for begge fagene, selv om det for bakerfaget utgjør en betydelig andel. Det interessante for disse fagene er den fallende tendensen i antallet fullførte svennebrev fra skoleåret 2007/08 til 2013/14. Antallet svennebrev tatt som lærling har sunket fra 51 i 2007/08 til nesten halvparten i 2013/14. Antallet fullførte svennebrev i bakerfaget økte likevel litt i 2013/14 fordi hele 17 tok svennebrevet gjennom praksiskandidatordningen.

Figur 8. Antall svennebrev i bakerfaget. Kilde: Utdanningsdirektoratet



For konditorfaget er det også en fallende tendens i antallet fullførte svennebrev fra 2007/08 til 2013/14. En del praksiskandidater tar også svennebrevet, men disse utgjør en mye mindre andel av det totale antallet.

Figur 9. Antall svennebrev i konditorfaget. Kilde: Utdanningsdirektoratet



4 INDUSTRIELL MATPRODUKSJON

4.1 Innledning – presentasjon av bedriftene

For å forstå kompetansebehovet til større bedrifter med en mer industri-lignende matproduksjon som korresponderer med lærefaget industriell matproduksjon, valgte vi å intervjuer åtte større bedrifter. Alle hadde deltatt i det treårige kompetanseprosjektet FEED. Et hovedtema i intervjuene er å forstå matindustriens kompetansebehov med fokus på behov for fagarbeidere med matfaglig og teknisk kompetanse, og videre hvordan dette dekkes av faget industriell matproduksjon og andre lærefag.

Intervjuene ble utført på telefon i perioden 22. desember 2015 t.o.m. 19. januar 2016. Åtte bedrifter innen ulike bransjer ble kontaktet. I to bedrifter ble det gjennomført to intervjuer med personer i litt forskjellige stillinger. Til sammen ble det gjennomført 10 intervjuer.

Bedriftene befinner seg i bransjene korn og cerealier, melk og meieriprodukter, potetforedling, drikkevare, sjokolade og sukkervarer, bearbejdede kjøttprodukter (blant annet hermetikk), fett og margarin og nøtter og godteri. De to største bedriftene vi snakket med er produksjonsanlegg som er en del av store landsdekkende konserner med omsetning på 22 til 30 mrd kroner (tall fra 2014). De minste bedriftene hadde en omsetning i størrelsesorden 400-700 millioner kroner (tall fra 2014). Noen av bedriftene er organisert som samvirkeselskaper, og to er eid av internasjonale selskaper. Bedriftene vi snakket med har produksjonsanlegg i mange deler av landet, men personene vi intervjuet hadde arbeidsplass i Østfold, Oslo, Hordaland og i Oppland. I de to aller største bedriftene ble to personer intervjuet. Produksjonsanleggene varierer i størrelse når det gjelder antall ansatte. Det minste anlegget hadde 91 ansatte, tre av anleggene hadde rundt 150 ansatte, tre hadde 200-300 ansatte, og det aller største hadde rundt 500 ansatte.

4.2 Omfang av fagarbeidere, lærlinger og praksiskandidater

Det er stor variasjon i andel faglærte blant de ansatte på produksjonsanleggene, fra rundt 30 prosent til rundt 70 prosent. Inntrykket er at en høy andel fagarbeidere er et resultat av en bevisst kompetansestrategi i bedriften. Krav til mattrygghet og hygiene, omlegging til automatisering og en arbeidsstokk som må kunne rotere på ulike avdelinger, har medført at behovet for fagarbeidere med mer sammensatt kompetanse har økt. I en av bedriftene, et stort konsern med mange produksjonsanlegg, er målet at 80 prosent av ansatte som jobber med produksjon, råvare og logistikk skal ha fagbrev. Bedriften jobber mot dette målet både gjennom å rekruttere lærlinger og ved at ansatte tar fagbrev som praksiskandidat. Det er flere eksempler på at ansatte som har tatt fagbrev i industriell matproduksjon som voksen, også tar fagbrev i produksjonsteknikk. Bedriften tar inn 40 nye lærlinger hvert år. Dette vil si at de har totalt 80 lærlinger spredt rundt på sine produksjonsanlegg. Flertallet av lærlingene er fra tekniske fag, den største gruppen er lærlinger i automatiseringsfaget, og rundt en fjerdedel av lærlingene er innen industriell matproduksjon. På et av produksjonsanleggene har denne bedriften i tillegg som mål at minst to ansatte tar fagbrev som praksiskandidat hvert år.

Den andre bedriften med særlig høy andel fagarbeidere (ca 70 prosent), har også jobbet systematisk med kompetanseutvikling i bedriften over mange år. Bedriften rekrutterer en lærling i industriell matproduksjon hvert år, og i 2005 tok 17 ansatte fagbrevet i industriell matproduksjon som praksiskandidater. Målet er at alle som vil skal få muligheten til å ta fagbrev. Det er stor interesse og to ansatte får hvert år mulighet til å ta fagbrev som praksiskandidater. Dette avhenger imidlertid av at en videregående skole i nærheten kan tilby praksiskandidatene den nødvendige teoretiske undervisningen. Tidligere har bedriften ikke hatt lærlinger i tekniske fag. Selv om behovet har vært der har bedriften ikke hatt nok opplæringspersonell. Etter å ha gjennomgått en omstrukturering med økning i antall ansatte, får bedriften nå bedre muligheter til å følge opp lærlinger og har planer om å rekruttere en lærling i automatiseringsfaget. Med en stor og ny maskinpark vil behovet for teknisk kompetanse øke.

Fire av bedriftene som ble intervjuet hadde ikke lærlinger i industriell matproduksjon på det tidspunktet intervjuet ble gjennomført. En av disse bedriftene hadde ingen lærlinger i det hele tatt. De andre hadde lærlinger i tekniske fag som produksjonsteknikk og automatisering. Tre av disse bedriftene har fagarbeidere i industriell matproduksjon som har tatt fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen. En av bedriftene utdannet 27 fagarbeidere i industriell matproduksjon på samme tid. Flere av bedriftene, også de som har lærlinger, uttrykker at de har dekket sitt behov for ansatte med denne kompetansen gjennom praksiskandidater. De har dermed et begrenset behov for å rekruttere lærlinger for å sikre fagarbeidere i industriell matproduksjon.

4.3 Bedriftene automatiserer, men er generelt positive til fagarbeidere

Med unntak av en bedrift, foregår det kontinuerlig automatisering i alle bedriftene vi snakket med. For en del av dem er graden av automatisering økende. Noen har allerede gått gjennom omstruktureringer som følge av automatisering, og for de fleste medfører dette nedbemanning. Dermed blir det vanskeligere å frigjøre personer som kan delta i undervisning og oppfølging av lærlinger og praksiskandidater. «Ting skal gå så mye fortere i produksjonen enn før», og dette har allerede fått konsekvenser for noen av bedriftene som ikke klarer å leve opp til målet sitt om å ta inn tre lærlinger årlig.

Vårt inntrykk er at selv om automatisering øker med påfølgende nedbemanning, så ønsker bedriftene fortsatt fagarbeidere. For eksempel trekker flere av bedriftene fram at økte lønnskostnader til fagarbeidere ikke ansees for å være et hinder for å utdanne flere. De fleste av bedriftene har også brukt betydelige ressurser på at ansatte tar fagbrev gjennom praksiskandidatordningen. De opplever at gjennom å ta fagbrev blir de ansatte mer kompetente, anvendelige og fleksibel arbeidskraft som har bedre forståelse for både sammenhengen og helheten i produksjonen. De fleste rekrutterer også lærlinger, men det er like gjerne i tekniske fag som i industriell matproduksjon. En bedrift forklarer at rekruttering av lærlinger tilpasses det antallet som går av med pensjon. Flere bedrifter forteller at de har svært lav turnover av ansatte, og behovet for rekruttering er derfor liten. I stedet satser mange på å utdanne egne ansatte, og praksiskandidatordningen blir brukt i utstrakt grad blant de fleste bedriftene.

Flere av bedriftene forteller om betydelige investeringer i automatisering og teknologi, men to bedrifter presiserer at dette ikke nødvendigvis innebærer nedbemanning. Målet er å bli mer konkurransedyktig gjennom større volum og to-tre skift. Selv om automatiseringen kan føre til færre ansatte per skiftlag, vil flere skift øke behovet for arbeidskraft. Mange peker på at denne

utviklingen fører til at bedriftene har behov for fagoperatører som har kompetanse i både industriell matproduksjon og produksjonsteknikk.

En bedrift forteller at faglærte og ufaglærte tidligere hadde samme arbeidsoppgaver. Bedriften hadde flere ufaglærte med lang erfaring, og de fungerte ofte som instruktører for praksiskandidatene. Nå er dette i ferd med å endre seg, og den enkelte ansattes fagkompetanse i bedriften er bedre dokumentert. Framover vil faglærte få andre arbeidsoppgaver med større ansvarsområde. En annen bedrift påpeker også at faglærte og ufaglærte har forskjellige arbeidsoppgaver ved at den faglærte får mere ansvar. Dette er også for å synliggjøre for de andre ansatte i bedriften verdien av å ta fagbrev. I denne bedriften ble ufaglærte oppfordret til å utdanne seg.

Vårt utvalg består av store, kjente industriaktører. Det er derfor ikke uventet at flere av disse er opptatt av å skape og ivareta en arbeidskultur med kompetente medarbeidere som har en helhetlig forståelse for produksjonsprosessen. En bedrift sa at de helt klart ser at faglærte har en mer helhetlig forståelse for produksjonsprosessen sammenlignet med ufaglærte. Andre trekker fram at fagarbeidere forstår hvordan sluttkvaliteten påvirkes av samspillet mellom prosess og råvare, og at de lettere kan settes til oppgaver i mange ulike avdelinger. Dessuten er erfaringene at fagarbeidere får et sterkere eierforhold til produksjonen og bedriften.

4.4 Betydningen av lærernes kompetanse

Bedriftene oppfatter kompetansen til lærerne på Vg2 matfag som en av hovedutfordringene i utdannelsen. Det går særlig på at lærerne mangler innsikt i utviklingen i matindustrien. Inntrykket er at lærerne på matfag har feilaktige oppfatninger av hva som er virkeligheten i matindustrien. Det ble blant annet trukket fram at svært mange av lærerne er kokker, og at de mangler nødvendig innsikt i industrielle prosesser.

Mange trekker fram at læreplanen for lærefaget industriell matproduksjon er omfattende og at kompetansemålene er vide. De sikter da til læreplanen på Vg2 matfag, som er felles for flere lærefag. Den vide læreplanen for matfag gir et betydelig rom for tolkning fra lærerne. Risikoen er at lærerens egen kompetanse påvirker tolkning og vektlegging av kompetansemålene, og at dette igjen påvirker elevenes tilegnede kompetanse i for stor grad. Dette gir muligheter for en ikke ubetydelig variasjon i elevenes tilegnede kompetanse fra skole til skole og fra lærer til lærer.

Bedriftene synes å ha et bedre inntrykk av den rent matfaglige delen av læreplanen. De mener at innen mattrygghet og hygiene er læreplanen god, dekkende og relevant. Men på bransjekunnskap og tekniske fag er læreplanen svak. Ut over dette sier flere at læreplanen er grei nok, så lenge læreren har rett kompetanse.

En bedrift som mener at læreplanen i matfag mangler fokus på det tekniske som skjer i prosessene i matindustrien, ønsker at elevene på matfag skal ha den tekniske kompetansen i bunn for deretter å bygge på med det matfaglige. Generelt er inntrykket likevel at bedriftene ønsker en utdanning der det matfaglige ligger til grunn, men at det tekniske må styrkes i undervisningen. Flere bedrifter presiserer at behovet for kompetanse om råvarekvalitet og hygiene blant de ansatte i produksjonen er økende – til tross for automatisering.

Flere av bedriftene pekte på at de har ressurser og kan bidra til å gjøre undervisningen mer relevant. En bedrift har hatt gode erfaringer med utplassering av faglærer i bedriften. De hadde

hatt lærere utplassert i tre uker. Fylkeskommunen betalte, og opplegget ble oppfattet som svært vellykket.

En annen løsning for å gjøre undervisningen mer i tråd med matindustriens kompetansebehov, er at skolene tar i bruk bedriftenes kompetanse i selve undervisningen. Samme bedrift som hadde lærere på utplassering, mener at det er en god ide å ansette lærere som har bakgrunn fra matindustrien. Denne bedriften vet at det finnes eksempler på at lærere i matfag har erfaring fra matindustrien. Et tredje forslag er å leie inn «gjesteforelesere» fra bedriftene på tema som industrien likevel kan best. Utviklingen i matindustriens produksjonsprosesser går raskt, og det er forhold, for eksempel innen teknologisk utvikling, som kan være for ressurskrevende til å ivaretas med begrensede skolebudsjetter. Det ble også foreslått at bedriftene kan bidra til at det utarbeides skriftlig dokumentasjon om prosess og teknikk som faktisk beskriver virkeligheten i moderne automatiserte næringsmiddelbedrifter.

4.5 Teoriundervisningen ved skolene oppleves som for generell

Mange av bedriftene er klare på at teorien i matfag er for generell. En informant sier: «Teorien er for generell, elevene kan litt om veldig mye, men med lite spisskompetanse». Her kan det diskuteres om bedriftene har for høye forventninger til den tilegnede kompetansen elevene får i undervisningen. Bruk av begrepet «spisskompetanse» kan tyde på det. Det ble trukket fram at det mangler undervisning om industriforedling basert på spesifikke råvarer, eksempelvis melk og kjøtt, og at teoriundervisningen i større grad burde inkludere dette.

Erfaringen en bedrift har gjort seg er at teorien for praksiskandidatene er enda mer generell enn den teorien lærlingene har på skolen, ettersom den undervisningen skal omhandle alle fagområder/bransjer, for eksempel kjøtt, grønnsaker, osv. Fordi teorien til praksiskandidater oppfattes som for generell, oppfattes lærlingene i industriell matproduksjon som noe bedre teoretisk rustet. Men samtidig er det viktig å huske på at praksiskandidater som regel har lang arbeidserfaring og stor kjennskap til den spesifikke produksjonen i bedriften.

Flere bedrifter peker på at det er nødvendig at matindustrien involveres mer i å definere innholdet i læreplanene slik at den teoretiske delen blir bedre tilpasset virkeligheten. Det vil si at undervisningen beskriver de reelle prosessene som foregår i en moderne næringsmiddelvirksomhet. Deler av den teoretiske undervisningen kan nok med fordel foregå i bedriftene og på den måten spisses til den faktiske type produksjon som skjer der, for eksempel foredling av melk.

4.6 Behov for samarbeid mellom utdanningsprogram på skolen

Den matfaglige kompetansen blir ofte kalt hvit kompetanse og den tekniske blå. De fleste av bedriftene trekker fram at det er ønskelig og nødvendig med et mer samordnet utdanningsløp som kombinerer den hvite og den blå kompetansen. Den tekniske kompetansen i industriell matproduksjon må økes, og det må bli samsvar mellom teori og den praktiske virkeligheten i bedriftene. Bedriftene vil helst ha lærlinger med tverrfaglig kompetanse som rommer både det matfaglige og det tekniske. En løsning kan da være at skolene sørger for et samspill i studieplanene mellom tekniske fag og industriell matproduksjon.

En bedrift forteller at det på videregående skoler i Hedmark fylke og i Trondheim er etablert samarbeid mellom matfag og teknikk og industriell produksjon (TIP). Opplæringskontoret i Hedmark har hatt mye å si for å få til dette samarbeidet. Lærere på TIP underviser matfagelever om tekniske fag. Dette er en mulighet på skoler som har begge studieløpene. «Dette er så bra – en skikkelig suksess», uttaler en av informantene.

Alle bedriftene er tydelig på at det ikke er nok at fagarbeidere fra matfagene styrker den tekniske kompetansen, men at også tekniske fagarbeidere må styrke sin matfaglige kompetanse og særlig kunnskap om hygiene og mattrygghet.

En bedrift som har automatisert de siste årene, forteller at de har ansatte med fagbrev som er linje- og prosessledere. Pakkemaskiner kjøres av både faglærte og ufaglærte. Det avgjørende er om den ansatte har god teknisk forståelse. Bedriften gikk langt i å si at teknisk forståelse i noen tilfeller er viktigere enn et fagbrev i industriell matproduksjon: «Det handler ikke lenger om å lage mat, men om å skjønne maskiner og utstyr. Den tekniske kompetansen er grunnforutsetningen for ansettelse, og så kan vi bygge på med matfaglig kompetanse hos oss. Har man ikke teknisk forståelse, så nytter det ikke med fagbrev i industriell matproduksjon.»

Denne bedriften har testet ut andre fagbrev enn industriell matproduksjon, for eksempel produksjonsteknikk og kjemi- og prosessfag. Dette skyldes blant annet at de har opplevd at elever på matfag er opptatt av det håndverksmessige ved å lage mat, noe som er fjernt fra det denne bedriften holder på med.

4.7 Tilgang på lærlinger er en utfordring

De av bedriftene vi intervjuet som holdt til i områder med liten befolkningstetthet, opplevde det som utfordrende å få dekket sitt behov for lærlinger til læreplasser både i industriell matproduksjon og i andre lærefag. Bedriftene forteller om at de mottar for få og for dårlig kvalifiserte søkere til de læreplassene som lyses ut. Dette gjelder særlig i industriell matproduksjon. En av bedriftene hadde et klart mål om 40 nye lærlinger per år, men rekrutterer mange lærlinger med andre lærefag enn industriell matproduksjon. En annen av bedriftene fortalte at de nå har to automatiseringslærlinger fra en annen region fordi de ikke har fått lokale søkere.

Noen av bedriftene trekker fram at det har festet seg et inntrykk av at studieretningen matfag har lav status. Videre er inntrykket at det gjerne er elever med svake faglige forutsetninger som velger denne studieretningen. En overvekt av elever med svake faglige forutsetninger kan igjen bidra til å «skremme» bort andre elever som er mer teoristerke.

Bedriftene ser at lærlinger innen de tekniske fagene ofte har bedre resultater i teorifagene enn lærlinger fra matfagene. I tillegg har elever i matfagene gjerne en preferanse for det mer håndverksmessige og kan mangle motivasjon for og innsikt i tekniske fag. Summen av dette gjør at flere av bedriftene i matindustrien erfarer at disse lærlingene ikke besvarer kompetansebehovene i moderne næringsmiddelbedrifter. Dette er en utfordring som kan bli større framover. Samtidig er det viktig å nyansere dette bildet. Flere bedrifter uttrykker også at de er fornøyd med de fleste av lærlingene de har hatt i industriell matproduksjon. Hovedutfordringen ligger i at det noen steder er få elever på matfag som søker seg til læreplasser i industriell matproduksjon. En bedrift forteller at de opplever at de må konkurrere med andre bedrifter om de beste elevene.

Flere av bedriftene uttrykker at de ønsker å kunne tilby sine lærlinger fast jobb etter fullført fagbrev. Hvis bedriften ikke trenger flere ansatte, ønsker de heller ikke å ha lærlinger. Det ville med andre ord være mulig for noen bedrifter å ha flere lærlinger enn det de har i dag, men både tilgang på lærlinger og behov for arbeidskraft gjør at de ikke velger å ha flere. Et par bedrifter uttrykker at det ligger et samfunnsansvar i det å ha lærlinger, og at de utdanner fagarbeidere ikke bare for seg selv, men for hele bransjen.

4.8 Gode erfaringer fra samarbeidet skole-bedrift og partnerskapsavtaler

Det er ikke uvanlig at de bedriftene vi intervjuet, inngår bindende partnerskaps- eller samarbeidsavtaler med videregående skoler. Ofte skjer dette i regi av NHOs regionale kontorer. Opplæringskontorene spiller også en viktig rolle, og er av stor betydning for å få på plass avtalene. Disse avtalene inkluderer gjerne flere næringsmiddelbedrifter i et definert geografisk område. Målet er å utprøve, forbedre og formalisere kontakt og samhandling mellom skolene og bedriftene.

Fire av åtte bedrifter forteller at de har slike avtaler. Bedriftene med partnerskapsavtaler uttrykker at dette har gitt dem erfaringer som er nyttige og viktige. Avtalene regulerer og formaliserer gjerne tidspunkt for når skoleklasser og lærere kan komme på bedriftsbesøk og når faglærere og rådgivere fra skolen skal ha møte med representanter fra bedriftene, for eksempel opplæringsansvarlig. I disse møtene vurderes også kompetansebehovet i de aktuelle næringsmiddelbedriftene.

Lærerne og rådgiverne er nøkkelpersoner for elevene. De skal veilede elevene og bidra til at de finner sin plass i en spennende bransje med mange muligheter. I intervjuene kom det fram at bedriftene mente at særlig rådgiverne ved skolene har et betydelig forbedringspotensial i å formidle utfordringer og muligheter for den enkelte elev i matindustrien. Etersom lærerne på matfag i tillegg ofte er kokker med begrenset eller ingen erfaring fra matindustrien, opplever bedriftene det som krevende å markedsføre matindustrien som en attraktiv arbeidsplass. Dette kan oppfattes som at bedriftene etterlyser et sterkere mottaksapparat for sin markedsføring blant lærere og rådgivere ved skolene.

Et poeng som kom fram i et intervju, er at det er krevende å formidle hva som skjer i matindustrien ettersom mange av prosessene ikke er synlige og råvarene ikke nødvendigvis er til å ta og føle på. Mye går i rør. Nettopp derfor er den beste måten for lærere og elever for å forstå og bli interessert i matindustrien, å komme på besøk, hospitere og å skrive fordypningsoppgaver. Utplassering av elever et par dager ukentlig i en måned eller mer, er den rekrutteringsveien som bedriftene har best erfaring med når det gjelder å skaffe seg godt motiverte lærlinger. Dette gir anledning for begge parter til å bli kjent med og få inntrykk av hverandre. Flere bedrifter sier at de har mange eksempler på at det som avgjorde elevens valg av arbeidsplass, var nettopp utplasseringen. Mange av disse elevene har fått tilbud om lære plass.

En stor bedrift i vårt utvalg har også inngått partnerskapsavtaler på ungdomstrinnet med fire ungdomsskoler i nærmiljøet. Dette er et virkemiddel for å øke interessen blant ungdommer i nærmiljøet for en framtid i matindustrien. Målet er å starte tidlig med å få flere av elevene på matfag til å bli interessert i industriell matproduksjon og søke om lære plass i bedriften. I avtalen inngår et program med aktiviteter som er tilpasset læreplanene for 8. og 9. trinn. Blant annet kommer representanter fra bedriften til skolene for å fortelle om bedriftens virksomhet, betydning for arbeidsplasser i lokalmiljøet og presenterer de produktene som produseres. Besøkene på ungdomsskolene gir også bedriftens representanter anledning til å avlive en del myter

om matindustrien, blant annet at arbeidet dreier seg om å stå ved et samlebånd, noe som ikke stemmer for denne bedriften. I avtalen med ungdomskolene har bedriften også bidratt til spesialopplegg i mat- og helsefaget. Da får klassene besøke bedriften en skoledag hvor de får en mer detaljert beskrivelse av hva arbeidsoppgavene til en operatør går ut på.

Denne bedriften gir også elevene på ungdomsskoletrinnet tilbud om å ta fordypningsprosjekt i bedriften. Da får elevene blant annet være med på å ta bakteriologiske analyser og får forklaring på hva som har skjedd. Dette opplegget er nytt og har kun vært prøvd ut i ett år. Denne bedriften skiller seg ut blant våre intervjuobjekter ved å ha et omfattende samarbeid med skolene og en aktiv rekruttering allerede på ungdomsskoletrinnet.

En annen bedrift forteller at de har gitt et lite, komplett prosessanlegg til nærmeste videregående skole hvor elevene kan få lære seg å justere og stille produksjonslinja for å produsere i pilot-skala. Dette er ett tiltak for å bidra til at elever på matfag skal få bedre teknisk forståelse. Bedriften har i mange år hatt et godt og tett samarbeid med denne videregående skolen og har åpnet dørene både for lærere og karriereveiledere.

Flere bedrifter har gode erfaringer med at elever fra Vg1 og Vg2 gjennomfører fordypningsoppgaver i bedriften. En av bedriftene hadde i fjor åtte slike elever. På tidspunktet intervjuet ble gjennomført, hadde bedriften to elever hos seg, en i produksjonsteknikk og en innen automatisering. Elevene som ønsker å være hos bedriften må sende søknad og gjennomgå et intervju før de velges ut. Interessen er stor, og det er mange som søker. Bedriftens lærlinger blir rekruttert blant elever som har vært i bedriften, fordi disse har et godt inntrykk av bedriften og har motivasjon for å jobbe der. Bedriften har nå lærlinger i produksjonsteknikkfaget og automatiseringsfaget. Behovet for matfaglig kompetanse har bedriften dekket ved at ansatte har tatt fagbrev i industriell matproduksjon som praksiskandidater. Framover kommer bedriften til å styrke kompetansen innen de tekniske fagene.

Flere bedrifter opplever utplassering gjennom prosjekt til fordypning som en god rekrutteringsarena. En av bedriftene uttrykker det slik: «Vi har årlig 4-6 matfagelever på prosjekt til fordypning og det samme antall på automatisering. Dette er en veldig god arena for rekruttering av dyktige og motiverte lærlinger.» Denne bedriften har som mål å rekruttere to lærlinger i industriell matproduksjon og en i automatiseringsfaget årlig.

Tre bedrifter oppgir at de ikke har inngått formelt samarbeid med noen skoler. Flere av disse oppgir at det er for liten og for dårlig kontakt mellom bedriftene og skolene. En bedrift peker på at også kontakten til fylkeskommunens fagopplæringskontor er alt for dårlig. Denne bedriften har produksjonsanlegg i fire ulike fylker og i to av disse er anleggene ikke medlem av et opplæringskontor. «Den organisatoriske og byråkratiske overbyggingen er for lite tilpasset vår bedrift», ble det sagt. «Det er for dårlig samspill og koordinering mellom bedriften(e), opplæringskontoret, skolene og fylkeskommunens fagopplæringskontor. Det er for uklart hva som er den enkeltes ansvar og oppgaver», uttalte informanten videre. Bedriften etterlyser mer kontakt med både skole og fylkeskommunens fagopplæringskontor. Særlig gjelder dette når bedriften har mottatt lærlingene. Flere bedrifter opplever at en for stor del av ansvaret for opplæringen etter 2. året på videregående legges på dem. «Det er vi som må lage egne fagplaner for opplæringen av lærlingen hos oss. Her ønsker vi oss skolene mer på banen», uttalte denne bedriften.

Undersøkelsen viser at enkelte bedrifter har et aktivt og omfattende samarbeid med skolene. Erfaringene fra dette samarbeidet har vært positive. Som en kontrast til dette, er det andre

bedrifter hvor samarbeidet langt på vei er fraværende. I tilfeller der samarbeidet er fraværende er det flere bedrifter som ønsker et sterkere engasjement fra skolene. Hvorfor det er etablert samarbeid noen steder mens det andre steder er fraværende, er det vanskelig å si uten å ha snakket med flere instanser som skoler og fylkeskommuner. Det kan både være bedriftsinterne forhold, og det kan være lokale og regionale variasjoner mellom skolene som kan forklare forskjellene. I noen tilfeller kan et skole-bedriftssamarbeid være tuftet på enkeltpersoners engasjement og samarbeidsklima, i andre tilfeller kan det være mer strukturelle forhold som avgjør. Inntrykket gjennom flere intervju er likevel at bedriftene selv har gått foran, noen i samarbeid mellom NHO og opplæringskontoret, for å få til samarbeidet med skolene. Vi kan likevel ikke si for sikkert at det kun er bedriften som har æren for et godt fungerende samarbeid med skole.

4.9 Krav til fagarbeiderne: Allsidighet og teknisk innsikt

Det er et gjennomgangstema i intervjuene at bedriftene trenger funksjonelle og fleksible ansatte som behersker teknologi og har matfaglig kompetanse. Bedriftene har behov for ansatte på linjen som kan utføre feilsøking og problemløsning, inklusiv enkle maskinreparasjoner, uten å måtte tilkalle teknisk avdeling. I tillegg må ansatte kunne rullere mellom ulike avdelinger, og være anvendelig flere steder på ulike produksjonslinjer. De samme operatørene må med andre ord kunne ha kompetanse og ferdigheter til å jobbe på mange ulike avdelinger og produksjonslinjer. Flere av bedriftene trekker fram at det allerede er praksis at de ansatte rullerer internt på ulike avdelinger.

Særlig tre av bedriftene er tydelig på at de trenger både blå (teknisk) og hvit (matfaglig) kompetanse, helst i en og samme fagutdanning og hos samme ansatte. Trenden går mot høyteknologi, automatisering og kontinuerlig kapasitetsutnyttelse og produksjon med mange skift. Dette gjør at behovet for arbeidskraft kan reduseres, og at kompetansebehovet endres. En bedrift forklarte det slik: «Fremover er det nødvendig for oss å ha fagarbeidere som har mer av de «blå» fagene og at kompetanse på de «hvite» ikke reduseres». De gir uttrykk for at behovet for kunnskap om mattrygghet, hygiene og de andre fagområdene som dekkes av faget industriell matproduksjon i dag, vil bli enda viktigere for å sikre posisjon i et krevende forbrukermarked.

Et annet eksempel på endringer i bransjen henger sammen med nye logistikk- og pakkesystemer. En av informantene forteller at hele bransjen de siste årene har lagt om til å bruke ny emballasje og tatt i bruk et annet plukksystem. De manuelle oppgavene som tidligere ble utført er automatisert. Maskiner med automatiserte linjer kontrolleres og overvåkes via skjermer på styringsrom. Slik overvåkning krever fagutdanning innen automatisering og system/styringssystemer og kompetanse innen logistikk.

En informant forklarer at det ikke blir færre oppgaver for fagarbeidere i industriell matproduksjon framover. Denne bedriften er det store unntaket når det gjelder automatisering. For denne bedriften er det markedsforhold som avgjør behovet for arbeidskraft, det vil si innenlands etterspørsel etter produktene som møter sterk konkurranse fra importvarer, særlig halvfabrikata: «Hos oss er det hovedsakelig markedsmessige årsaker til eventuell nedbemanning og ikke automatisering. Men mer datastyring i bestilling og overvåkning, og færre pakkelinjer vil også virke inn.» Det å utvikle nye produkter i tråd med markedets behov og trender er helt sentralt for bedriftens overlevelse. Til å utføre slike arbeidsoppgaver er det hovedsakelig snakk om arbeidskraft

med utdanning på et høyere nivå enn videregående skole. Men det er også eksempler på at fagarbeidere i industriell matproduksjon deltar i utviklingsarbeid.

4.10 Oppsummering: Matindustriens utfordringer med fagarbeidere

Matindustriens bedrifter kjennetegnes i dag av en økende grad av automatisering. For mange betyr det nedbemanning og høyere arbeidspress på de ansatte som blir igjen. Automatisering betyr også endring i kompetansebehovet, og mange bedrifter øker rekrutteringen av lærlinger og fagarbeidere innen tekniske fag som produksjonsteknikk og automatisering. Nedbemanning kan gjøre det vanskeligere å ha lærlinger på grunn av lite ressurser som kan settes av til opplæring. Samtidig reduseres også behovet for nye ansatte. Likevel etterspør bedriftene fagarbeidere, og mange har brukt betydelige ressurser på at ansatte tar fagbrev i industriell matproduksjon som praksiskandidater. Flere av bedriftene som har lære plasser i industriell matproduksjon, opplever at det er vanskelig å få fylt disse plassene med lærlinger.

Til tross for automatisering og rekruttering av ansatte med teknisk kompetanse, er faget industriell matproduksjon etterspurt. Dette er særlig synlig gjennom antallet som tar fagbrev i faget gjennom praksiskandidatordningen. Automatisering betyr ofte at manuelle oppgaver forsvinner og fagarbeiderne får større ansvarsområder i produksjonen. Etter at ansatte har tatt fagbrev får de ofte andre arbeidsoppgaver og blir oppfattet som mer anvendelige og fleksible ansatte. For mange bedrifter vil det være mer rasjonelt å bruke ressurser på å øke og formalisere den kompetansen som allerede finnes blant de ansatte enn å rekruttere. Dette kan forklare hvorfor faget industriell matproduksjon i stor grad er et fagbrev som tas av voksne som praksiskandidater. Bedriften får dermed dekket sin kompetanse innen dette faget og har mindre behov for å rekruttere nye ansatte gjennom lærlingordningen. Forhold som nedbemanning, lav turnover av ansatte og omstrukturering gjør også at en del bedrifter ikke etterspør lærlinger.

Bedriftene beskriver flere utfordringer i skolegangen som fører til fagbrev i industriell matproduksjon. Læreplanen for Vg2 matfag oppfattes som for generell. Sammen med lærerens manglende kunnskap og forståelse for virkeligheten i næringsmiddelindustrien, gir dette elevene et dårlig grunnlag for opplæring i bedrift. Det mangler særlig på prosessforståelse. Derimot er elevens kunnskap om hygiene og råvarekvalitet oppfattet som bra. Bedriftene ønsker seg at elevene lærer mer om teknikk og automasjon uten at det skal gå utover den matfaglige undervisningen. Matindustrien trenger fagarbeidere som både har matfaglig forståelse og kan utføre forbedringsarbeid, feilsøking og enkelt vedlikehold på produksjonslinja.

Mange bedrifter opplever liten søkning til sine lære plasser i industriell matproduksjon. De opplever at matfagene har lav status og derfor ikke tiltrekker seg motiverte elever. Elever på matfag oppfattes gjerne som faglig svake, og mer interessert i håndverk enn industriell produksjon. At både lærere og rådgivere på skolene mangler forståelse for virkeligheten i matindustrien, vanskeliggjør rekrutteringen ytterligere. En del bedrifter rekrutterer lærlinger i tekniske fag i stedet for industriell matproduksjon. De peker på behovet for matfaglig kompetanse, særlig hygiene, også i disse fagene. Nesten alle bedriftene vi snakket med ønsker seg en fagarbeider med både «blå» og «hvit» kompetanse. Noen bedrifter ser for seg at utgangspunktet bør være tekniske fag med noe matfaglig undervisning på toppen. Andre understreker at behovet for matfaglig kompetanse, særlig hygiene og råvarekvalitet, bare vil øke, og at teknisk kompetanse må styrkes som et tillegg til det matfaglige.

Flere av bedriftene i vårt utvalg jobber bevisst for å øke kompetansen blant de ansatte og øke rekrutteringen av elever til relevante fag. Halvparten av bedriftene i vårt utvalg hadde et samarbeid med skoler, også videregående skole. Den vanligste formen for samarbeid er at bedriften tar i mot elever i bedriften. Dette blir sett på som en god måte å rekruttere lærlinger på og virker populært også blant elevene. Noen bedrifter har også et større samarbeid med skolen, der de tar i mot både lærere og hele klasser i bedriften. Dette er viktig for å øke forståelsen for hva det vil si å jobbe i bedriften, både blant lærere og elever, og bidrar til å øke rekrutteringen av interesserte elever. Bedriftene som ikke har et samarbeid med skole, uttrykker et ønske om mer samarbeid med skole og fylkeskommune.

Bedriftene er tydelige på at undervisningen i matfag på skolene må gjøres mer relevant og kommer med en rekke forslag til hvordan dette kan skje. Et av ønskene er lærere med bakgrunn i matindustrien, og flere bedrifter ønsker også velkommen lærere på opphold i sin bedrift. Bedriftene kan også bidra mer direkte inn i undervisningen, både med fagpersoner og med undervisningsmateriell. Matindustrien trenger fagarbeidere også i framtida. For å øke rekrutteringen av motivert ungdom er det viktig at bedriftene framstår som attraktive arbeidsgivere.

5 MATINDUSTRIENS OPPLÆRINGSKONTORER

5.1 Innledning: Opplæringskontor

Bedrifter som har lærlinger kan gå sammen om å finansiere en eller flere personer som tar opplæringsansvaret for lærlingene. Dette kalles et opplæringskontor. Et opplæringskontor jobber med inntak av lærlinger og har god oversikt over hvilke lærlinger bedriftene etterspør. For å forstå matindustriens etterspørsel etter lærlinger og fagarbeidere, var det derfor naturlig å snakke med et utvalg av de opplæringskontorene som jobber med bedriftene i matindustrien.

Det er gjennomført totalt fem intervju med opplæringskontor med sterk tilknytning til matindustrien og ett intervju med et opplæringskontor som har et stort antall medlemmer i baker- og konditorbransjen. Opplæringskontorene er opptatt av å framstå som bedriftenes representant, og det er bedriftene som bestemmer hvordan opplæringskontoret skal drives, inkludert hva de skal gjøre for bedriftene og hvordan de skal finansieres. En oversikt over matindustriens opplæringskontor som har læreplasser i faget industriell matproduksjon finnes i vedlegg 1.

5.1.1 Avgrensinger og utvalg

I samtalen med opplæringskontorene var målet å forstå medlemsbedriftenes behov for kompetanse gjennom deres etterspørsel etter lærlinger i forskjellige lærefag. Undersøkelsen er ikke gjennomført for å vurdere hvordan opplæringskontorene følger opp lærlingene eller en vurdering av den opplæringen de gir lærlingene. Opplæringskontorene jobber nært opp mot flere bedrifter, og de har dermed bedre oversikt over hele situasjonen for lærefagene som er relevante enn den enkelte bedrift har. Det er likevel et skjevt utvalg. Dette fordi noen bedrifter velger å ta ansvaret for lærlingens opplæring selv, og er dermed ikke medlem av et opplæringskontor. Deres etterspørsel kommer ikke fram i undersøkelsen.

I det som følger presenteres opplæringskontorenes syn på egen rolle, lærlinger, praksiskandidater, prosjekt til fordypning, med mere.

5.2 Opplæringskontorenes rolle

Opplæringskontorenes viktigste oppgave er å lage et opplegg for lærlingene som sikrer kvaliteten på opplæringen og å følge dem opp ute i bedriften. Mens bedriften har arbeidsgiveransvar, har opplæringskontoret opplæringsansvar. Dette innebærer blant annet rapportering til fylkeskommunen.

Opplæringskontorene har stort sett ganske like rutiner for å følge opp lærlinger. De fleste tilbyr et felles introduksjonskurs for alle nye lærlinger eller møter dem en og en i starten av læretida, gjerne sammen med faglig leder i bedriften. Hovedmålet med dette er å informere lærlingene om deres plikter og rettigheter. Flere kontorer trekker også fram at de bruker introduksjonskurset til å snakke om lærlingenes forventninger og bevisstgjøre dem om hva som skal til for å fullføre opplæringen og få fagbrevet. Lærlingene kan ha svært forskjellig bakgrunn når de begynner. Noen har hatt sommerjobb i bedriften før de begynner som lærling og har dermed god forståelse av hva det vil si å være ansatt. Andre lærlinger har knapt vært i en bedrift. Noe av det viktigste

opplæringskontorene ønsker å formidle, er at lærlingene selv må gjøre en innsats for at opplæringstiden skal være bra, både faglig og sosialt.

To sentrale verktøy som skal sikre gjennomføringen av opplæringen, er opplæringsplanen og opplæringsboka², også kalt kompetanseboka. Gjennom opplæringsloven skal alle lærlinger ha en plan for opplæringen. Denne skal sikre at kravene i læreplanen for det respektive faget blir møtt. Opplæringsplanen er tilpasset den enkelte bedrift. Den beskriver blant annet hvordan bedriften legger til rette for at lærlingen når alle kompetansemål i læreplanen. Opplæringskontorene tar ansvar for å lage opplæringsplanen, og krever som regel at faglig leder³ bruker den aktivt for å dokumentere opplæringen i bedriften. Opplæringsplan og opplæringsboka sees som regel i sammenheng, og er i de fleste tilfeller utformet av opplæringskontoret tilpasset bedriften den enkelte lærlingen er i. Mens planen beskriver hvordan fagopplæringen skal skje, er opplæringsboka et aktivt verktøy som brukes av lærlingen selv. Denne er ofte nettbasert og skal sikre at kompetansemålene i læreplanen blir nådd. Et eksempel på bruk av opplæringsboka er at lærlingen selv beskriver opplæring og arbeidsoppgaver han eller hun har gjennomført. Både faglig leder og opplæringskontor kan ha tilgang til opplæringsboka og bruker det aktivt under oppfølging av lærlingen.

Opplæringskontoret følger også opp lærlingen ansikt til ansikt. Hvor ofte dette skjer, varierer fra kontor til kontor, fra to ganger i året til hver 6. uke. Vanligvis består denne oppfølgingen av et møte med både lærling og faglig leder der opplæringsbok og -plan blir gjennomgått og nye mål før neste møte blir satt.

5.2.1 Kurs for lærlinger

Flere av opplæringskontorene tilbyr lærlingene ekstra kurs i læretiden. Et av opplæringskontorene bruker deler av lærlingestøtten til å finansiere slike kurs fordi de mener tilbudet øker verdien av læretiden, både for lærling og bedrift. Eksempel på kurs er truckfører og kurs i produksjonsmetodikken LEAN.

For noen lærefag tilbyr enkelte opplæringskontor kurs som er direkte relatert til faget. Disse kursene supplerer fagopplæringen i bedriften og forbereder lærlingene på fag- eller svenneprøven. Et opplæringskontor mente at de i framtida kanskje ville tilby matfaglige kurs til lærlinger som ikke har gått Vg2 matfag, men som likevel trenger matfaglig forståelse i sin jobb. En god del bedrifter ansetter allerede lærlinger innen tekniske fag fordi de ikke får fylt opp læreplassene med lærlinger i industriell matproduksjon. Flere opplæringskontor ser for seg at de kommer til å tilby kurs for lærlinger som går et kryssløp, og trenger noe matfaglig teori utover det de får i bedriften.

² Et eksempel på opplæringsbok er beskrevet her: http://www.matbransjen.no/lerling_i_matbransjen/opplæringsbok

³ Alle bedrifter med lærling må i følge opplæringsloven ha en faglig leder som har et eget ansvar for lærlingen i bedriften. Faglig leder har som oftest fagbrev i det respektive lærefaget.

5.2.2 Rekruttering, også til Vg1 og Vg2

De fleste opplæringskontorene ser på rekruttering av lærlinger til bedriftene som en viktig aktivitet. Bedriftene ønsker motiverte lærlinger, men opplever at de får få søkere til sine læreplasser. For å øke interessen for læreplasser i matindustrien, har opplæringskontorene nær kontakt med skolene. Opplæringskontorene besøker skolene og informerer elevene om mulighetene i matindustrien, informerer på foreldremøter og står på utdanningsmesser. I noen tilfeller er opplæringskontorene også med på å rekruttere elever fra ungdomsskolen til restaurant- og matfag. Bedriftens bidrag i arbeidet mot skoler og elever varierer mye fra bedrift til bedrift.

Noen av opplæringskontorene uttrykker at rekrutteringsarbeidet er krevende siden dette er oppgaver som kommer i tillegg til oppfølgingen av lærlingene. Flere opplæringskontor kunne tenke seg at bedriftene selv investerer mer ressurser på rekruttering, både for å få flere søkere til læreplasser, men også for å øke antallet elever til Vg2 matfag. Disse opplæringskontorene opplever at bedriftene nedprioriterer å jobbe mot skolene og dermed rekrutteringen til matfag. Enkelte opplæringskontor forklarer dette med omstrukturering i bedriften, men det blir også oppfattet som mangel på engasjement.

Nesten alle opplæringskontorene oppgir at det er mangel på søkere til læreplasser i faget industriell matproduksjon. Flere forteller at matfagene sliter med lav status, og at elever som i utgangspunktet er interessert i matfag, men har flere valgmuligheter, velger det bort. Det blir også nevnt at noen av rådgiverne på ungdomsskolene anbefaler elever med gode karakterer å velge studieforberedende framfor yrkesfag. Dette gjelder ikke bare matfag, men yrkesfagene generelt. Særlig for faget industriell matproduksjon opplever opplæringskontorene en «mismatch» mellom det elevene ønsker og velger og det bedriftene etterspør. Svært mange av elevene som begynner på matfag ønsker å bli konditor, men der finnes det ikke læreplasser til alle. Selv om disse ønsker en opplæring innen matfag, er det svært krevende å få disse elevene til å ta en læreplass i industriell matproduksjon.

Selv når det er søkere til læreplass i industriell matproduksjon, er det ikke gitt at bedriftene ansetter noen av dem som lærlinger. Søkere til læreplass blir vurdert ut fra fravær og holdninger, mindre ut fra karakterer. Opplæringskontorene gir uttrykk for at mange bedrifter er klar over at elever med dårlige karakterer likevel kan gjøre en god jobb i bedriften. Likevel oppfattes en del søkere til læreplass som så lite passende for bedriften at bedriften velger ikke å ansette dem, selv om det innebærer at bedriften ikke får lærling. Enkelte bedrifter har erfart at lærlingen slutter, noe som kan oppleves så negativt at de vegrer seg mot å ta inn flere lærlinger med mindre de oppfatter søkeren som spesielt godt egnet. Det kan også være andre hindre for at elevene ikke får læreplass: Bedrifter har fortalt at potensielle lærlinger som har vært til intervju hos bedriften, ikke har svart på telefonen når bedriften forsøker å ta kontakt for å tilby dem læreplass (to opplæringskontor forteller om akkurat dette).

Særlig ett opplæringskontor oppga at det var stor mangel på søkere til læreplasser i faget industriell matproduksjon. Noe av problemet ble løst ved at et flertall av lærlingene i dette faget gikk et kryssløp. For bedriften kan det være en svært god løsning å ha en lærling som har gått tekniske fag på skolen, men som tar fagbrev i industriell matproduksjon. Bedriftene etterspør lærlinger med bakgrunn i tekniske fag, men som også får med seg det matfaglige i fagbrevet.

Et annet opplæringskontor oppga at interessen for kokkefaget i regionen var med på å sikre en høy søkning til Vg1 restaurant- og matfag. Dette bidro til å sikre god søkning til Vg2 matfag og til

lære plasser i industriell matproduksjon. Opplæringskontoret jobber offensivt mot skolene for at elevene skal få vite om de mulighetene som finnes i matindustrien. Det virker som de lykkes med å få elever over fra restaurantfag til matfag, og å øke interessen for industriell matproduksjon. Opplæringskontoret uttrykker likevel usikkerhet om antallet søkere i framtida. Den siste utviklingen viser at det er dårligere søkning til Vg2 matfag, og at noen bedrifter ikke får fylt opp læreplassene sine.

Det blir påpekt at skolenes og spesielt lærernes mangel på innsikt i matindustrien, gjør det vanskeligere å rekruttere til Vg3 industriell matproduksjon. Flere opplæringskontor forteller at læreren ofte er en kokk. For å styrke rekrutteringen til Vg3 industriell matproduksjon mener de det hadde vært ønskelig med flere lærere med bakgrunn fra matindustrien. Når lærerne ikke kjenner matindustrien, er det spesielt viktig at bedriftene er med på å vise seg fram i rekrutteringsarbeidet, at de tar i mot klasser på besøk og forteller om lønns- og arbeidsforhold. Når skolen forstår hva matindustrien er, blir samarbeidet med skolen om rekruttering lettere.

Mangelen på søkere til læreplass i industriell matproduksjon gjør det vanskelig for opplæringskontorene å oppfordre bedriftene til å ta i mot lærlinger. Selv med for få søkere er det viktig at bedriftene har en jevn etterspørsel etter lærlinger. Når rekrutteringen retter seg mot ungdomsskoleelever, er det viktig for opplæringskontoret at de med stor sikkerhet kan love elevene at det vil være læreplass til dem når de er ferdig med Vg2 matfag eller tekniske fag som bedriftene etterspør. Mens noen bedrifter har kapasitet til å ta i mot flere lærlinger i industriell matproduksjon enn de får tak i, velger andre bedrifter å trappe ned antallet læreplasser og skaffer seg nødvendig arbeidskraft gjennom andre kanaler, også ufaglærte. For å øke søkningen til Vg2 matfag mener flere opplæringskontor at bedriftene må opprettholde antallet læreplasser i dette faget.

5.3 Lærlinger

Alle opplæringskontor i undersøkelsen gir inntrykk av at det er lærlingen som er i sentrum for deres aktiviteter. De bruker mye tid på å følge opp og legge til rette for lærlingene sammen med bedriftene – de vil at lærlingene skal lykkes. Til tross for at rekrutteringen tidvis kan være vanskelig og at det er en del holdningsskapende arbeid, uttrykker de at det er interessant å jobbe med unge mennesker i opplæring. Holdningsarbeidet kan for eksempel være enkle ting som at det er forventet at lærlingene skal komme på jobb hver dag. I noen tilfeller avdekkes det at lærlingen har ekstra utfordringer som opplæringskontoret gjerne skulle ha visst om på forhånd. Ved å tilpasse løpet klarer de likevel å få slike lærlinger til å gjennomføre. Mange elever som sliter på skolen kan blomstre opp når de kommer ut i bedrift. Flere opplæringskontor har gode erfaringer med lærekandidater. Denne ordningen lar en elev få videregående opplæring i bedrift, fullføre deler av fagbrevet og få et kompetansebevis på dette⁴.

⁴ Les mer om lærekandidater her: [http://www.udir.no/Tilstand/Utdanningspeilet/Utdanningspeilet/Utdanningspeilet-2013/1-Fakta-om-grunnskole-og-videregaende-opplaring/115-Spesialundervisning-i-videregaende-opplaring/](http://www.udir.no/Tilstand/Utdanningsspeilet/Utdanningspeilet/Utdanningspeilet-2013/1-Fakta-om-grunnskole-og-videregaende-opplaring/115-Spesialundervisning-i-videregaende-opplaring/)

Opplæringskontorene oppgir litt forskjellig kriterier for hva som skal til for at lærlinger lykkes. Noen legger vekt på at det er tett oppfølging og klare mål for opplæringen som må til. Andre legger mer ansvar på lærlingen selv, for eksempel gjennom betydningen av at lærlingen selv må gjøre en innsats for egen opplæring. Et opplæringskontor forklarer at mange lærlinger er forsiktige i begynnelsen av læretida. De må lære seg å være mer aktive, spørre og delta. De bør uttrykke et ønske om å jobbe i bedriften og føle et eierskap til denne. Tett oppfølging fra opplæringskontoret gjør at de blir godt kjent med lærlingen. Dette er også viktig for lærlingene. Forhold på arbeidsplassen som lærlingen opplever som problematisk, kan da tas opp med opplæringskontoret, og opplæringskontoret kan da bidra til at lærlingen finner en god løsning.

Ifølge de fleste opplæringskontorene får lærlingene jobb i bedriften etter bestått fagbrev. For noen kan mangel på motivasjon og mye fravær likevel gjøre at bedriften ikke tilbyr lærlingen jobb etter fullført fagbrev. Likevel er de fleste bedriftene fornøyde med fagarbeiderene de utdanner, og den kompetansen de opparbeider seg under læretiden verdsettes. Opplæringen i bedrift skal sørge for at lærlingen får være på flere avdelinger og opplæring i flere oppgaver. Den strukturerte opplæringen i bedriften gjør dermed at lærlingen blir en mer anvendelig medarbeider enn en som ikke har fagbrev.

Opplæringskontorene gir uttrykk for at de fleste av deres store medlemsbedrifter har lærlinger, og at dette er for å rekruttere dyktige fagarbeidere. En uttrykte det slik: «I vår bransje er det ingen som tar inn lærlinger bare for å sende dem ut igjen med fagbrev». Men om bedriften velger å rekruttere ved å ta inn lærlinger, eller å rekruttere arbeidskraft gjennom andre kanaler, er avhengig av flere forhold. Flere påpekte at store bedrifter og samvirkebedrifter er generelt flinkere til å tilby et stabilt antall lære plasser. En av våre informanter mente at enkelte bedrifter føler mer samfunnsansvar og de er klar over at fagarbeidere er avhengig av å få sin opplæring i bedriften. I mindre bedrifter kan det være mere krevende å ha lærlinger til enhver tid. Interne forhold og omstillinger i bedriften, som for eksempel en endring på produksjonslinja, kan gjøre at bedriften ikke vil ha lærlinger en periode. Mindre bedrifter kan også være mer sårbare for svingninger, omstruktureringer og er mer avhengig av stabil arbeidskraft, noe lærlinger ikke alltid blir oppfattet som. Ofte har bedriftene et akutt behov for arbeidskraft og ansetter en ufaglært som vikar. Hvis bedriften er fornøyd med vikaren og vikaren trives i bedriften, kan vikariatet ofte gå over i fast ansettelse. Andre bedrifter kan ha gjort et forsøk med lærling uten å få det til. For eksempel ved at lærlingen ikke trivdes og sluttet. Dette er forhold som kan forklare at noen bedrifter velger å ansette ufaglærte som er motiverte for å jobbe i bedriften, og sørger for at de får nødvendig opplæring, framfor å satse på lærlinger.

5.4 Prosjekt til fordypning

«Prosjekt til fordypning» med utplassering i bedrift, blir sett på en viktig vei inn i bedriften og til lære plass. Gjennom utplassering enten en eller flere dager i uka eller noen uker sammenhengende, får eleven bli kjent med bedriften og bedriften får bli kjent med eleven. Et opplæringskontor er aktivt ute i skolen og forteller potensielle lærlinger om betydningen av og muligheten til å finne et sted hvor man kan trives. De er åpne om at ikke alle lærlinger vil trives like godt i alle bedrifter, men at eleven må være åpen for å prøve flere bedrifter hvis mulig. Det viktigste er at eleven blir utplassert i en bedrift som kan tenke seg å ha lærlinger. Bedriftene bruker også prosjekt til fordypning til å rekruttere lærlinger og samarbeider i varierende grad med skolene om dette.

Likevel er det flere opplæringskontor som påpeker at samarbeidet rundt utplassering av elever i bedrifter ikke er strukturert godt nok med tanke på rekruttering av lærlinger. Et opplæringskontor tok kontakt med fylkeskommunen for å få styrke samarbeidet om prosjekt til fordypning der opplæringskontoret kunne spille en større rolle. Svaret fra fylkeskommunen var at dette var skolens ansvar og at skolen måtte ta kontakt med bedriftene for å ordne utplassering. Opplæringskontorets erfaring er at skolen ikke nødvendigvis har ressurser til dette, eller at opplegget rundt utplassering i stor grad handler om den enkelte lærerens nettverk. Elevenes muligheter til utplassering blir dermed litt tilfeldig og mye avhengig av elevene selv. Hvis utplasseringen skjer uten en plan for eleven og oppfølging fra skole er mangelfull, kan opplevelsen for eleven bli såpass dårlig at matindustrien mister en potensiell og etterspurt lærling.

Ett av opplæringskontorene forteller om et omfattende samarbeid med skolene rundt prosjekt til fordypning. Dette inngår i partnerskapsavtalen som bedriftene har med skolene. En undersøkelse av elever som var utplassert i bedrifter gjennom dette samarbeidet, viste at 7 av 10 elever fikk lære plass i bedriftene de var utplassert i.

Flere av opplæringskontorene ønsker et tettere samarbeid med skolene om prosjekt til fordypning, nettopp for å kunne bruke det til rekruttering av lærlinger til bedriftene. Ett av opplæringskontorene mente at elevenes valgmuligheter med tanke på utplasseringen, med fordel kunne begrenses slik at eleven kun kan velge mellom bedrifter som tar imot lærlinger. På den måten får elevene erfaring med bedrifter som de potensielt kan få lære plass i, og bedriftene som tar i mot lærlinger prioriteres i prosjekt til fordypning.

5.5 Faget industriell matproduksjon

Industriell matproduksjon som fag er et relativt nytt lærefag sammenlignet med gamle håndverksfag som pøsemaker og baker. Faget skal gjenspeile matindustriens behov for en fagarbeider med både matfaglig og prosesssteknisk innsikt. Alle opplæringskontorene opplever at lærlinger innen dette faget er etterspurt blant bedriftene. Mange praksiskandidater som tar fagbrev i industriell matproduksjon er en annen indikasjon på at faget er etterspurt. Likevel er det gjennomgående at opplæringskontorene finner det vanskelig å motivere nok elever til å velge industriell matproduksjon. Flere av opplæringskontorene presiserer videre at det som elevene lærer på skolen om industriell matproduksjon, er lite relevant for bedriftene. Det hevdes at elevenes erfaring med industriell matproduksjon på skolen består av et flytskjema tegnet på tavla. Det hadde vært mer relevant for dem å være i et verksted hvor de får lære om hvordan en produksjonslinje fungerer.

I bedriften må operatøren på produksjonslinja kunne mer teknikk nå enn før, hun må for eksempel kunne gjøre feilsøking og vedlikehold på maskiner. På VG2 lærer elevene det matfaglige, men for å bli gode fagarbeidere i industriell matproduksjon må de kunne jobbe med maskiner. Inntrykket er at selv om lærlingene får opplæring i bruk av maskiner i bedriften, mener opplæringskontorene at de burde kunne mer om maskiner før de begynner som lærling.

Alle bransjekontorene ser at etterspørselen etter lærlinger i tekniske lærefag som automasjon og produksjonsteknikk, øker. Med mer automasjon i produksjonen endrer behovet seg for kompetanse på linja. Alle opplæringskontorene spår at behovet for teknisk kompetanse kommer til å fortsette å øke i framtida. Mulighetene for kryssløp mellom TIP-fag og industriell matproduksjon var viktig for matindustrien å få til. Noen steder er dette en vanlig vei til fagbrev i industriell

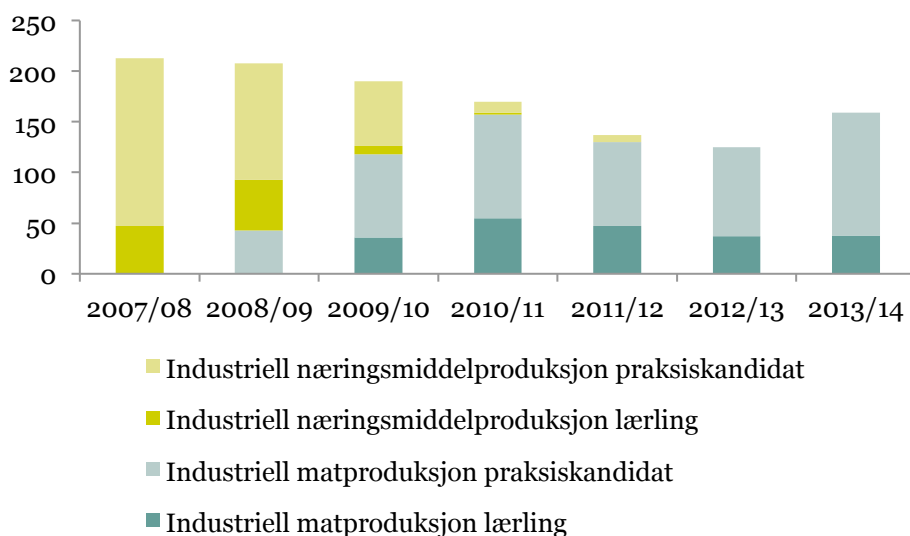
matproduksjon. Bruken av dette kryssløpet gjenspeiler bedriftenes behov for en fagoperatør med teknisk kompetanse, men som også har det matfaglige som skiller dem fra de rent tekniske fagbrevene.

Selv om opplæringskontorene ser at etterspørselen etter tekniske fag vil øke, nøler de med å ville endre på dagens løp for fagarbeidere i industriell matproduksjon. Selv om det ikke blir presisert i undersøkelsen, virker det som opplæringskontorene heller ønsker at elevene som skal gå Vg3 industriell matproduksjon får mer opplæring i teknikk og prosess på skolen, enn at industriell matproduksjon fjernes fra det matfaglige. Et konkret forslag er likevel å legge industriell matproduksjon sammen med de andre TIP-fagene, men at elevene må velge forskjellige moduler ut fra hvilken bransje de ønsker å jobbe med. Eksempler på moduler kan være matfag, treindustri og olje. Men selv med slike konkrete forslag er det noe nøling å spore blant informantene fordi en frykter at det matfaglige skal bli nedprioritert. Særlig i produksjon der deler av produksjonslinja fortsatt er «åpen», det vi si at råvarer eller produktene ikke kun går i rør, vil det fortsatt være behov for matfaglig forståelse.

5.6 Praksiskandidater

Figur 10 viser at en stor andel av fagbrevene i industriell matproduksjon blir tatt gjennom praksiskandidatordningen. Det er fristende å kalle faget et voksenopplæringsfag siden en så stor andel av fagbrevene ikke er et resultat av lærlingeordningen. Dette fenomenet blir forklart ved at industriell matproduksjon er et relativt nytt fag, og at bedriftene har rekruttert mange ufaglærte til produksjonen som har opparbeidet seg erfaring over tid. Matindustrien har dermed et etterslep av ufaglærte med en ikke-formalisert erfaring og kompetanse de har opparbeidet seg i bedriftene. Mange bedrifter jobber aktivt med å formalisere denne kompetansen blant de ansatte ved å oppmuntre til at ansatte tar fagbrev gjennom industriell matproduksjon. Det reflekterer også utviklingen som har foregått i matindustrien med økende automasjon og reduksjon av manuelle oppgaver. Noen av de som tar industriell matproduksjon som praksiskandidat, har et annet fagbrev fra før (for eksempel pølsemaker), men arbeidsoppgavene har endret seg slik at fagbrevet i industriell matproduksjon er blitt mer relevant.

Figur 10. Avlagte fagbrev i industriell næringsmiddelproduksjon og industriell matproduksjon av lærlinger og praksiskandidater. Kilde: Utdanningsdirektoratet



Noen opplæringskontor bistår rundt 20 praksiskandidater hvert år og har gjort det i flere år. Ikke alle praksiskandidater tar industriell matproduksjon, en del tar fagbrev i produksjonsteknikk og andre fag. Opplæringskontorene bistår bedriftene i å utdanne praksiskandidater på flere måter. De er med og informerer ansatte i bedriftene om utdanningen, holder kurs og bistår videregående skoler med å gjennomføre de nødvendige teoretiske kursene. For enkelte av opplæringskontorene er det langt flere som tar fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen enn gjennom lærlingordningen.

Det er gjennom praksiskandidatordningen at bedriftens verdsetting av fagarbeidere kommer tydelig fram. De opplæringskontorene som har mye kontakt med praksiskandidatene, påpeker at å ta fagbrevet har verdi både for bedriften og for den ansatte. Opplæringen krever at kandidaten får innsikt i hele produksjonen, ikke bare deler av produksjonslinja eller en aktivitet i en avdeling. Ved at ansatte tar fagbrevet får bedriften fagarbeidere som har større forståelse for helheten i produksjonen. Dette bidrar til at de ansatte blir mer anvendelige. Ofte har praksiskandidatene kun opparbeidet seg erfaring fra en eller to avdelinger på store produksjonsanlegg. Ved å ta fagbrevet blir de kjent med alle avdelingene og styrker dermed sin forståelse for hele produksjonen.

For den ansatte betyr praksiskandidatordningen at de hever sin kompetanse og dermed verdi for bedriften. Gjennom at deres kompetanse verdsettes høyere av arbeidsplassen, er de også mindre sårbare for eksempel omstruktureringer. Praksiskandidatene kan også oppleve det som inspirerende å lære og lettere få øye på hvor mye det er å lære om produksjonen i bedriften. Mange synes også at det er morsomt å kunne sette seg ned og lese litt fag. En viktig motivasjon for mange kan også være lønnstillegget som fagarbeidere har krav på.

Hele eller deler av kursingen av praksiskandidater foregår på videregående skoler som tilbyr matfag. Der får lærerne møte matindustrien gjennom praksiskandidatene de skal undervise. I vår undersøkelse hører vi at det i noen tilfeller er praksiskandidatene som har best forståelse av matindustrien sammenlignet med lærerne som skal undervise dem, i hvert fall i praksis. Dermed kan utdannelsen av praksiskandidater også være en berikelse for lærerne, som gjennom disse kursene får bedre innsikt i de praktiske forholdene i matindustrien. Dette gir igjen positive effekter

for de elevene som lærerne underviser på skolen og som skal videre ut i matindustrien som lærling. Praksiskandidatordningen fungerer dermed ikke bare for å heve kompetansen til den enkelte ansatte, men er også et viktig møtepunkt mellom matindustrien og de videregående skolene.

5.7 Læringer i tekniske fag

Matindustrien etterspør læringer innen mange forskjellige fag. Utenom matfagene er det særlig automasjon, industrideknikk og industrimekaniker. Noen opplæringskontor følger i tillegg opp læringer innen logistikk- og kontorlag. Tendensen er at etterspørselen etter de tekniske fagene er økende.

Noen opplæringskontor forteller at matindustrien har slitt noe med rekruttering av læringer til de tekniske fagene. Mye avhenger av hvilke andre muligheter elevene har når de skal søke læreplass. Et opplæringskontor forteller at det er relativt enkelt å dekke etterspørsel etter læringer i automasjonsfaget på grunn av liten konkurranse om elevene med andre bransjer. Det har vært mer krevende å rekruttere til produksjonsteknikkfaget fordi dette også er mer etterspurt i andre bransjer. Et annet opplæringskontor oppgir at rekrutteringen har begynt å løsne nå fordi skolene og elevene endelig har begynt å betrakte matindustrien som en interessant arbeidsplass.

De fleste opplæringskontor vi snakket med tror at rekrutteringen av læringer til tekniske fag kommer til å bli en utfordring i framtida. Dette er særlig fordi andre bransjer nå opplever en lavkonjunktur og at konkurransen om lærlingene og fagarbeiderne da blir mindre. Selv om det ikke er noen uttalt bekymring for rekrutteringen av læringer i tekniske fag, uttrykker enkelte opplæringskontor bekymring for yrkesfagene generelt. De ser at yrkesfag har lav status, og at de ikke klarer å tiltrekke seg ungdommene. Matindustrien har i tillegg lav status blant elever som velger yrkesfag. Noen har opplevd at læringer takker nei til læreplass selv om de ikke har noe annet å gå til. Mange elever sliter med at skolen er for teoretisk, og kunne hatt godt av en mer praktisk opplæring og mer tid ute i bedriften. Flere påpeker at matindustrien må holde presset oppe for å øke status som arbeidsgiver for å klare å tiltrekke seg den kompetansen de trenger i framtida.

5.8 Oppsummering: Opplæringskontorene og matindustriens etterspørsel etter læringer

Denne delen er en oppsummering av intervjuene med opplæringskontorene og en sammenfatning av deres hovedutfordringer og anbefalinger. Intervjuene med opplæringskontorene viser at deres rolle strekker seg langt utover opplæringsansvaret og oppfølgingen av lærlingene hos medlemsbedriftene. De fleste opplæringskontor driver også med aktiv rekruttering av læringer til bedriftene, noen også med rekruttering til Vg1 restaurant- og matfag og Vg2 matfag, og bistår praksiskandidater hos medlemsbedriftene. For mange bedrifter fungerer opplæringskontorene som et bindeledd til skolen, mens andre bedrifter er mer aktive i arbeidet med skolene og rekruttering. Opplæringskontorene tilbyr også kurs som supplerer opplæringen i bedrift og jobber mot skolene for å få elever ut i bedriftene gjennom «prosjekt til fordypning».

Denne undersøkelsen gir ikke grunnlag for å konkludere på hverken kvaliteten på arbeidet opplæringskontorene gjør eller verdien av å være medlem av et opplæringskontor for bedriftene. Til det er undersøkelsen for spesifikk. Likevel er det en del ting som tyder på at

opplæringskontorene har et godt tilbud til sine medlemsbedrifter. Ved å være medlem av et opplæringskontor oppgir bedriftene ofte hele lærlingetilskuddet mot at opplæringskontoret tar opplæringsansvaret for lærlingen. De aktivitetene opplæringskontoret gjør utover opplæringsansvaret, kursing, rekruttering, med mere, kan sees på som en bonus for bedriftene. At bedriftene går sammen gjennom et opplæringskontor for å drive blant annet rekruttering til bransjen, er nok også mer rasjonelt enn at de jobber med dette hver for seg. Inntrykket fra intervjuene er at medlemsbedriftene og lærlingene deres får mye igjen og at opplæringskontorene spiller en svært viktig rolle i fagopplæringen.

Alle opplæringskontorene forteller om lav søkning til Vg3 industriell matproduksjon, noen regioner har lavere antall søkere enn andre. Mange av søkerne blir også karakterisert som «svake». Mye av dette kan forklares av at matfagene har lav status blant ungdommene som velger yrkesfag. Ikke alle elevene er like motivert for å gå på skolen, eller ønsker å bli kokk eller konditor. En viktig oppgave som opplæringskontorene tar del i, er derfor rekruttering til Vg1 restaurant- og matfag, videre til Vg2 matfag og til slutt Vg3 industriell matproduksjon. Selv med få og svake søkere er det viktig at bedriftene opprettholder etterspørselen etter lærlinger i industriell matproduksjon. Samtidig må både opplæringskontoret og matindustrien opprettholde arbeidet med å overbevise ungdom om at matindustrien tilbyr mange spennende arbeidsplasser og karrieremuligheter.

Generelt ansetter bedriftene i matindustrien lærlinger som en del av sin rekrutteringsstrategi. Lærlingene blir som regel tilbudt jobb etter fullført fagbrev, og de er verdsatt som fagarbeidere. Særlig henter bedriftene inn teknisk kompetanse gjennom lærlingeordningen. Likevel trues denne rekrutteringskanalen av at det er få søkere til læreplassene, dårlige erfaringer med lærlinger og ustabile forhold i enkelte bedrifter. Lav turnover av arbeidskraften og omstruktureringer med nedbemanning gjør det også mindre relevant for bedriftene å ha lærlinger. Særlig hvis bedriften skulle ha et akutt behov for arbeidskraft, er det enklere å få tak i ufaglærte. Ifølge opplæringskontorene er ikke alle bedriftene opptatt av samfunnsansvaret som er knyttet til å tilby læreplasser til ungdom.

Mange av opplæringskontorene er en viktig kompetansegever til bedriftene ved at de bidrar til deres kompetanseutvikling. Dette skjer både gjennom opplæringsplanene og oppfølging av lærlinger, kursing av lærlinger og praksiskandidater, og i kontakten med skolen og lærere. Den viktigste kompetanseutviklingen skjer likevel gjennom praksiskandidatene der ansatte i matindustrien både får fordype seg i faget og formalisert sin kompetanse. Det er også gjennom praksiskandidatordningen at matindustriens verdsetting av fagarbeideren best kommer fram. Flere bedrifter bruker denne ordningen til å øke sin kompetanse. Ifølge opplæringskontorene får de også mye igjen i form av ansatte med mer helhetlig forståelse av bedriftens produksjon som kan brukes mer fleksibelt på anlegget.

«Prosjekt til fordypning» med utplassering av elever i bedriftene er viktig både for å rekruttere lærlinger, og fordi det gir bedriftene anledning til å vise fram matindustrien. Ved å utnytte prosjekt til fordypning enda bedre vil flere av matindustriens utfordringer kunne løses. Gjennom utplassering vil flere av elevene få bedre forståelse av matindustrien og hvilke muligheter de har der. Ved at lærerne følger opp elevene bedre når de er på utplassering, vil elevene kunne få en bedre opplevelse og læreren får også bedre innsikt i matindustrien. Det viktigste er likevel potensialet som ligger i rekruttering av lærlinger ved at elever og bedrifter blir bedre kjent med hverandre. Inntrykket er at dette har et potensial som ikke er tatt ut. Opplæringskontorene kan ha

en viktig rolle å spille i prosjekt til fordypning. De kan være med å sørge for at bedriftene som ønsker lærlinger også får elever i utplassering. De kan også være med på å lage gode opplegg slik at elevene får mest mulig ut av oppholdet i bedriften og får lyst til å komme tilbake til bedriften som lærling. Det viktigste er nok å finne ressurser til både skoler og opplæringskontor slik at de kan koordinere og samarbeide bedre om prosjekt til fordypning.

Lærlinger i faget industriell matproduksjon er etterspurt, og flere bedrifter får ikke fylt sine læreplasser. Et stort antall tar fagbrev i faget som praksiskandidat. Bedriftene virker lite fornøyde med elevenes bakgrunn fra Vg2 matfag, og elevene som velger matfag virker lite motivert til å jobbe i matindustrien. Bedriftene etterspør også lærlinger i tekniske fag, og dette er forventet å øke. Spørsmålet om industriell matproduksjon bør løsrives fra matfag er svært relevant. Det er et klart ønske fra bedriftene at elevene på matfag som skal videre i Vg3 industriell matproduksjon, skal lære mer om teknikk på skolen. Samtidig etterspør de den matfaglige kunnskapen. Aller helst vil de ha en kombinasjon av begge fagene i en og samme fagarbeider.

Det virker som om læreplanen for Vg3 industriell matproduksjon tilfredsstillende bedriftenes krav til kompetanse i begge fag, selv om det er et ønske at elevene skal kunne mer mekanikk og automasjon når de begynner i lære. At kryssløpet fra tekniske fag til industriell matproduksjon blir brukt, kan være et tegn på akkurat dette. Mens tekniske fag gir eleven den etterspurte tekniske kompetansen på skolen, gir faget industriell matproduksjon lærlingen innføring i det matfaglige.

Likevel nøler flere med å rive industriell matproduksjon løs fra det matfaglige i skolen til fordel for det tekniske. Flere mener at etterspørselen etter faget industriell matproduksjon vil bestå fordi bedriftene trenger operatører med matfaglig forståelse. Selv om de ønsker seg mer undervisning i tekniske fag, må det ikke gå utover undervisningen i det matfaglige. Opplæringskontoret kan her spille en viktig rolle som kompetansegiver. De holder allerede kurs for både lærlinger og praksiskandidater, og flere ser behovet for mer matfaglig teori i opplæringen. Dette vil i så fall utvide opplæringskontorenes aktiviteter ytterligere, og spørsmålet er fortsatt hvordan faget industriell matproduksjon skal balansere forskjellige kompetansebehov og hvor den teoretiske og den praktiske opplæringen skal foregå.

6 BAKER- OG KONDITORBRANSJEN

6.1 Om bransjen

Baker- og konditorbransjen er den største bransjen i matindustrien målt ut fra antall bedrifter. Mange av bedriftene er imidlertid små, og gjennomsnittlig antall ansatte er lavt sammenlignet med resten av matindustrien. Kun 17 prosent av bedriftene har flere enn 20 ansatte. Baker- og konditorbedrifter er spredt rundt i hele Norge, og antallet har holdt seg stabilt på rundt 600 bedrifter de siste årene.

Bakervarebransjen, som inkluderer kornmøllene, har matindustriens tredje største sysselsetting (Rålm 2014). Dette til tross for at antall sysselsatte er redusert med nesten 15 prosent siden slutten av 1990-tallet. I samme periode har også antall bedrifter gått ned med omkring 10 prosent. De siste årene har det vært mange oppkjøp, noe som har resultert i en konsentrasjon av eierskap. Bransjen består fortsatt av mange små enheter, men flere av disse er tilknyttet en større gruppering. Over 60 prosent av bakervareomsetningen går gjennom dagligvarekjedenes utsalg (Flesland 2015). Blant produsentene er det tre grupperinger som er nært tilknyttet dagligvarekjedene: (1) Bakers AS som eies av NorgesGruppen, (2) Mesterbakeren som leverer ferske brød- og bakervarer til REMA 1000 og eies av Felleskjøpet Agris datterselskap Cernova og Stiftelsen Fritt Ord, og (3) Gomanbakeren Holding AS som eies av Coop Norge Industri AS.

Omkring 20 prosent av omsetningen av bakervarer skjer gjennom bakeriutsalg. Det finnes mellom 700 og 1000 bakeriutsalg i Norge, og mange av disse er med i bakeriutsalgskjeder. Den største kjeden av bakerier med egne utsalg, består av Din Baker AS og Bakergruppen AS. Disse slo seg sammen i 2015 og har totalt 58 bakerier som i all hovedsak samarbeider om innkjøp. Andre eksempler på slike er Godt Brød og Åpent Bakeri. Omsetning gjennom storhusholdning og kiosker og bensinstasjoner utgjorde henholdsvis 13 og 3 prosent i 2014 (Flesland 2015). Bransjen er altså nokså delt mellom grupperinger av større bakerier som i all hovedsak produserer til dagligvare og storhusholdning, og mellomstore og mindre bakerier med egne utsalg.

Sammenlignet med resten av matindustrien har bakervarebransjen en høy andel ufaglærte sysselsatte med liten formell utdanning. I 2014 hadde 36 prosent av de sysselsatte i bakervarebransjen grunnskole som høyeste fullførte utdanning mot 29 prosent i matindustrien totalt (Kårstad 2015). I en undersøkelse av utdanning blant ansatte i matindustrien gjennomført høsten 2014, oppga bakerier og konditorier høyest andel ufaglærte blant alle bransjene i matindustrien (Prestvik & Rålm 2014), bare omkring en tredjedel av de ansatte var fagarbeidere. Naturlig nok er det bakerfaget og konditorfaget som dominerer blant de faglærte. Bakerbransjen er en relativt arbeidsintensiv bransje, og lønnskostnadene utgjorde 73 prosent av bearbeidingsverdien i 2012 mot 55 prosent som var gjennomsnittet for hele matindustrien (Rålm 2014).

Over en tiårsperiode har forbruket av bakervarer målt i volum per innbygger sunket (Flesland 2015). Samtidig har importen økt. I perioden fra 1995 til 2013 økte importen av bakervarer med 365 prosent i verdi, mens eksportverdien holdt seg relativt jevn med en økning på 6 prosent (Rålm

2014). I 2013 ble det importert 128 millioner kg bakervarer til en verdi av 2,6 milliarder kroner, mens det ble eksportert 8,6 millioner kg til en verdi av 0,2 milliarder kroner.

Hjemmemarkedsandelen for bakervarer har sunket jevnt siden 1996 og var i 2012 på 79 prosent. I 2014 var totalmarkedet for bakervarer⁵ i Norge på 11,9 milliarder kroner (Flesland 2015). Bransjen er preget av hard konkurranse, ikke bare på hjemmemarkedet, men også med import.

Sammenlignet med den totale matindustrien har bakerbransjen svært lave driftsmarginer⁶ og utmerker seg med negative driftsmarginer enkelte år (Rålm 2014)⁷.

⁵ Bakervarer inkluderer ferske brødvarer og kaker, frysede kaker, bake-off, fastfood bakervarer, og langtidsholdbare kaker, hårdt brød (kjeks, knekkebrød, mm.) og brødvarer.

⁶ Driftsmargin er utarbeidet fra foretaksstatistikk som kun omfatter aksjeselskaper. Omkring halvparten av de aktive bedriftene i bakerbransjen er aksjeselskap, men de sto for 94 prosent av omsetningen i 2012 og representerer bransjen som helhet. Se ellers Rålm (2014) for mer om lønnsomhetsindikatorer.

⁷ I 2014 hadde den årlige publikasjonen «Mat og industri» et eget kapittel med statistikk fra bakervarebransjen (Rålm 2014), se denne for mer informasjon.

6.2 Intervju med bakerier og konditorier

For å undersøke baker- og konditorbransjens behov for kompetanse og utdanning, er det nødvendig å gå direkte til bedriftene for å få deres erfaringer og vurderinger. Dette ble gjort ved hjelp av kvalitative intervju med et utvalg bedrifter. Utvalget ble gjort i samarbeid med Baker- og Konditorbransjens Landsforening (BKLF) og består derfor av medlemmer i BKLF. I utvalget er det både små og store bedrifter, noen produserer til salg i dagligvare og andre har egne utsalg. Totalt 9 intervjuer ble gjennomført på telefon i desember 2015 og januar 2016. Ingen av bedriftene var rene konditorier, det vil si at de også hadde noe bakeriproduksjon som for eksempel brød. Flere av bedriftene har fagarbeidere og lærlinger i både baker- og konditorfaget. Bakerfaget får derfor spesiell oppmerksomhet, også fordi mange av problemstillingene som ble belyst under intervjuene er knyttet til dette faget.

I det følgende presenteres funn fra intervjuene med bedriftene, som regel er informanten daglig leder eller produksjonsansvarlig i en større bedrift eller anlegg. Bedriftenes erfaringer og synspunkt er systematisert og strukturert etter tema, og blir dermed ikke direkte gjengitt. Der det er gjort fortolkninger av informantens utsagn, er dette presisert. Noen delkapittel avsluttes med en kort vurdering av funnene fra intervjuene som knytter dem til prosjektets hovedproblemstillinger.

6.3 Industribaking og håndverksbaking – forskjellige fag?

Bakerfaget har en lang historie og er et av verdens eldste håndverksfag. Mange av dagens bakerier har en historie som strekker seg flere hundre år tilbake. Mye har selvfølgelig endret seg på denne tiden, blant annet bruk av maskiner og tekniske løsninger i produksjonen. Men bakerfaget er fortsatt et håndverksfag, og læretiden avsluttes med en svenneprøve. Dagens læreplan trekker da også fram bruk av ny teknologi (Læreplan i bakerfaget, Vg3/opplæring i bedrift). Bedriftene selv og bransjen skiller mellom industriproduksjon og håndverksbaking. Industriproduksjon er særlig relevant for de store bedriftene som produserer store volumer, i hovedsak til salg gjennom dagligvare.

6.3.1 Den tekniske industribakeren

I bedrifter med industribaking foregår store deler av produksjonen i produksjonslinjer med mye automasjon. Dette stiller krav til kompetanse om vedlikehold og programmering av maskiner. Blant våre informanter var det en bedrift som løste dette ved at det var en person med teknisk kompetanse som hadde ansvar for vedlikehold av produksjonsutstyr. Andre bedrifter gir ansatte med bakerfaglig bakgrunn opplæring i bruk og vedlikehold av maskinene. Da er det leverandørene av maskinene som gir nødvendig opplæring til nøkkelpersonell i bedriften. Disse gir så opplæring til andre ansatte. Leverandører av maskiner og annet teknisk utstyr er altså ikke bare utstyrsleverandører, men også leverandører av viktige kompetanse til bedriftene.

Trenden for de store industribakeriene er at stadig mer av produksjonslinja blir automatisert. Lønnskostnadenes store andel av produksjonskostnadene kombinert med små marginer, er viktige drivere i denne utviklingen. De fleste store bedrifter med linjeproduksjon ser for seg at behovet for teknisk kompetanse vil øke i framtida. Industribakeren kan i framtida kanskje like gjerne ha fagbrev i industriell matproduksjon eller produksjonsteknikk. Likevel legger disse bedriftene vekt på at bakerfaget må ligge til grunn for ansatte som jobber med slik produksjon. De må fortsatt kunne forstå teorien i bakingen, særlig hvis noe går galt.

Automasjon i produksjon krever at de ansatte er motiverte og har kompetanse til å sette seg inn i bruk og vedlikehold av maskiner. Dette er ikke like selvsagt for alle, men for ansatte med teknisk interesse kan dette gjøre jobben ekstra interessant. En utfordring er at skolene ikke har ressurser til å investere i teknologi og maskiner som brukes i industriell produksjon. Industribaking gjør det derfor helt nødvendig at opplæringen skjer i bedriftene. Overgangen fra skole til bedrift kan dermed bli stor, og det ble påpekt at elevene ofte ikke er forberedt på hva de møter når de kommer til bedriften. For noen elever kan overgangen oppleves som nedtur, særlig hvis de hadde forventet å skulle fortsette med den typen produksjon de har erfaring med fra skolekjøkkenet. Slike forhold tyder på at bedrifter med industribaking har ekstra utfordringer i rekrutteringen av unge fagarbeidere.

Det finnes en god del ufaglærte i mange bakerbedrifter. Det virker som dette er minst problematisk i de store bedriftene med industriell produksjon. Utsagn som «man trenger ikke fagbrev for å bake brød», kan dukke opp i intervju med slike bedrifter. I noen bedrifter er det likevel en forskjell i arbeidsoppgaver mellom fagarbeidere og ufaglærte. Ufaglærte har i større grad enklere manuelle oppgaver. Men det blir understreket at med god opplæring kan ufaglærte gjøre akkurat de samme arbeidsoppgavene som faglærte. Det blir ikke oppfattet som et problem at det ikke bare er faglærte bakere som jobber i produksjonen. Selv om bedriften uttrykker at fagarbeidere er foretrukket, kan ufaglærte med mye erfaring bli sidestilt med faglærte. En ufaglært med lang erfaring kan til og med foretrekkes framfor en nyutdannet fagarbeider. Dette må ikke forstås som at bedriftene ønsker å ansette ufaglærte i produksjonen, men at som svar på mangelen på fagarbeidere har bedriftene utviklet strategier med å ansette ufaglærte og gi dem intern opplæring. Erfaringene i bedriftene har vært at dette går bra. I noen bedrifter økes andelen fagarbeidere ved at de ufaglærte tar svenneprøven som privatist, men dette er ofte personavhengig. Noen ansatte vil gjerne ha både kompetansebevis og lønnstillegget for fagarbeidere, mens andre velger å fortsette som ufaglærte.

Også i bedrifter med høy andel ufaglærte som har gjennomgått intern opplæring, legges det vekt på at bakerfaget må ligge til grunn blant de ansatte som jobber med produksjonen. Det er særlig i situasjoner der det oppstår avvik i produksjon, at forskjellen mellom en fagarbeider og en ufaglært blir synlig. En faglært har bedre forutsetninger enn en ufaglært til å kunne forstå hva som er galt og å sette inn riktige tiltak for å rette opp feilen. En fagarbeider vil i tillegg bidra med en viss kvalitetssikring i produksjonen. For eksempel er matsikkerhet viktig for alle bedriftene, også i produksjoner med mye automatikk. I produksjoner der det er viktig å unngå allergener, er matkunnskap særlig viktig.

Våre funn tyder på at den industrielle delen av bakerbransjen vil fortsette å etterspørre bakere, men at rekrutteringen kan være vanskelig. Mye av behovet for arbeidskraft blir dekket med utenlandsk arbeidskraft, og dette fører med seg noen egne utfordringer som er nevnt i eget avsnitt.

6.3.2 Håndverksbakeren

En beskrivelse av håndverksbakeren er at dette er et håndverk som krever mer «feel». En annen enkel forklaring er at håndverksbakeren «baker for hånd» og er dermed avhengig av å kunne både teknikk og ha et visst håndlag. Håndverksbaking er en trend i markedet (Flesland 2015), og mange små bedrifter baserer seg på å bake spesialiserte produkter til en kunde med høy betalingsvillighet. Til forskjell fra masseproduksjon der råvaren kan være en ferdigblanding av mel og andre ingredienser, gjør håndverksbakeren alt fra bunnen av, inkludert blanding av mel. Noen håndverksbakere skiller seg ut ved å ta i bruk spesielle råvarer. Et eksempel er Godt Brød som

bruker økologiske råvarer og som dermed kan bruke Ø-merket i markedsføringen av sine produkter. Slik produksjon «fra bunnen» krever også en annen kunnskap om råvarene. Mens produksjon med ferdigblandinger er avhengig av at leverandør gjør en god jobb og kunnskap kan hentes inn fra leverandør, er håndverksbakeren avhengig av å hente sin kunnskap fra andre steder. Dette kan for eksempel være gamle håndverkstradisjoner eller at spesialkunnskap blir hentet inn fra utlandet.

Kunnskap om råvarene er viktig i seg selv. I ett av intervjuene blir det trukket fram at generell stor tilgang på ferdigvarer går utover kunnskap om råvarer i bransjen, men at dette er spesielt for bakerfaget der kunnskap om råvarene er en truet kunnskap. Hvis bransjen gir etter for effektiviseringskrav, kan det gå utover særegne kvaliteter basert på råvarekunnskap. Dette vil igjen kunne påvirke selve håndverksfaget, og informanten uttrykte bekymring for at denne utviklingen kan bidra til å gjøre faget mindre attraktivt for unge mennesker. Foreløpig ser det ut til at håndverksbakeriene bidrar til at kunnskapen om råvarer og særegne kvaliteter opprettholdes. De har dermed en svært viktig funksjon i å holde håndverksfaget levende.

Åpent Bakeri blir ofte trukket fram som et godt eksempel på et håndverksbakeri. Dette bakeriet og flere andre håndverksbakerier har ingen problemer med å rekruttere dyktige bakere og lærlinger. Håndverksbakeriene framstår som attraktive arbeidsplasser. Mange lærlinger og ufaglærte velger bevisst håndverksbakerier fordi de ønsker seg den kunnskapen disse bakeriene kan gi. Også håndverksbakeriene har ufaglærte som jobber med produksjonen, men det virker som om det er større sannsynlighet for at disse tar svennebrev enn ufaglærte hos industribakerbedrifter. Intern opplæring blir sett på som svært viktig i håndverksbakeriene. Selv om svennebrev blir sett på som et kvalitetsstempel, kan lang erfaring med faget være like verdifullt. Interesse og motivasjon for å jobbe med faget blir sett på som bakerens viktigste egenskap. Ofte har små håndverksbakere en eller flere personer som sitter på bedriftens kjernekunnskap. Disse er ofte bedriftens gründere eller arvtakere i familiebedrifter, og de sørger for at denne kunnskapen overføres til de øvrige ansatte.

Forskjellene mellom en håndverksbaker og en industribaker kan virke store. Med tanke på at bestått svenneprøve kun er ansett som en grunnutdannelse, og at begge grener i bransjen krever videreutvikling av kunnskap og ferdigheter, er det ikke sikkert at fagutdannelsen likevel er veldig forskjellig. På spørsmål om industribaking og håndverksbaking egentlig er forskjellige fag, er det heller ingen bedrifter som sier seg enige i dette. Likevel, det er klare forskjeller i den opplæringen som skjer i de ulike bedriftstypene, og dette har betydning for den kunnskapen og de ferdighetene lærlingen sitter igjen med etter bestått svenneprøve.

6.4 Arbeidsforhold i bransjen

Mye brødbaking foregår på natten eller tidlig på morgenen, noe som gjør at bakerne ikke har de mest gunstige arbeidstidene. I enkelte bedrifter kan nattillegg og annet gjøre at lønnen for en fagarbeider blir relativt bra. Mindre bedrifter som ikke har mulighet til å gi sine ansatte et høyt lønnsnivå selv med de pålagte tilleggene for ubekvemme arbeidstider, kan ikke konkurrere med andre arbeidsgivere på lønn. Et relativt lavtlønnet yrke med ubekvemme arbeidstider kan gjøre det vanskelig å rekruttere, særlig norske ungdommer. Flere bedrifter bekrefter dette. Små bedrifter kan i tillegg ha andre utfordringer, for eksempel små produksjonslokaler, som gjør opplæringen vanskeligere.

Noen mindre bedrifter merket at tilgangen på faglært arbeidskraft øker når arbeidsledigheten stiger. Dette kan tyde på at tilgangen på arbeidskraft er konjunkturavhengig. I gode tider finner noen bakere og konditorer seg jobb i andre bransjer, men når tidene er vanskeligere i andre bransjer kommer flere tilbake til baker- og konditorbransjen.

6.5 Utenlandsk arbeidskraft

Baker- og konditorbransjen har, som resten av matindustrien, en høy andel utenlandsk arbeidskraft. I noen bedrifter utgjør ansatte med utenlandsk bakgrunn en så stor andel at det oppfattes som en utfordring. Særlig utfordringer knyttet til språk gjør det vanskelig med god kommunikasjon i produksjonen. Ansatte må kunne lese oppskrifter og forstå instruksjoner. Manglende kommunikasjon kan i verste fall gå på sikkerheten løs. Andre utfordringer kan for eksempel bunne i ulike oppfatninger av god hygiene og andre forhold i produksjonen. En høy andel utenlandske ansatte kan også føre til at rekruttering av norske fagarbeidere og lærlinger til bedriften blir vanskeligere. En bedrift uttrykte bekymring over dette, men så likevel at den utenlandske arbeidskraften er kommet for å bli.

Samtidig blir mange sysselsatte fra andre land karakterisert som flinke fagfolk med stor arbeidsvilje og høy kapasitet. Disse egenskapene blir ofte satt opp mot norsk ungdom, som i noen tilfeller oppfattes som mindre arbeidsvillig. Selv om utenlandsk arbeidskraft er svært viktig i bransjen, er det et uttalt ønske om å kunne fortsette med rekrutteringen av norske fagarbeidere.

I noen særtilfeller er utenlandsk arbeidskraft hentet inn for å sikre nødvendig kompetanse. Dette er gjort gjennom bedriftenes egne nettverk. Når bedriftene ikke finner nødvendig kompetanse i Norge, men henter den inn fra utlandet, kan det også føre til at bransjen som helhet tilføres viktig kompetanse. Dette gjelder særlig håndverksbedrifter som både er spesialiserte og som utdanner nye fagarbeidere.

6.6 Lærlinger i baker- og konditorfaget

Langt fra alle av bedriftene som ble intervjuet i denne studien, hadde lærlinger. De fleste hadde imidlertid erfaring med lærlinger fra tidligere. Det var ingen klare skiller mellom store og små bedrifter i hvem som hadde lærlinger, men alle de mellomstore bedriftene hadde lærlinger. Flere av bedriftene med kombinert baker- og konditorproduksjon hadde kun lærlinger i konditorfaget. Ut fra intervjuene virker det som det både finnes flere søkere og læreplasser i konditorfaget enn i bakerfaget, som også bekreftes av Utdanningsdirektoratets oversikt over antallet søkere til lærlingeplasser og antallet inngåtte lærekontrakter. En informant mente at grunnen til dette kan være at elevene oppfatter konditorfaget mer «kunstnerisk», som igjen oppfattes som mer attraktivt. Overgangen fra skole til en bedrift med stor produksjon, tidspress og andre krav enn kunstnerisk utforming, kan derfor bli stor for disse lærlingene. Det virker imidlertid ikke som dette skremmer bort for mange elever, og bedriftene som har lærlinger i dette faget virker fornøyde.

I bakerfaget opplever imidlertid flere bedrifter mangel på gode kandidater til lærlingeplassene. Noen opplever at det ikke er søkere til læreplasser i det hele tatt. Noen bedrifter har også hatt så dårlige erfaringer med lærlinger i bakerfaget at de ikke ønsker å ha lærling. Særlig har bedriftene slitt med elever med dårlig motivasjon. En mulig forklaring er at skoleundervisningen er teoritung, og at dette svekker elevenes motivasjon for et videre utdanningsforløp. Når lærlingetiden begynner, er allerede fravær høyt og elevenes egen struktur svekket. Bedrifter som skal velge en

lærling, sjekker fravær og prater med lærere på skolen for å få et inntrykk av elevens motivasjon. Disse bedriftene legger vekt på å finne elever som har interesse for faget og motivasjon til å jobbe videre i bedriften.

Bedriftene med lærlinger oppgir forskjellige grunner til at de ønsker å ha lærlinger. For en del er det en rekrutteringsstrategi, altså en måte å skaffe seg gode fagarbeidere på. For andre går det mer på å opprettholde en håndverkstradisjon og et ønske om å bidra til å utdanne gode bakere og konditorer. Flere legger også vekt på at det er bra for arbeidsmiljøet i bedriften å ha lærlinger. Mange av lærlingene får jobb i bedriften etter bestått svenneprøve, men det er også bedrifter som ikke ansetter sine lærlinger etter endt svenneprøve. Det ble for eksempel sagt i et av intervjuene at det var et ønske at lærlingene skulle få erfaring fra andre bedrifter i bransjen før de eventuelt kommer tilbake. En tolkning av dette er at når bedriften ikke har behov for flere fagarbeidere, har de likevel lærlinger fordi de ønsker å bidra til utdannelsen av flere gode fagarbeidere til bransjen som helhet.

Bedriftene innrømmer at det kan være ressursmessig krevende å ha lærlinger. For bedrifter som opplever at kravene til effektivitet må heves betydelig, kan det være vanskelig å forsvare bruk av ressurser på utdanning av fagarbeidere, særlig hvis de ikke har behov for mer arbeidskraft selv. En del av bransjen har også gjennomgått omstruktureringer med nedbemanning. Da er det vanskelig å finne ressurser til utdanning av flere fagarbeidere.

Ingen av bedriftene uttrykker at de er fornøyde med lærlingenes ferdighets- og kunnskapsnivå når de begynner som lærlinger. Noen av bedriftene sier at de må begynne fra bunn med opplæring av lærlingen. En del viser forståelse for at skolen ikke har mulighet til å lære opp eleven i den type produksjon som foregår i bedriften. Fra andre bedrifter kommer det en klar kritikk mot skolen og den undervisningen som skjer der. Kritikken går særlig på at undervisningen er for teoretisk og for lite spisset mot faget. Baker- og konditorfagene blir ansett som så like at de kan ha samme undervisning på skolen. Men at matfag skal dekke flere forskjellige lærefag, er det en del som er skeptiske til.

Erfaringer med lærlinger som har liten bakgrunnskunnskap og dårlig motivasjon, gjør at flere bedrifter langt på vei anser det som bedre å ansette ufaglærte enn å ta inn lærlinger. Deres argumentasjon er at opplæring uansett må skje i bedriften, og den ansattes motivasjon og interesse er viktigere enn at opplæringen ender i et svennebrev. En god del ufaglærte begynner i en bedrift med mål om å ta svennebrevet gjennom praksiskandidatordningen. De fleste bedrifter er positive til dette fordi det er voksne mennesker som vet hva de vil og er motiverte for arbeidet. Noen ønsker likevel å prioritere lærlinger når de skal gi opplæring.

Blant bedriftene er det forskjellige oppfatninger av opplæringskontorene som tilbyr lærlinger til bransjen. Noen bedrifter er medlem av et opplæringskontor og setter pris på at dette tar seg av papirarbeidet og rapportering. Andre bedrifter tar seg av opplæringen av lærlingen uten opplæringskontor. Disse mener opplæringskontorene krever for mye i forhold til hva bedriften får igjen. Når produksjonen er svært spesialisert, kan det være vanskelig for bedriften å tilby en fullstendig opplæring til lærlingen. En bedrift har løst dette gjennom et tettere samarbeid med skolen der en lærer bidrar på de områdene hvor bedriften ikke kan gi opplæring. Flere bedrifter kan også dele på en lærling. For bedrifter med konkurrerende produkter er dette ikke aktuelt.

6.7 Kontakt med skole

Alle bedrifter som har lærlinger samarbeider med skolene og tar i mot elever for utplassering. Det er likevel kun en bedrift som oppgir at de bruker faget prosjekt til fordypning aktivt for å rekruttere lærlinger. Likevel kan det være at bedriftene har en eller flere elever på utplassering i en kortere eller lengre periode, men at det ikke skjer hvert år eller regelmessig. Prosjekt til fordypning kan ta flere former, men mange skoler har elevene utplassert hos bedrift i en periode en eller to ganger i løpet av skoleåret. Prosjekt til fordypning gir dermed en god anledning for bedriften til å bli kjent med elevene, og å sikre at de rekrutterer lærlinger som har motivasjon til å jobbe i bedriften. Likevel blir utplassering i en bedrift i prosjekt til fordypning tilsynelatende lite brukt i baker- og konditorbransjen.

Noen av bedriftene uten lærlinger har likevel noe kontakt med skolene, selv om de medgir at de egentlig ikke har ressurser til dette. Flere av bedriftene uttrykker at de har mulighet og ønske om mer kontakt med skolene, både for å ta i mot elever i bedriften, bidra i undervisningen eller å ta i mot lærere for gi opplæring til dem. Kontakten med skolen virker likevel sporadisk, og det var ingen av bedriftene som ga uttrykk for at de samarbeider med skolene om rekruttering til de relevante yrkesfagene.

6.8 Skolens betydning

Flere av bedriftene uttrykte at de ikke er fornøyd med skolens del av fagutdanningen. De to første årene av et 2+2-løp foregår i hovedsak på skole. Med en svært generell læreplan kan skolens undervisningsopplegg variere veldig og få betydning for elevenes tilegnede kompetanse. Det er utenfor dette prosjektets ramme å gjøre en vurdering av skolens betydning for læretiden og gjennomføringen av svennebrevet i baker- og konditorfaget. Det er imidlertid gjennomført et intervju med en skole for å få et eksempel på hvordan skolen kan imøtekomme bransjens behov for kompetanse. Hvordan skolens opplegg påvirker bedriftenes etterspørsel etter lærlinger er her vurdert ut fra én skoles opplegg for baker- og konditorfaget, og må sees på som et eksempel, ikke en generell vurdering.

6.8.1 Skolens ressurser

Læreren er kanskje den viktigste ressursen skolen har å by på. Vg2 matfag tilbyr generelle programfag som skal være relevante for både bakere og kjøttskjærere. Etter endt Vg2 matfag har elevene valgt et yrkesfag som de skal spesialisere seg i. Inntrykket fra intervjuene med både bedrifter og opplæringskontor er likevel at undervisningen på skolen blir bedre dersom lærerne har fagbrev i de fagene elevene skal spesialisere seg i. Skolen som er brukt som eksempel her, har en lærer som har fagbrev i både konditor- og bakerfaget, videreutdanning i begge fagene og erfaring fra bransjen. Betydningen av at lærer har fagbrev i faget hun eller han underviser i, understrekes både av skolen og av flere opplæringskontor. Undervisningen blir enda bedre hvis lærerens fagbakgrunn kombineres med gode fasiliteter på skolen slik at elevenes praksis blir så nær virkeligheten i bedriftene som mulig. Lærere med relevant fagbakgrunn bidrar antakelig også til at kontakten med bedriftene i bransjen er bedre. Gjennom god kontakt med bedrifter vil relevant praksis på skolen kunne sikres ytterligere.

Skolens fysiske fasiliteter kan være avhengig av hvilke tilbud skolen hadde før Kunnskapsløftet. Skolen som er et eksempel i denne undersøkelsen, var den eneste skolen i fylket som hadde tilbud

til elever som ville bli bakere og konditorer før Kunnskapsløftet. Skolen hadde dermed flere ressurser tilgjengelige til elever i disse fagene også etter Kunnskapsløftet. Samtidig har skolen satset på akkurat baker- og konditorfaget, noe som har medvirket til dagens fasiliteter på skolen. Skolen har et eget bakeverksted med maskiner. Dette gjør at elevene får praksis som oppfattes som relevant av de bedriftene som tar i mot elever til utplassering og lærlinger fra skolen. Bedrifter som har vært på besøk og sett verkstedet er fornøyde med hva skolen har å tilby elevene.

Satsningen på baker- og konditorfaget gjør at skolen ikke kan tilby elever som ønsker å fordype seg i for eksempel kjøttfag eller fiskehandlerfaget tilsvarende utdanningsressurser. Dette løser skolen ved å anbefale elever som er interessert i andre matfag å velge en annen skole i Vg2. Dette er uvanlig. Ikke alle skoler vil anbefale elever å bytte skole midt i utdanningsløpet, de har selv en viss interesse av å holde på elevene for å fylle klassene. For denne skolen er ikke dette et problem, da de fyller opp plassene på Vg2 matfag med elever som ønsker å bli baker eller konditor. Hvis en elev ønsker et annet Vg3-lærefag, men ikke ønsker å bytte skole, kan skolen likevel tilby opplæring for eleven ved at de samarbeider med bedrifter eller en annen skole om relevant praksis. Skolen mener at teorien i fagene er såpass lik at de kan tilby den samme undervisningen for alle matfagelevne. Gjennom elevbedriften, der elevene selv produserer og selger varer, kan elevene selv bestemme tema slik at de får muligheter til praksis innen flere enn en matproduksjon. Et tema (produkt) kan være pizzaproduksjon som gir en litt annen praksis enn for eksempel brødbakst.

6.8.2 Rekruttering

Lærerne på skolen rekrutterer fra ungdomsskolene i nærheten ved å presentere alle fagene og utdanningsforløpet for ungdomsskoleelevene. Gjennom å øke bevisstheten blant ungdomsskoleelever, ønsker de å rekruttere søkere til Vg1 mat- og restaurantfag som vil gå videre til Vg2 matfag. I tillegg viser de fram fagene på messer. Interesserte ungdomsskoleelever kan få komme til skolen og være med en eller flere dager for å få et realistisk inntrykk av hva fagene går ut på. Denne rekrutteringen gjør at skolen kun får elever som har mat- og restaurantfag som førstevalg. Det vil si at elevene vet hva de går til når de begynner på skolen og er mer motivert for det faget de har valgt. De fleste av elevene er veldig klare på hvilket fag de skal velge i Vg3 allerede i starten av Vg1.

Tidligere var det veldig mange som ville bli kokk. Nå har det blitt flere og flere som vil bli konditor. Det begynner også å komme noen elever som vil bli baker. Læreren kan ha en del å si for hvilket fag elevene ønsker å spesialisere seg i, både ved å gi eleven direkte anbefalinger og ved å overføre entusiasme for faget i undervisningen. Et opplysningskontor uttrykte det slik: «En formidler best det en kan», og siktet da til at det er viktig for elevenes motivasjon og forståelse for faget at læreren faktisk kan det faget han eller hun underviser i.

6.8.3 Kontakt med bedrifter i bransjen

Skolen har mye kontakt med bedriftene i bransjen og har diskusjoner med relevante bedrifter om hva elevene bør lære på skolen og hva de bør lære i bedrift. Læreren er opptatt av at det eleven lærer på skolen skal ha relevans for bedriftene. Læreplanen er åpen, og skolen mener det er rom for å tilpasse den til hva næringslivet ønsker. Skolen har maskiner på sitt bakeverksted slik at elevene kan få en praksis som er relevant for den virkeligheten de møter ute i bedriftene. Elevene lærer også språkbruk og fagterminologi som brukes for å håndtere både råvarer, deiger, maskiner og

annet utstyr. Enkelte bedrifter kommer også til skolen for å presentere seg, og klassen drar på besøk til utvalgte bedrifter.

Skolen ser på utplassering i bedrift som en meget viktig del av opplæringen. Ifølge opplæringskontorene praktiseres prosjekt til fordypning forskjellig fra skole til skole. Mens noen har utplassering i bedrift en dag i uka over en lengre periode, har andre skoler utplassering i bedrift 2-3 uker to ganger i året. Skolene kan også velge ikke å ha elevene utplassert i bedrift i faget prosjekt til fordypning. Skolen vi har undersøkt har utplassering av elevene i bedrift i tre uker to ganger i året. Elevene får i utgangspunktet bestemme selv hvilken bedrift de vil være hos. Noen har spesielle ønsker eller kontakter som gir dem plass. Helt fra starten av skoleåret understreker lærer betydningen av utplassering overfor elevene, og at de må finne en bedrift hvor de kan tenke seg å være lærling. Samtidig blir elevene oppfordret til å prøve seg i flere bedrifter for å finne ut hvor de kan passe inn. Læreren bidrar med å veilede elevene etter deres ønsker om hva slags bedrift de vil være i, og benytter også sitt eget nettverk av bedrifter til å finne fram til egnede bedrifter for hver enkelt elev. Det legges særlig vekt på å få elevene utplassert i bedrifter som skal ha lærlinger, for dermed å bidra til at disse elevene kan vurderes som mulige lærlinger. Bedriftene som ønsker å rekruttere lærlinger er aktive og flinke til å vise seg fram for elevene, og tar godt i mot dem når de er på utplassering i bedriften.

Skolens erfaring er at bedriftene stort sett er åpne for å ha elever i utplassering, men at det er variasjon i hvordan de tilrettelegger for elevene. Det har vært noen få, dårlige erfaringer fra enkelte bedrifter. Da forsøker skolen å unngå at elever blir utplassert i den bedriften igjen. De dårlige erfaringene går i hovedsak på at bedriften ikke har lagt til rette for at elevene kommer på besøk og skal være i bedriften en periode.

Elevene blir bedt om ut fra læreplanens mål, å tenke igjennom hva de ønsker å lære når de er utplassert i en bedrift. Skolen stiller i utgangspunktet ingen krav til at bedriftene skal gjøre noe utover å ta godt imot elevene. Noen bedrifter legger til rette for at elevene får komme med ønsker, men som oftest deltar elevene i den vanlige produksjonen. Det blir understreket at det er viktig at elevene får et realistisk møte med virkeligheten i bedriftene, for det er jo dit de skal for å få svennebrev. Derfor er det også viktig at elevene kommer ut og får erfaringer fra bedriftenes virkelighet så tidlig som mulig. Skolen må på sin side prioritere å bruke ressurser på samarbeidet med bedriftene og følge opp elevene når de er på utplassering.

Bakerfaget har hatt særlige utfordringer med rekruttering, men i følge skolen kan dette være i ferd med å endre seg. Det er en klar kjønnsdeling mellom baker- og konditorfaget. Mens jentene vil bli konditor, er det guttene som velger bakerfaget. Skolen har opplevd at bedrifter har tatt kontakt for å få lærlinger i bakerfaget. Dette støtter opp om inntrykket fra undersøkelsen av bedriftene, at det er mangel på søkere til læreplasser. I fylket skolen vi undersøkte ligger i, hadde likevel bare et mindretall av søkere til læreplasser i bakerfaget fått seg læreplasse per 1.1.2016. Regionale forskjeller kan føre til at selv om det noen steder står elever uten læreplasse, finnes det bedrifter i andre regioner som ikke får tak i lærlinger. Men etterspørsel etter lærlinger fra en bestemt skole kan også ha sammenheng med hvordan skolene samarbeider med lokale bedrifter og markedsfører sine elever ut mot bedriftene gjennom blant annet utplassering.

For å øke rekrutteringen til bakerfaget, mener skolen at bransjen selv må ta ansvar og vise seg fram. Bakere kan for eksempel komme til skolen og snakke om faget sitt og jobben sin. Det er viktig å vise fram de gode sidene ved å være baker og hvilke muligheter det er i bransjen. En mulig

forklaring på kjønnsdelingen mellom baker- og konditorfaget er at jenter foretrekker å pynte kaker og at guttene er mer tiltrukket av det tekniske i bakerfaget. Men det kan også være tradisjonelle kjønnsroller som spiller inn, eller at bakerfaget kan inneholde tunge løft som krever fysisk styrke. For å øke rekrutteringen av jenter til bakerfaget bør det legges vekt på at det finnes mange hjelpemidler slik at yrket ikke nødvendigvis behøver fysisk styrke.

6.9 Oppsummering av undersøkelsen av baker- og konditorbransjen

- Bransjen er todelt i industribakerier og håndverksbakerier.
- En todelt bransje gir noe forskjellig kompetansebehov, men baker- og konditorfaget ligger i bunn for begge.
- Selv om fagarbeidere er foretrukket, er ufaglærte mye brukt og lang erfaring sidestilles med fagbrev.
- Deler av bransjen sliter med rekruttering av fagarbeidere og lærlinger.
- Opplæring i bedrift er nødvendig både blant industribakerne og håndverksbakerne.
- Kontakt med skole virker sporadisk, selv om flere bedrifter uttrykker interesse for økt samarbeid.
- Prosjekt til fordypning blir i liten grad brukt til rekruttering av lærlinger.
- Rekruttering fra utlandet har vært nødvendig i bransjen, men kan også innebære utfordringer for den enkelte bedrift.
- Det er uttrykt bekymring for fagets framtid ut fra den dårlige søkningen til lærlingeplasser.
- Det er lite samarbeid mellom bedriftene og skolen om rekruttering til yrkesfagene.
- Håndverksbakeriene kan spille en viktig rolle i å sikre fagets framtid og motivere flere unge mennesker til å velge bakerfaget.
- Skolens rolle i rekruttering av lærlinger er viktig, særlig gjennom utplassering gjennom prosjekt til fordypning.
- Skolens fasiliteter og faglærere er viktige for å gjøre utdanningen relevant for bedriftene.

7 KVANTITATIVE UNDERSØKELSER AV KOMPETANSEBEHOVET I BAKER- OG KONDITORBRANSJEN

7.1 Spørreundersøkelse om fagarbeidere og kompetansebehov fra 2014

I 2014 gjennomførte NILF en spørreundersøkelse om fagarbeidere og kompetansebehov til medlemmer av NHO Mat og Drikke (og da også NHO Mat og Landbruk). Det kom inn 42 svar fra bakerier og konditorier. Svarprosenten for denne bransjen var svært lav, kun 23 prosent, og noe usikker fordi det er vanskelig å avgjøre hvor mange bedrifter/enheter som utgjør populasjonen fordi noen av mottakerne kan være utsalg med lite eller ingen produksjon på stedet. Resultater fra hele spørreundersøkelsen er presentert i rapporten «Kompetansebehov i matindustrien» (Prestvik & Rålm 2014) for alle bransjene. Dette prosjektet har gjennomført en egen spørreundersøkelse til baker- og konditorbransjen. Denne spørreundersøkelsen er utformet som en komplementering av spørreundersøkelsen fra 2014 for ikke å lage unødvendig overlapp og gjentakelser. Først presenteres noen av resultatene fra baker- og konditorbransjen fra undersøkelsen gjennomført i 2014

7.1.1 Lærlinger og samarbeid med skole

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2014, var det kun to bedrifter som ikke hadde faglærte blant de ansatte, og en av disse bedriftene hadde kun to ansatte. 18 av bedriftene (44 prosent) hadde ikke lærlinger på det tidspunktet de svarte på spørreundersøkelsen (de kan ha hatt lærlinger tidligere). Bedrifter i størrelsesgruppen 1-4 ansatte hadde også lærlinger, men flesteparten av bedriftene på denne størrelsen manglet lærlinger. I de større bedriftene var det en høyere andel bedrifter som hadde lærlinger. Blant bedriftene med over 20 ansatt hadde nesten 70 prosent lærlinger. Det var ulike årsaker til at noen av bedriftene i undersøkelsen ikke har lærlinger. Mangel på tid, ikke gode nok søkere, ikke tradisjon for lærlinger og ikke opplæringspersonell i bedriften, var av svaralternativene som gikk mest igjen.

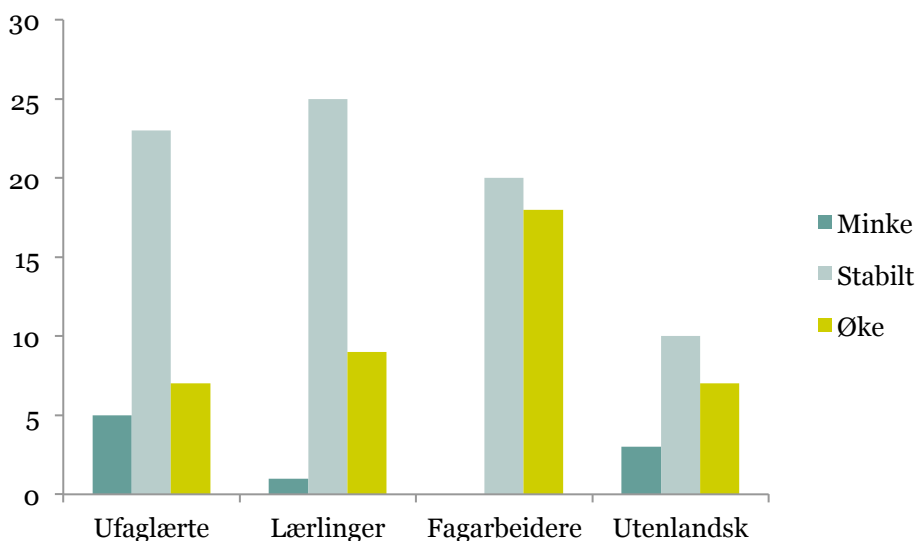
De aller fleste bedriftene som hadde lærlinger var medlemmer av et opplæringskontor, men fire av bedriftene tok ansvaret for opplæringen selv. Også bedrifter som ikke hadde lærlinger var medlemmer av et opplæringskontor. Dette kan antakelig bety at de enten har hatt eller hadde intensjon om å ta inn lærlinger. Omkring halvparten av bedriftene oppga at de tok i mot elever gjennom prosjekt til fordypning, og noen få av disse hadde ikke lærlinger da de svarte på spørreundersøkelsen. 19 bedrifter oppga at de samarbeidet med skolene om rekruttering, og kun en av disse hadde ikke lærling på det tidspunktet de svarte på undersøkelsen.

7.1.2 Behov for arbeidskraft nå og i framtida

Ikke alle bedriftene hadde dekket sitt behov for kompetanse. Ti bedrifter oppga at de manglet faglærte bakere, og tre bedrifter oppga at de gjerne skulle hatt (flere) lærlinger. Seks bedrifter oppga at de manglet faglærte konditorer, og seks bedrifter manglet lærlinger i konditorfaget, men bare en bedrift manglet begge deler. På spørsmål om behov for arbeidskraft fram mot år 2020,

svarte litt over halvparten at de forventet at behovet for ufaglærte ville være stabilt. Fem bedrifter forventet at behovet for ufaglærte ville minke, mens sju bedrifter forventet at behovet ville øke. Ni bedrifter forventet at behovet for lærlinger ville øke i framtida, mens 25 bedrifter (60 prosent) forventet at det ville være stabilt. Kun en bedrift forventet at behovet for lærlinger ville minke, men for en god del bedrifter (fem) var ikke dette spørsmålet relevant. Ingen av disse bedriftene hadde lærlinger da de svarte på spørreundersøkelsen og de så nok ikke for seg at de vil ha lærlinger i framtida heller.

Figur 11. Behov for arbeidskraft mot 2020.



Figur 11 viser at de fleste bedrifter forventer at behovet for ufaglærte og lærlinger vil være stabilt. Omtrent like mange bedrifter forventer et stabilt eller økt behov fagarbeidere. Ingen bedrifter forventer at behovet for fagarbeidere vil minke. Når bedriftene ble bedt om å spesifisere hvilke lærefag de ville ha økt behov for, oppga elleve bedrifter at de trengte bakere. Av disse var det seks bedrifter som oppga at de også trengte konditorer, pluss en bedrift som ikke trengte konditor eller baker. Bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen forventet til sammen at de trengte 38 flere årsverk bakere og til sammen 18 årsverk konditorer fram mot år 2020. Flere av bedriftene forventet å øke med mer enn ett årsverk, også noen av de små bedriftene. En middels stor bedrift (20-49 ansatte) forventet at behovet for fagarbeidere innen industriell matproduksjon, industrimekanikk og logistikk ville øke. En annen bedrift i samme størrelsesgruppe forventet også at behovet for logistikkfaget vil øke. En del bedrifter som ikke hadde fagarbeidere i sin bedrift da de svarte på spørreundersøkelsen, forventet å skaffe seg den kompetansen i framtida. Fire bedrifter uten bakere så for seg å rekruttere bakere.

Ikke alle bedrifter forventet en økning i behovet for faglært arbeidskraft. Tre bedrifter regnet med at de måtte nedbemanne med til sammen ni årsverk bakere og sju årsverk konditorer fram mot 2020. En av disse bedriftene er relativt stor, og forventet at seks årsverk bakere og fire årsverk konditorer ville forsvinne.

7.1.3 Vurdering av fagarbeidere og lærlinger

På spørsmål om mangel på grunnleggende skrive-, lese-, regne- og datakunnskaper blant ansatte var et problem for bedriften, svarte over halvparten av bedriftene at det ikke var noe problem. 15

bedrifter (35 prosent) svarte at det noen ganger er et problem blant norske ufaglærte, og 11 bedrifter oppga at det noen ganger er det problem blant norske fagarbeidere. Kun 8 bedrifter oppga at det noen ganger var et problem blant lærlinger, men dette utgjør likevel en tredjedel av de bedriftene som oppgir at de har lærlinger. For utenlandske ansatte var det en større andel bedrifter som oppfatter mangel på grunnleggende kunnskaper som et problem.

7.1.4 Rekruttering

Den vanligste rekrutteringsmetoden blant bedriftene i undersøkelsen var å ha lærlinger. Hele 63 prosent av bedriftene oppga at de rekrutterte fagarbeidere på denne måten. Det vil si at selv om en god del av bedriftene ikke hadde lærlinger da de svarte på spørreundersøkelsen, så rekrutterte de på denne måten. Over halvparten av bedriftene annonserte stillinger ledig når de trengte flere fagarbeidere. Elleve bedrifter oppga at de skaffet flere fagarbeidere ved at ansatte tok fagbrev.

7.1.5 Oppsummering av resultater fra spørreundersøkelse fra 2014

- Kun litt over halvparten av bedriftene som svarte hadde lærlinger, og det er større andel blant de større bedriftene som hadde lærlinger.
- De vanligste grunnene til at bedriften ikke hadde lærling var mangel på tid, mangel på gode søkere og at bedriften ikke hadde tradisjon for å ha lærlinger.
- Omkring halvparten av bedriftene hadde elever i utplassering, og et fåtall oppgir at de tok del i rekruttering til faget.
- Noen bedrifter oppga at de hadde et udekket behov for fagarbeidere og lærlinger i baker- og konditorfaget.
- Det vil være behov for fagarbeidere i begge fag i framtida, mange bedrifter meldte et økt behov for fagarbeidere.
- Noen bedrifter ville også ha behov for andre fag, blant annet industriell matproduksjon, industrimekanikk og logistikk.
- Å ha lærling var den vanligste måten å rekruttere fagarbeider på.

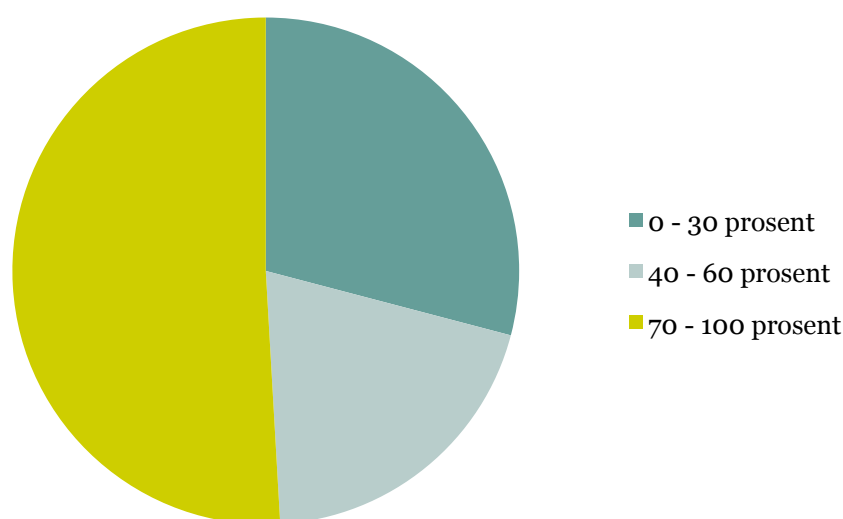
7.2 Spørreundersøkelse fra januar 2016

For å få et grundigere innblikk i hele baker- og konditorbransjen ble det laget en egen spørreundersøkelse for bransjen. Spørsmålene ble laget med utgangspunkt i funnene fra intervjuene som ble gjennomført i dette prosjektet og spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2014. Spørreskjemaet ble utarbeidet i samarbeid med Baker- og Konditorbransjens Landsforening og sendt ut til deres medlemmer i januar 2016, totalt 326 mottakere. Svarprosenten ble lav, bare 17 prosent av mottakerne svarte på hele spørreskjemaet. Blant mottakerne kan det ha vært utvalg med lite eller ingen produksjon som spørreskjemaet ikke er relevant for. I så fall er svarprosenten egentlig høyere. Til sammen var det 59 bedrifter som besvarte deler av spørreskjemaet, men alle svarte ikke på alle spørsmål. Antallet svar som er brukt i analysen som følger, varierer derfor fra 55 til 59. Siden undersøkelsen var anonym, vet vi ikke hvor mange av de som svarte i 2014 som også svarte i 2016. De behandles derfor som to forskjellige utvalg.

7.2.1 Andel fagarbeidere i produksjonen

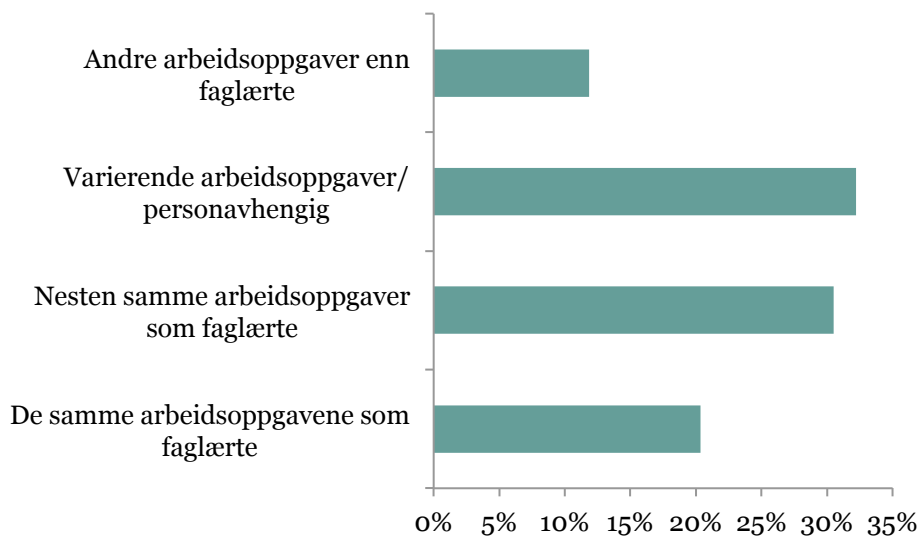
Spørreundersøkelsen fra 2014 ga et innblikk i andelen fagarbeidere som jobber i bedriften som helhet. Men siden bedriftene i baker- og konditorbransjen ofte har egne utsalg, driver cateringvirksomheter og andre aktiviteter som ikke krever de tradisjonelle fagene for bransjen, spurte vi om hvor stor andel som jobber med produksjon som er faglærte. I figuren 12 er bedriftene delt opp i tre grupper etter hvor stor andel fagarbeidere som jobber med produksjon. Der ser vi at i over halvparten av bedriftene utgjør fagarbeidere 70 prosent eller mer av de ansatte i produksjonen. Fem bedrifter oppga at alle som jobber med produksjon er fagarbeidere. Mange bedrifter har altså et klart flertall fagarbeidere som jobber med produksjon.

Figur 12. Tre grupper av bedrifter med forskjellig andel fagarbeidere.



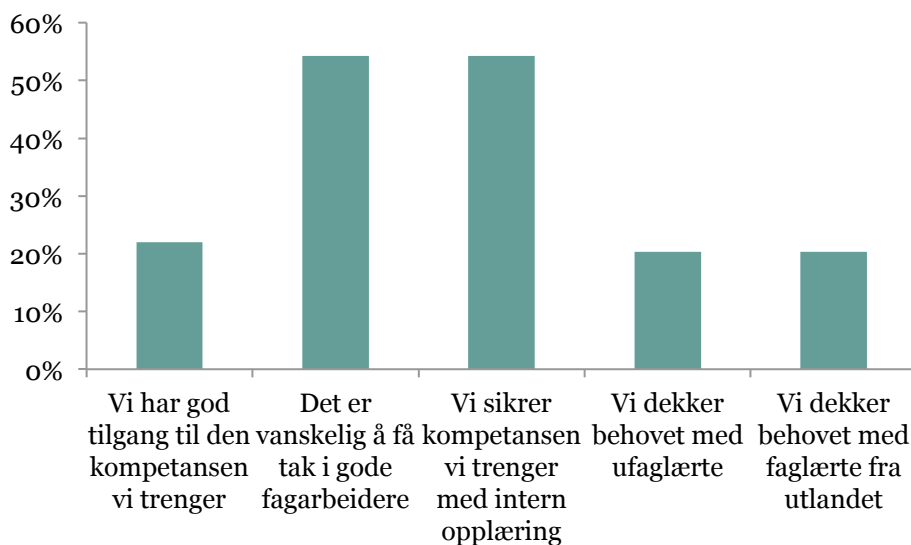
Bedriftene ble spurt om arbeidsoppgavene til de ufaglærte som jobber med produksjon, og om disse arbeidsoppgavene skiller seg fra ansatte med svennebrev (se figur 13). Kun tolv prosent av bedriftene oppgir at ufaglærte har andre arbeidsoppgaver enn faglærte. Nesten en tredjedel av bedriftene (32 prosent) svarte at arbeidsoppgavene er personavhengige eller varierende. Nesten like mange av bedriftene svarte at ufaglærte har nesten de samme oppgavene som faglærte. I 20 prosent av bedriftene har ufaglærte de samme arbeidsoppgavene som faglærte.

Figur 13. Tre grupper av bedrifter med forskjellig andel fagarbeidere.



Arbeidsoppgavene blant ufaglærte som jobber med produksjon, varierer altså mye fra bedrift til bedrift. Det kan imidlertid ha en sammenheng med sammensetningen av kompetansen i bedriften. Blant bedrifter hvor andelen fagarbeidere utgjør 30 prosent eller mindre, oppgir nesten 40 prosent at ufaglærte har de samme arbeidsoppgavene som faglærte. Blant bedriftene med en høyere andel fagarbeidere er det færre bedrifter som oppgir at faglærte og ufaglærte har de samme arbeidsoppgavene. Selv om tendensen er tydelig blant de som har svart, gjør det lave antallet svar i undersøkelsen at det ikke er mulig å si om dette er representativt for hele bransjen. Samtidig er det svært få bedrifter som oppgir at ufaglærte som jobber med produksjon, har oppgaver som skiller seg helt fra de faglærte. I en god del bedrifter er det altså små forskjeller i arbeidsoppgaver for faglærte og ufaglærte. Disse forskjellene kan imidlertid være viktige for kvalitet og mattrygghet, som det ble presisert i noen av intervjuene.

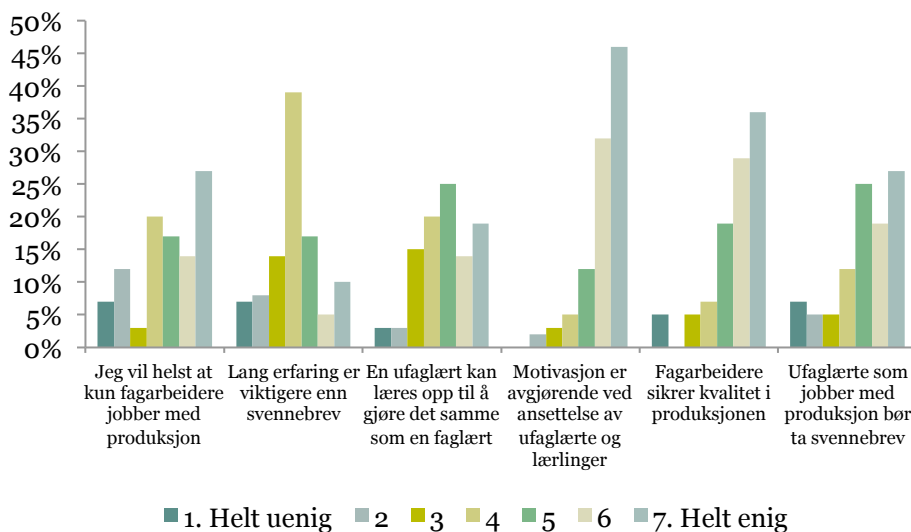
Figur 14. Tilgang til kompetanse.



På spørsmål om tilgangen til kompetanse og hvordan bedriftene sikrer seg den arbeidskraften de trenger, er det klart flest bedrifter som oppgir at det er vanskelig å få tak i gode fagarbeidere (se figur 14). Over 50 prosent av bedriftene krysset av på dette alternativet. Bedriftene kunne velge å krysse av på flere alternativer, og over 50 prosent krysset også av på at de sikrer nødvendig kompetanse med intern opplæring. Av de bedriftene som synes det er vanskelig å få tak i gode fagarbeidere, svarer over halvparten at de sikrer kompetansen de trenger gjennom intern opplæring. Det virker som intern opplæring er den vanligste måten å sikre seg nødvendig kompetanse på. Det er imidlertid ikke mulig å finne en sammenheng mellom mangel på fagarbeidere og bruk av ufaglærte, eller intern opplæring og bruk av ufaglærte. Det kan tyde på at intern opplæring er like viktig om bedriften har en høy andel faglærte eller ikke.

Blant de som oppgir at de har god tilgang på den kompetansen de trenger (22 prosent), har 75 prosent av dem en stor andel faglærte som jobber med produksjon. Det kan altså være en sammenheng mellom tilgang på kompetanse og andel fagarbeidere som jobber med produksjon. Blant de bedriftene som oppgir at de dekker behovet med fagarbeidere fra utlandet, er det også mange som har en høy andel fagarbeidere som jobber med produksjon. Noen av håndverksbedriftene som ble intervjuet, oppga at de ikke hadde noen problemer med å tiltrekke seg faglærte, og de hadde også en høy andel faglærte i bedriften. Det kan være denne tendensen som kommer fram i svarene i spørreundersøkelsen, at bedrifter som ikke har noe problem med å tiltrekke seg faglærte også har en svært høy andel faglærte. I tillegg er det noen bedrifter med høy andel fagarbeidere som henter inn disse fra utlandet.

Figur 15. Meninger fagarbeidere, ufaglærte, svennebrev og motivasjon.



Figur 15 viser hvor uenig eller enig bedriftene er i en rekke påstander om ufaglærte, erfaring, opplæring og motivasjon. Det er størst enighet blant bedriftene om at motivasjon er avgjørende når de skal ansette en ufaglært eller en lærling. Det er også stor enighet om at fagarbeidere sikrer kvalitet i produksjonen, 84 prosent er enige i dette (i varierende grad, tre søyler er lagt sammen). Svært mange, 71 prosent av bedriftene, er enige i at ufaglærte som jobber med produksjon bør ta svennebrevet. Fagarbeidernes betydning for kvalitet i produksjonen står altså sterkt blant mange av bedriftene i bransjen.

Det er større variasjon i svarene på påstandene som har med opplæring av ufaglærte og lang erfaring å gjøre. Den største andelen (40 prosent) er hverken enig eller uenig i at lang erfaring er viktigere enn svennebrev. Det er litt flere som er enige i denne påstanden enn de som er uenige, men det er altså størst andel som ikke vil ta stilling til denne påstanden. Nesten 60 prosent er enige i at en ufaglært kan læres opp til å gjøre det samme som en faglært. Her siktes det ikke til lærlingeordningen. De som har svart har forhåpentligvis tenkt på intern opplæring av ufaglærte uten at målet er at de skal ta svennebrev. Nesten 60 prosent er mer enig enn uenig i at de helst vil at kun fagarbeidere jobber med produksjon, og hele 27 prosent er helt enige i dette. Selv om mange helst skulle hatt bare fagarbeidere til å jobbe med produksjon, er det også mange som mener at ufaglærte kan læres opp til å gjøre samme jobb som en faglært. Det virker som svennebrevet står sterkt blant bedriftene som har svart. Likevel er det også mange som mener intern opplæring kan veie opp for mangel på fagarbeidere.

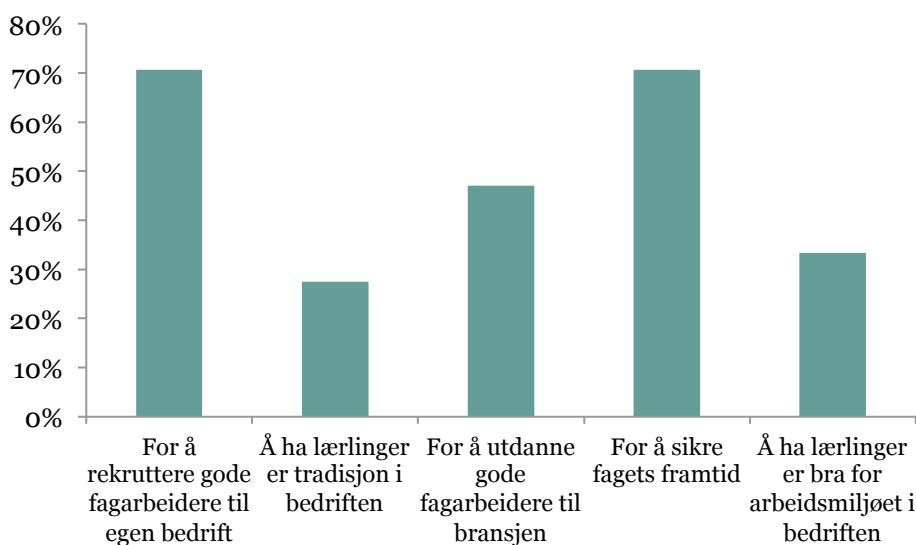
7.2.2 Lærlinger

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i januar 2016, svarte 68 prosent av bedriftene at de har lærling og 19 prosent svarer positivt på at de har hatt lærling tidligere. Kun 14 prosent har aldri hatt lærling. Bedriftene som har lærlinger er sterkere representert i gruppene som har en høy andel av fagarbeidere som jobber med produksjon. I spørreundersøkelsen fra 2014 svarte 56 prosent av bedriftene at de ikke hadde lærling. Dette betyr ikke at andelen bedrifter med lærling har økt fra 2014 til 2016, eller at nesten 70 prosent av bedriftene i bransjen har lærlinger. Antakelig er

bedrifter som har lærlinger mer opptatt av yrkesutdanningen enn bedrifter som ikke har lærlinger. Dermed er det mer interessant for bedrifter med lærlinger å svare på en slik spørreundersøkelse.

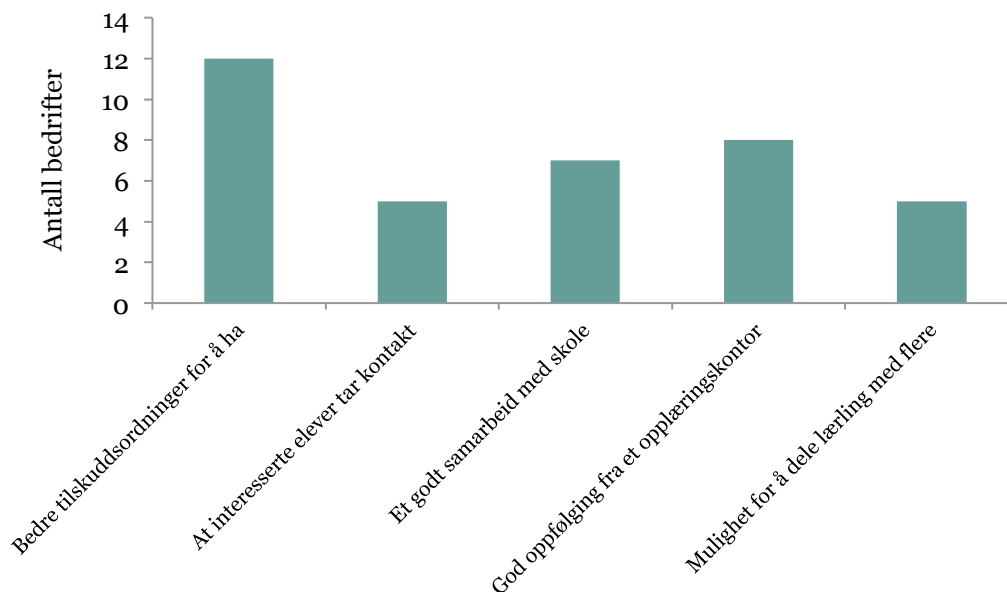
Bedriftene som har lærling ble bedt om å krysse av på en eller flere årsaker til at de har lærling (se figur 16). De to alternativene som flest bedrifter krysset av på, var at det er for egen rekruttering av gode fagarbeidere og for å sikre fagets framtid. Til sammen var det 71 prosent av bedriftene som krysset av på et av disse to alternativene. Mange av de som valgte ett av de to alternativene, valgte å krysse av på begge alternativ. Nesten halvparten av bedriftene svarte at de har lærlinger for å utdanne gode fagarbeidere til bransjen. Bare rundt en tredjedel svarte at det er tradisjon i bedriften og at det er bra for arbeidsmiljøet.

Figur 16. Bedriftenes grunner til å ha lærling.



I NILF-rapporten fra 2014 var de mest oppgitte grunnene for at bedriften ikke har lærlinger mangel på tid og at søkerne ikke var gode nok. I 2016 spurte vi bedriftene uten lærling hva som kunne motivere til å opprette flere lære plasser (se figur 17). Tolv bedrifter uten lærlinger krysset av på alternativet «bedre tilskuddsordninger». Dette var det mest populære alternativet. «God oppfølging fra opplæringskontor» og et «godt samarbeid med skole» var alternativer som henholdsvis 8 og 7 av bedriftene uten lærlinger syntes var interessante alternativer. Alternativene «at interesserte elever tar kontakt» eller «mulighet for å dele ansvaret for en lærling med andre bedrifter», var det også noen bedrifter som syntes var interessante muligheter, men det var kun 5 av 17 bedrifter som krysset av dette. Denne undersøkelsen tyder altså på at det er finansielle virkemidler som kan motivere flest bedrifter til å ha lærlinger, men noen ønsker også et godt opplæringskontor og et godt samarbeid med skole.

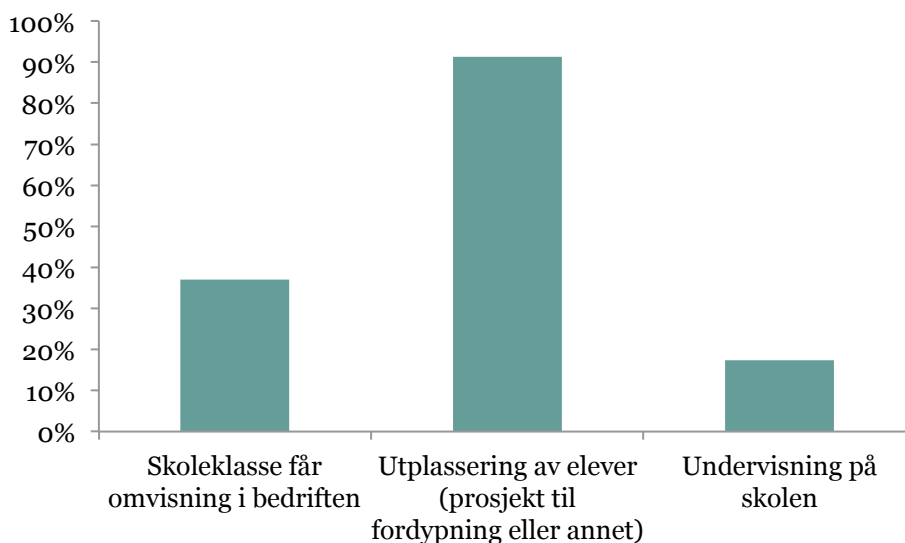
Figur 17. Hvordan motivere til flere læreplasser?



7.2.3 Samarbeid med skoler

På spørsmål om bedriften har samarbeid eller kontakt med videregående skoler, svarer to tredjedeler av bedriftene at de har det. Også en del av bedriftene som ikke har lærlinger, oppgir at de har kontakt med skole. 14 prosent oppgir at de tidligere har hatt kontakt med skole, mens 19 prosent oppgir at de ikke har hatt kontakt med skoler. Figur 18 viser hva slags kontakter bedriftene har hatt med skolene. Alle bedriftene som har eller har hatt kontakt med skoler, har fått krysse av på de alternativene som best beskriver hva kontakten går ut på.

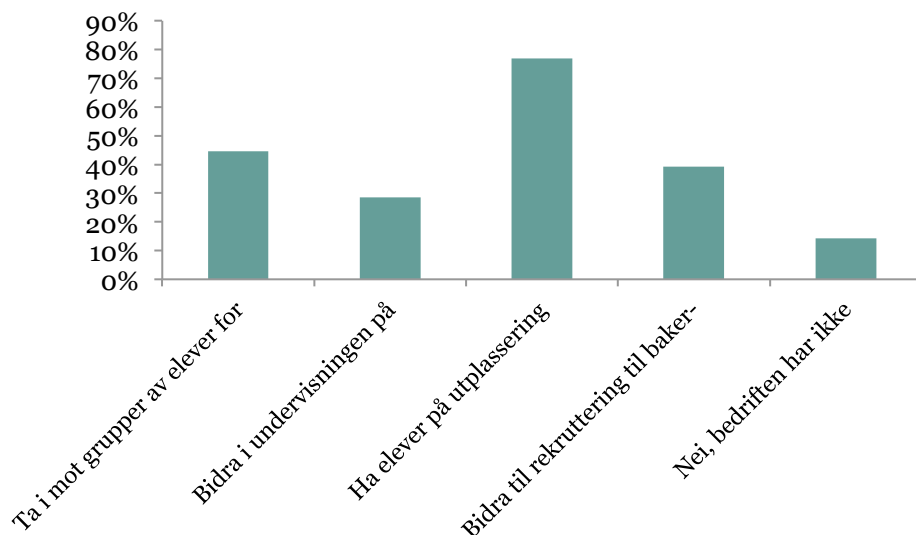
Figur 18. Kontakt med skole.



Utplassering av elever i bedriften er den klart vanligste kontakten bedriften har med skolen, over 90 prosent av bedriftene som har kontakt med skole oppgir dette alternativet. Disse utgjør 72 prosent av alle bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen. 17 bedrifter oppgir at de har

skoleklasser på besøk i bedriften, og åtte bedrifter oppgir at de deltar i undervisning på skolen. Ifølge svarene på spørreundersøkelsen er altså kontakt med skolen svært vanlig, men siden utvalget som har svart på spørreundersøkelsen er svært lite, er det ikke sikkert det er like vanlig for hele bransjen.

Figur 19. Hvordan kan bedriften samarbeide mer med skole?



På spørsmål om hvordan bedriften kan samarbeide mer med skole, er det igjen utplassering i bedrift som flest krysser av på (77 prosent) (figur 19). I tillegg til de som allerede tar i mot elever på utplassering, er det ytterligere 10 bedrifter som kunne tenke seg å øke samarbeidet med skolen på den måten. Totalt 25 bedrifter (45 prosent) kunne tenke seg å ta i mot grupper av elever på omvisning. Av disse er det 14 bedrifter som ikke gjør dette allerede. Totalt 16 bedrifter vil bidra i undervisningen på skolen, og av disse er det 9 bedrifter som ikke har oppgitt at de allerede gjør dette. 22 bedrifter, nesten 40 prosent av bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen, oppgir at de kan tenke seg å bidra til å rekruttere flere elever til baker- og konditorfaget. Totalt er det bare 8 bedrifter som oppgir at bedriften ikke har mulighet til noe mer samarbeid med skole.

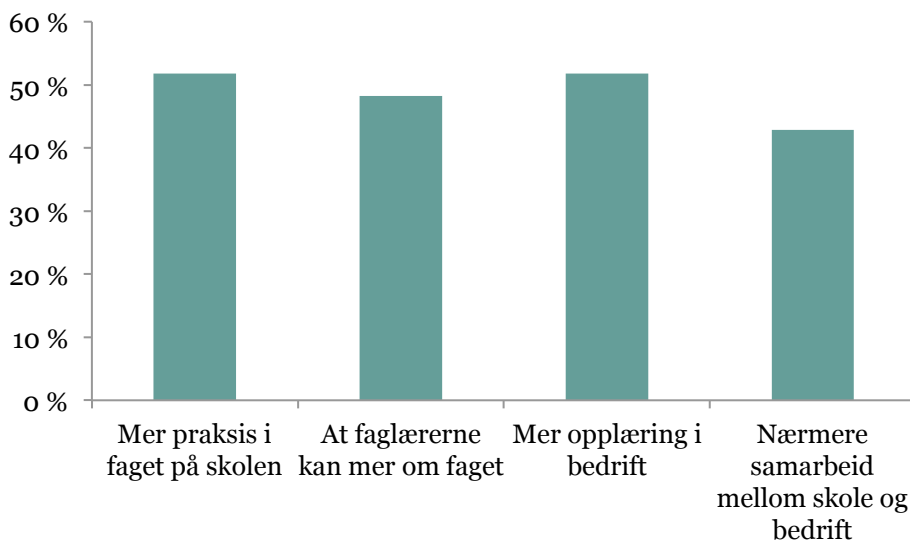
Bedriftenes interesse for å samarbeide mer med skolene er altså stor. Dette gjelder særlig å ta i mot elever på utplassering, men en god del bedrifter vil også bidra i undervisningen enten ved å ta i mot elever for omvisning i bedrift eller på skole. En del bedrifter ønsker også å bidra til rekruttering, uten at det er spesifisert hva dette skulle være. Dette indikerer et stort potensial for økt samarbeid mellom skole og bedrift, og at sett fra bedriftenes side er interessen stor.

7.2.4 Styrking av baker- og konditorutdannelsen

De kvalitative intervjuene med bedriftene viste at mange har meninger om hvordan baker- og konditorutdannelsen kan styrkes. Spørreskjemaet inneholdt totalt ni alternativer bedriftene kunne velge mellom. Figur 20 viser de fire alternativene som flest bedrifter valgte å krysse av på. Disse skiller seg ut som de mest populære alternativene. Over halvparten av bedriftene (52 prosent) har tro på at mer praksis i faget på skolen og mer opplæring i bedrift vil styrke fagene. Nesten halvparten (48 prosent) ønsker at faglærer skal kunne mer om faget, og 42 prosent ønsker et nærmere samarbeid mellom skole og bedrift. Mer opplæring i bedrift vil i de fleste tilfeller også kreve et tettere samarbeid mellom skole og bedrift. Dette er et sterkt signal fra bransjen om at de

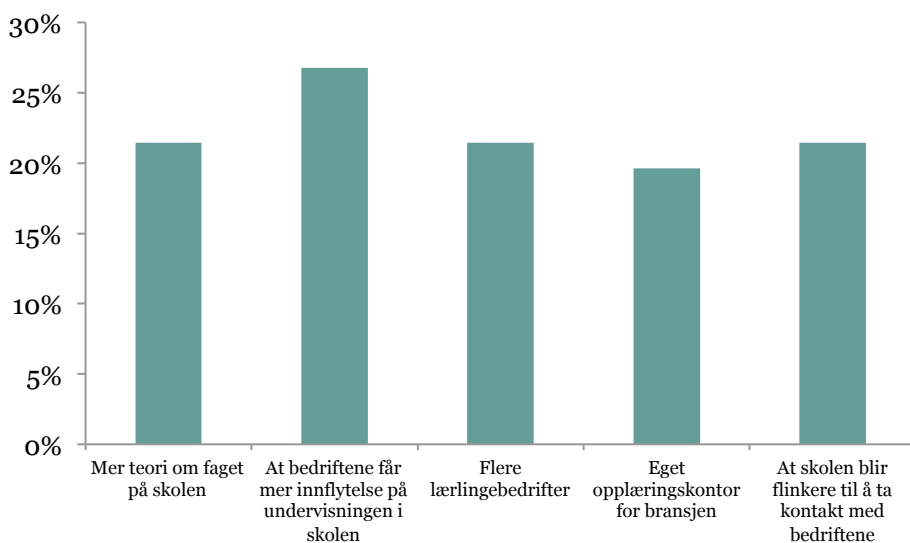
ønsker å ta større del i opplæringen av bakere og konditorer. De ønsker også å styrke undervisningen i faget på skolen ved at lærerne må kunne faget bedre. Samtidig er det den praktiske delen av undervisningen på skolen som flest bedrifter vil styrke. Både ønsket om mer praksis i skolen og mer opplæring i bedrift, viser at bedriftene legger vekt på håndverksbiten, det praktiske, mer enn det teoretiske i fagopplæringen. Selv om noen bedrifter også ønsker å styrke den teoretiske undervisningen i skolen (figur 21), er det nok særlig elevenes og lærlingenes praktiske forståelse av faget som bedriftene savner.

Figur 20. Hva kan styrke baker- og konditorutdanningen? (del 1)



Over 25 prosent av bedriftene krysset også av på alternativet om at bedriftene bør få mer innflytelse på undervisningen i skolen (Figur 21). Dette tyder på at mange ikke er fornøyd med hva elevene får lære om faget på skolen. Det er 21 prosent som mener at mer teori om faget på skolen vil styrke utdannelsen, og omtrent like mange krysset av på at det må til flere lærebedrifter, eget opplæringskontor for bransjen og at skolen må bli flinkere til å ta kontakt med bedriftene.

Figur 21. Hva kan styrke baker- og konditorutdanningen? (del 2)



Det siste spørsmålet i spørreskjemaet var et åpent spørsmål der bedriftene fikk mulighet til å komme med forslag til hvordan baker- og konditorutdanningen kan bedres. Totalt 16 bedrifter brukte denne muligheten og beskrev sine forslag. Et forslag som går igjen, og ble nevnt i sju kommentarer, er at det bør være egne klasser for baker- og konditorutdanning der undervisningen er spisset mot disse fagene og ikke matfagene generelt, slik det er nå i Vg2. En spesifiserer at det gjelder å få begynt spesialisering tidlig for at elevene skal bli engasjert i faget og mer interessert i læreplass i bedrift slik at det blir større konkurranse om læreplasser. Skolen som er brukt som eksempel i undersøkelsen, underbygger dette (se kapittel 6.8). En annen forklarer at slik det er nå må opplæringen starte fra bunn når eleven kommer ut i bedriften fordi skolene ikke har ressurser til å gi ordentlig opplæring i faget. Flere vil kombinere dette med en styrking av læreplaner og aktiviteter slik at faget blir spisset og fokuset på basiskunnskapene i faget skjerpes.

Ikke alle er enige i at spesialiseringen bør begynne tidlig. En bedrift påpeker i en kommentar betydningen av en fungerende voksenutdanning. Ungdommer på 15-16 år er for unge til å ta slike valg, og det er foreldre og venner som påvirker valgene. Men de fleste bedriftene ser ut til å ønske at ungdommene kommer ut i arbeidslivet så snart som mulig, særlig de elevene som er «skolelei». En presiserer at det er bedre bruk av pengene å utdanne ungdom i bedriften, og en vil at elevene ikke skal kunne velge å bare være på skolen, men at det skal stilles krav om at de må ut i bedrift. En presiserer også at lærlingtilskuddet bør økes slik at flere bedrifter blir interessert i å ha lærlinger. Til slutt er det en kommentar om at det skal være mulig å ta deler av utdanningen i utlandet, antakelig fordi det er mer fagkunnskap å hente der.

7.2.5 Oppsummering spørreundersøkelsene

- Lav svarprosent gjør at spørreundersøkelsen kan gi et skjevt inntrykk av bransjen.
- I 2014-undersøkelsen var det litt mer enn halvparten av bedriftene som hadde lærlinger, i 2016 hadde to tredjedeler av bedriftene som svarte lærlinger. Denne forskjellen kommer antakelig av det forskjellige utvalget som har svart.
- Faglærte utgjør en stor andel av ansatte som jobber med produksjon.
- Stort sett har ufaglærte litt andre arbeidsoppgaver enn faglærte, men det varierer etter person og erfaring.
- Mange bedrifter synes det er utfordrende å få tak i gode fagarbeidere.
- Mange bedrifter sikrer nødvendig kompetanse ved hjelp av intern opplæring.
- Fagarbeidere er verdsatt, og svennebrevet er sett på som et kvalitetsstempel.
- Hovedmotivasjonen for å ha lærlinger er rekruttering av fagarbeidere til egen bedrift og å sikre fagets framtid.
- Bedre tilskuddsordninger er det mest populære virkemiddelet for å få flere bedrifter til å ville ha lærlinger.
- Mange bedrifter har samarbeid med skole, særlig gjennom utplassering av elever.

- Mange bedrifter mener mer praksis i skolen og mer opplæring i bedrift vil styrke baker- og konditorutdanningen.
- Mange bedrifter ønsker å styrke utdanningen på skole gjennom mer kompetanse blant faglærere og mer spissing av faget.

7.3 Oppsummering: Baker- og konditorbransjens utfordringer

Baker- og konditorbransjen er todelt, der den ene delen driver mer eller mindre industrialisert masseproduksjon av brødvarer som selges gjennom dagligvareutsalg. Den andre delen har en mindre produksjon som er mer preget av håndverk, og salget går i hovedsak gjennom egne utsalg. Svennebrevet er verdsatt i begge deler av bransjen, men den industrialiserte delen synes å ha mindre utfordringer med at også ufaglærte arbeider med produksjonen. Den industrialiserte delen av bransjen kan i framtida bli mer avhengig av teknisk kompetanse hvis produksjonen blir ytterligere automatisert. Likevel vil de ha behov for baker- og konditorfaget. Dette faget må ligge til grunn i produksjonen.

Håndverksbakeriene er ofte mindre bedrifter der håndverket står sterkt. I håndverksproduksjonen legges det større vekt på råvarekunnskap og teknikker. På mange måter er det håndverksbakeriene som tar vare på det tradisjonelle bakerfaget. Mens den industrialiserte delen av bransjen henter kunnskap fra leverandører av maskiner og råvarer, må håndverksbakeriene selv opprettholde kunnskapen om faget. Noen henter inn spesialisert kompetanse fra utlandet. En del håndverksbakerier har ingen problemer med å rekruttere hverken fagarbeidere eller lærlinger. Håndverksbakeriene framstår som attraktive arbeidsplasser og bidrar til å utdanne både lærlinger og voksne. Disse kan også ha en viktig rolle for utdanning av fagarbeidere til bransjen som helhet.

Både intervjuene og spørreundersøkelsen viser at bransjen verdsetter fagarbeideren. Likevel er det mange ufaglærte i bransjen. Intern opplæring er nødvendig for å sikre at alle medarbeidere har den nødvendige kompetansen. Arbeidsoppgavene til de ufaglærte skiller seg litt fra de ufaglærte, men her er det stor variasjon mellom bedrifter. Inntrykket er at ufaglærte i produksjonen er en nødvendighet fordi det er utfordrende å rekruttere mange nok gode fagarbeidere. Ugunstige arbeidstider og andre arbeidsforhold gjør det utfordrende å rekruttere til disse bedriftene. De skaffer seg den arbeidskraften de trenger ved å tilby ufaglærte intern opplæring. Mange bedrifter erfarer at ufaglærte er godt motivert arbeidskraft som med opplæring kan gjøre en god jobb. Faglært, utenlandsk arbeidskraft blir også brukt til å fylle behovet for arbeidskraft i bransjen.

Spørreundersøkelsen gir inntrykk av at en stor andel bedrifter har lærlinger. Egen rekruttering av fagarbeidere og det å holde fagene levende, er viktige årsaker for at bedriftene har lærlinger. Det er stor enighet om at opplæring av gode fagarbeidere må foregå i bedriftene. Likevel er inntrykket fra intervjuene at det er mange utfordringer med lærlingeordningen. Bedriftene gir inntrykk av at de ikke er fornøyde med elevene som søker til læreplassene. Det går særlig på at elevene mangler motivasjon til å jobbe i bedriften, men bedriftene synes også at lærlingene lærer for lite om faget på skolen. Dette gjelder særlig bakerfaget, som sliter mer med rekruttering enn konditorfaget. Siden det i dag står søkere uten læreplass i både baker- og konditorfaget, må det imidlertid opprettes flere læreplasser hvis bransjen skal kunne øke rekrutteringen til fagene. Bedriftene ønsker seg bedre støtteordninger for å ta i mot flere lærlinger. De ønsker seg særlig en økning i lærlingtilskuddet, men også bedre samarbeid med skole og opplæringskontor.

Inntrykket fra intervjuene er at samarbeid med skole er noe tilfeldig, og at selv om mange har elever til utplassering i bedriften, foregår ikke dette på regelmessig basis. Spørreundersøkelsen gir et litt annet inntrykk, da en svært høy andel av bedriftene svarte at de har samarbeid med skole. Mange bedrifter ønsker også mer samarbeid med skolen. Bransjen ønsker at opplæringen i skole skal bli mer spisset mot baker- og konditorfaget og ønsker også at mer opplæring skal foregå i bedrift. Skolen som var med i undersøkelsen, er et godt eksempel på hvordan skolens ressurser, engasjement og samarbeid med bedrifter, bidrar til å få elevene ut i bedrift og i lære. Dette krever imidlertid at skolen og bedriftene bruker ressurser på å lage gode opplegg for utplassering i bedrift gjennom prosjekt til fordypning. Selv om mange bedrifter tar i mot elever i bedriften, virker det som veldig få bruker dette aktivt til å rekruttere nye lærlinger. Prosjekt til fordypning har et ubrukt potensial for å øke interessen for fagene blant elevene og gjøre det enklere for bedriftene å rekruttere gode lærlinger.

Det er svært positivt for yrkesopplæringen at bedriftene er engasjerte i fagenes framtid og ønsker å bidra til å styrke dem. Bedriftene gir uttrykk for at de trenger flere dyktige fagarbeidere, og for å få til det er bedriftene nødt til å bidra i rekruttering til fagene på skolen. Samtidig er de også nødt til å følge opp å ta i mot elever både gjennom prosjekt til fordypning og som lærling. Utplassering i bedrift gjennom prosjekt til fordypning har et stort potensial både for å øke elevenes interesse for fagene og gi bedriftene mulighet til å rekruttere lærlinger. Spørsmålet er om en bransje med små marginer og mange små bedrifter klarer å følge dette opp. Kanskje er det nødvendig at de bedriftene som har tradisjon for å ha lærlinger, er nødt til å sørge for opplæring av flere. Uansett må bransjen satse på å rekruttere gjennom lærlingeordningen, også når de selv på kort sikt ikke har behov for flere fagarbeidere.

8 OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER

Formålet med dette prosjektet var å undersøke matindustriens behov for kompetanse på fagarbeidernivå. Denne kunnskapen skal bidra til å støtte gjennomgangen av tilbudsstrukturen i yrkesfaglige utdanningsprogram. Opplæringstilbudet bør samsvare med den kompetansen bedriftene etterspør. Det er gjennomført få studier av matindustriens kompetansebehov, og undersøkelsene i dette prosjektet bygger på og komplementerer en studie gjort av NILF i 2014 (Prestvik & Rålm 2014). Dette prosjektet har fokusert på baker- og konditorbransjen og på store bedrifter i matindustrien med vekt på deres behov for teknisk kompetanse og faget industriell matproduksjon. Undersøkelsene har belyst generelle kompetansebehov og hvilke strategier bedriftene har for å dekke behovet, hvordan fagarbeideren blir verdsatt i bedriften, særlig sammenlignet med ufaglærte, og behov for teknisk kompetanse.

8.1 Behov for fagarbeidere og rekruttering gjennom lærlinger

I undersøkelsene er det tydelig at fagarbeidere er etterspurt i matindustrien. Dette gjelder alle tre lærefagene som er undersøkt i dette prosjektet, bakere, konditorer og fagarbeider industriell matproduksjon. Behovet for fagarbeidere varierer mye fra bedrift til bedrift. Mens noen bedrifter gjerne skulle hatt flere fagarbeidere, har andre bedrifter dekket sitt behov. Flere bedrifter har hevet og formalisert kompetansen blant sine ansatte ved at de har tatt fagbrev som praksiskandidater. Det er særlig innen faget industriell matproduksjon ansatte tar fagbrev, men også i andre fag som produksjonsteknikk.

Bedriftene i vårt utvalg varierte mye i andel fagarbeidere og rekruttering av lærlinger. Noen uttrykte at behovet for fagarbeidere i industriell matproduksjon var dekket gjennom at ansatte tar fagbrev. Andre fikk ikke fylt læreplassene i industriell matproduksjon. Det virker som det er type produksjon og teknologibruk som avgjør etterspørselen etter fagarbeidere. Men bedriftens strategi for å heve kompetansen og om de sikrer seg fagarbeidere gjennom praksiskandidater, lærlinger eller på andre måter, er også avhengig av tradisjon og ledelsens vurderinger av behovet. Noen bedrifter har en høy andel ufaglærte, og vil fortsette med det. Men mye tyder på at etterspørselen etter fagarbeidere i matindustrien som helhet vil øke i framtida.

De fleste bedrifter har lærling fordi de har behov for fagarbeideren etter fullført fagprøve. De ser på det å ha lærling som en investering. Når en bedrift ikke har lærling, kan det være fordi de ikke ser et behov for flere fagarbeidere, kanskje på grunn av nedbemanning. Flere opplæringskontor mener at flere av deres medlemsbedrifter har kapasitet til å ha flere lærlinger. Mangel på søkere med de rette forutsetningene gjør at noen bedrifter ikke aktivt søker etter lærlinger. Endringer i bedriftene kan også gjøre at ressurser som tidligere var tilgjengelig for opplæring, blir tatt vekk. Noen bedrifter løser akutte behov for arbeidskraft med å ansette ufaglærte. Ufaglærte kan også bli oppfordret til kompetanseutvikling som praksiskandidat, og noen bedrifter bruker praksiskandidatordningen aktivt for å utvikle kompetansen i bedriften.

Med ett unntak forventer alle store bedrifter i vårt utvalg økt automatisering i framtida. Dette vil ikke gjøre at behovet for fagarbeideren minker. Det er enklere manuelle arbeidsoppgaver som forsvinner, som ofte er bemannet av ufaglærte. I Norge er arbeidskraft kostbar, og investeringer i teknologi og automatisering skal ofte erstatte manuell arbeidskraft. I mange bedrifter fører automatisering til nedbemanning. I noen tilfeller vil kostbare investeringer i anlegg øke kravet til

full kapasitetsutnyttelse og mer oppetid, gjerne med flere skift. I begge tilfeller har bedriften behov for fagarbeidere som må kunne jobbe flere steder, kjenne hele produksjonslinja og kunne utføre flere forskjellige arbeidsoppgaver. Det er også slik fagarbeideren i industriell matproduksjon blir beskrevet, særlig når ansatte med lang fartstid i bedriften tar fagbrev som praksiskandidat.

Baker- og konditorbransjen har et uttalt behov for fagarbeidere, særlig bakere. Deler av bransjen har større utfordringer med rekrutteringen enn andre. Særlig for små bedrifter kan det være ressursmessig krevende å ha lærlinger. Noen har også dårlige erfaringer med lærlinger som ikke er motivert til å jobbe i bedriften, og etterspør derfor ikke lærlinger i bakerfaget. I denne bransjen er det imidlertid større tradisjon for å utdanne fagarbeidere på vegne av hele bransjen, ikke bare egen bedrift. Det viktigste for baker- og konditorbransjen er kanskje at bedriftene som er gode på å utdanne fagarbeidere, fortsetter med dette, slik at hele bransjen kan nyte godt av kompetente fagarbeidere.

Dimensjonering av utdanningstilbudet slik at alle elever sikres læreplass og arbeidsplass etter fullført fagbrev, er vanskelig. Det er store, geografiske forskjeller på antall søkere og antall læreplasser. Dette gjør at det noen steder er mangel på søkere, mens det andre steder er mangel på læreplasser. Enkelte steder er utfordringen helt klart rekruttering av elever til Vg2 matfag. Selv med mangel på søkere, er det viktig at bedriftene opprettholder etterspørselen etter lærlinger. Bedriftene og opplæringskontorene er nødt til å gjøre store deler av jobben med å øke rekrutteringen ved å vise ungdom hvilke muligheter som finnes i matindustrien. Fra skoleåret 2009-10 til skoleåret 2013-14 har i gjennomsnitt 96 personer tatt fagbrev i industriell matproduksjon som praksiskandidater hvert år. Disse har vært med på å øke antall fagarbeidere i sine respektive bedrifter. Bedriftene uttrykker at dette er positivt, og kanskje vil bedriften opprettholde en høy andel fagarbeidere ved å rekruttere gjennom lærlinger. At maskiner tar over manuelle arbeidsoppgaver, tyder også på at bedriftene ikke lengre kan ansette ufaglærte, men må rekruttere fagarbeidere. Antallet som tar fagbrev som voksne vil trolig gå ned, men når dagens fagarbeidere etter hvert har en naturlig avgang, vil matindustrien trolig trenge et større antall fagarbeidere enn det som utdannes gjennom lærlingeordningen i dag.

8.2 Fagarbeiderens rolle i bedriften

Fagarbeiderens rolle i bedriften varierer en del fra bedrift til bedrift. I baker- og konditorbransjen finnes det en god del ufaglærte som har de samme arbeidsoppgavene som fagarbeidere. Lang erfaring og opparbeiding av kunnskap kan bidra til at enkelte ufaglærte sidestilles med en fagarbeider. Bransjen verdsetter likevel fagarbeideren og er opptatt av å ta vare på faget. Selv i en bedrift der det er mulig å ha mange ufaglærte, må faget ligge til grunn i produksjonen. I mange bedrifter har ufaglærte andre oppgaver som ikke krever den samme fagkunnskapen. De aller fleste bedrifter i bransjen er enige i at fagarbeideren sikrer kvalitet i produksjonen, og er bedre rustet til å rette opp feil hvis noe skulle skje. Håndverksbakeriene står i en særstilling ved å ta vare på kunnskap om råvare og teknikker, noe som er viktig i seg selv, og kan være viktig for å øke rekrutteringen av flere unge til faget.

I de store bedriftene er fagarbeiderens betydning best beskrevet ved at ansatte tar fagbrev som praksiskandidater. Mange av de ansatte som tar fagbrev har lang fartstid i bedriften og kjenner den godt. Gjennom å ta fagbrevet tilføres ansatte ytterligere kunnskap som gjør dem verdifulle for bedriften. I opplæringen får de ansatte bedre oversikt over produksjonen i hele bedriften og kan

jobbe på flere steder. Fagbrevet gjør også noe for individet, som får større eierskap til bedriften og kan i større grad bidra til et bedre arbeidsmiljø fordi hun eller han får større forståelse for arbeidsoppgavene til kollegene. Ved å ta inn lærlinger sikrer bedriftene seg gode fagarbeidere som gjennom systematisk opplæring blir fleksible og kompetente fagarbeidere.

8.3 Behov for teknisk kompetanse og faget industriell matproduksjon

Både gjennom våre undersøkelser i dette prosjektet og i tidligere undersøkelser er det avdekket et økende behov for teknisk kompetanse i matindustrien. Dette er også synlig ved at bedriftene rekrutterer fagarbeidere og lærlinger fra tekniske fag. Noen bedrifter i vårt utvalg rekrutterer lærlinger kun i tekniske fag. Likevel er det et uttalt ønske om fagarbeidere med både matfaglig og teknisk kompetanse. Noen bedrifter understreker at selv med økt automatisering og datastyring, er ikke matfaglig kompetanse mindre viktig. Matindustrien ønsker seg operatører som både har kompetanse som sikrer kvalitet på produktet og mattrygghet, samtidig som operatører har nok teknisk kunnskap til å styre produksjonslinja, gjøre vedlikehold og enkle feilsøkinger.

Selv med stor etterspørsel etter lærlinger i faget industriell matproduksjon, uttrykker bedriftene at de ikke er fornøyd med det elevene lærer på skolen. Lærerne på skolen mangler bransjekunnskap og kunnskap om den type produksjon og teknikk som finnes i store bedrifter. Lærere som selv kjenner bransjen og har bakgrunn fra industriell matproduksjon, er bedre rustet til å formidle og skape interesse for de fagene som er kjent, og kan dermed være med på å øke rekrutteringen til faget. Bedriftene mener det i mange tilfeller er mer relevant for elevene å være på et verksted enn et skolekjøkken. De ønsker å styrke elevenes tekniske forståelse, og slik sett ønsker de å flytte industriell matproduksjon nærmere de tekniske fagene. Samtidig understreker de behovet for matfaglig kompetanse, og at styrket undervisning i tekniske fag ikke må gå på bekostning av det matfaglige.

Spørsmålet er om den optimale fagoperatør i matindustrien ikke finnes i en fagarbeider, men i flere. Det finnes eksempler på ansatte som først tar fagbrev i industriell matproduksjon og så tar fagbrev i produksjonsteknikk. Flere bedrifter øker rekrutteringen av lærlinger og fagarbeidere innen tekniske fag, og sørger for at de får den nødvendige kunnskapen om hygiene med intern opplæring. Opplæringskontorene ser for seg at de kan arrangere nødvendige kurs for å sikre et minimum av matfaglig kunnskap for lærlinger innen tekniske fag. At kryssløpet fra tekniske fag (TIP) til Vg3 industriell matproduksjon blir brukt, viser også den økte etterspørselen etter tekniske fag, samtidig som bedriftene ønsker å holde på det matfaglige ved at lærlingen ender opp som fagarbeider industriell matproduksjon.

Ved å styrke den tekniske undervisningen på matfag på skolen og sikre lærernes bransjekunnskap, kan industriell matproduksjon likevel ha en framtid som et matfag. Bedriftene uttrykker tydelig at de ønsker den matfaglige kompetansen, men denne må kombineres med den virkeligheten som finnes i matindustrien der bruk av maskiner og datastyring dominerer produksjonen. I tillegg til fagarbeideren med matfaglig kompetanse, vil bedriftene fortsette å rekruttere fagarbeidere i tekniske fag. Men selv med ekstra kursing i hygiene vil ikke tekniske fagarbeidere kunne erstatte fagarbeideren i industriell matproduksjon.

8.4 Matindustriens ønsker for yrkesutdanningen

Baker- og konditorbransjen ønsker mer spisset opplæring på skole. I denne undersøkelsen har vi vist et eksempel på en skole som tilbyr elevene relevante ressurser innen baker- og konditorfaget. Inntrykket er at bedriftene ønsker flere skoler med tilsvarende tilbud. Særlig Vg2 må ha en mer tydelig faglig profil, med egne klasser for elever som vil bli bakere og konditorer. Selv med opplæring i bedrift, må skolene også ha fasiliteter som gir god praktisk opplæring i faget. Lærerne må også ha større kunnskap i det faget de underviser i, det holder ikke at en lærer med fagbrev bakerfaget underviser elever som skal videre til Vg3 industriell matproduksjon. Helst skal lærer ha en solid bakgrunn i det faget som eleven skal ta fagbrev i. Særlig bakerfaget trenger økt rekruttering, men behovet er større i enkelte regioner enn andre. Økt rekruttering vil også kreve at bedriftene tar i et tak for å gjøre bransjen mer attraktiv, og flere bedrifter må ta inn lærlinger. Mange bedrifter er opptatt av yrkesutdanningen og vil gjerne at mer av opplæringen skal foregå i bedrift. Likevel kan det virke som deres innsats er for liten eller at flere bedrifter må bidra for å sikre bransjen tilgang på kompetente fagarbeidere.

De store bedriftene i matindustrien ønsker seg først og fremst en fleksibel og anvendelig fagoperatør, med en miks av matfaglig og teknisk kompetanse. Forskjellige bedrifter vil ha forskjellige behov for sammensetningen av teknisk kompetanse og matfaglig kompetanse i fagarbeideren. Mens noen ønsker seg en fagarbeider i tekniske fag, som også har litt forståelse for hygiene og råvarekvalitet, ønsker andre bedrifter seg en fagarbeider med god matfaglig kompetanse, men som også har den nødvendige tekniske innsikt. Det siste ligner svært på faget industriell matproduksjon slik det er i dag, men bedriftene mener undervisningen på skolen er for svak med tanke på bransjekunnskap, prosess og maskiner. Ved å bruke lærere som har bakgrunn i matindustrien og utveksle lærere og undervisningsmateriell mellom utdanningsprogrammene for tekniske fag og for matfag, vil begge behov kunne dekkes.

Men å øke relevansen i undervisningen på skolen øker ikke nødvendigvis rekruttering til fagene som matindustrien etterspør. Flere av matindustriens utfordringer er i stor grad knyttet til rekruttering av motivert ungdom til en bransje som ikke framstår som veldig attraktiv. Mange bedrifter jobber allerede aktivt med dette, men likevel opplever bedrifter at de ikke får tak i motiverte lærlinger til sine læreplasser. Matindustrien må også følge opp og øke innsatsen for å sikre seg den kompetansen de trenger, også i framtida.

LITTERATURREFERANSER

- Caspersen, J., Garvik, M. & Wendelborg, C. 2015. Lærlingundersøkelsen 2014. Analyser av variasjoner og sammenhenger. Rapport 2015, NTNU Samfunnsforskning, Trondheim.
- Dahl, T., Buland, T., Mordal, S. & Aaslid, B. E. 2012. På de samme stier som før. Kunnskapsløftet i fag- og yrkesopplæringen. Rapportnr. A23237. SINTEF, Trondheim.
- Faglig råd for restaurant- og matfag. U.å. Utviklingsredegjørelse 2013/2014. Utdanningsdirektoratet. <https://fagligerad.files.wordpress.com/2014/06/rm.pdf>
- FEED. U.å. Oppsummeringsrapport fra FEED-prosjektets Kartleggingsstudie 2011. Omdømme og kompetansebehov: Rekruttering for fremtidens matindustri. Tilgjengelig fra: <http://jobbimatbransjen.no/getfile.php/Dokumenter/Publikasjoner/FEED%20Oppsummeringsrapport.pdf>
- Flesland, S. 2015. Bakervaremarkedet 2015/2016. Utgitt av Sissel Flesland Markedsinformasjoner AS.
- Hagedorn-Rasmussen, P., Bruhn, P. & Knoth, S. S. 2012. Kompetencebehov blandt faglærte i fremtidens potentielle vækstindustrier. Kubix, Industrien Uddannelser. Tilgjengelig fra: <http://www.uvm.dk/-/media/UVM/Files/Udd/Erhverv/PDF12/120329-Projektrapport-til-MBU-Kompetencebehov-i-vaekstindustrier-tilrettet-den-010312.ashx>
- Hänninen, C. & Haugen, A. 2012. Den ideelle fagoperatør. Kompetansebehov i industriell matproduksjon. Tilgjengelig fra: http://jobbimatbransjen.no/getfile.php/Dokumenter/Publikasjoner/Den%20ideelle%20fagoperat%C3%B8r_sammenfatting%20av%20resultater.pdf
- Høst, H. (red.). 2014. Kvalitet på fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæring i bedrift. Rapport 12/2014, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Oslo.
- Høst, H. (red.). 2013. Rapport 2. Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. NIFU-rapport 21/2013, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Oslo.
- Høst, H., Michelsen, S., Olsen, O. J., Reegår, K., Seland, I., Skålholt, A., Nore, H., Lahn, L. C., Nyen, T. & Tønder, A. H. 2015. Kvalitet i fag- og yrkesopplæring – sluttrapport. Rapport 14/2015, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Oslo.
- Kunnskapsdepartementet. 2014. Oppdragsbrev 11-14 «Gjennomgå og foreslå endringer i tilbudsstrukturen innen yrkesfaglige utdanningsprogram i samarbeid med partene i arbeidslivet».
- Kvale, S. 1996. Interviews. An introduction to Qualitative Research Interviewing. Sage Publications, Thousand Oaks, California, USA.
- Kårstad, S. (red.). 2015. Mat og industri 2015. Status og utvikling i norsk matindustri. Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO), Oslo.
- Nyen, T. & Tønder, A. H. 2012. Fleksibilitet eller faglighet? En studie av innføringen av faget prosjekt til fordypning i Kunnskapsløftet. Fafo-rapport 2012:47.
- Prestvik, A. S. & Rålm, P. C. 2014. Kartlegging av arbeidskrafts- og kompetansebehov i matindustrien. NILF-rapport 2014-2. NILF, Oslo.
- Rålm, P. C. (red.). 2014. Mat og industri 2014. Status og utvikling i norsk matindustri. Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning, Oslo.
- Utdannings- og forskningsdepartementet. 2004. Kultur for læring. St.meld. nr. 030 (2003-2004). Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-030-2003-2004-/id404433/?ch=1&q=>
- Utdanningsdirektoratet. U.å. Praksiskandidatordningen. Tilgjengelig fra: <http://www.udir.no/Regelverk/Finn-regelverk-for-opplaring/Finn-regelverk-etter-tema/Fag--og-yrkesopplaring/Praksiskandidatordningen/>

Vibe, N., Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E., & Markussen, E. 2012. Strukturer og konjunkturer. Evaluering av Kunnskapsløftet. Sluttrapport fra prosjektet «Tilbudsstruktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse i videregående opplæring». Rapport 26/2012, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Oslo.

VEDLEGG 1: OVERSIKT OVER OPPLÆRINGSKONTOR

Tabell 1 (neste side) viser en oversikt over opplæringskontor som tilbyr læreplasser i faget industriell matproduksjon og andre matfag. Det finnes flere opplæringskontor som har lærlinger i matfagene, men de har ikke nødvendigvis lærlinger i faget industriell matproduksjon. Listen er dermed ikke komplett. Antall lærlinger er hentet fra Utdanningsdirektoratets oversikt over godkjente opplæringskontor i Norge (<https://nor.udir.no/>) i januar 2016. Når antall lærlinger står i parentes, betyr det at antallet lærlinger inkluderer flere utdanningsprogram enn de som kommer fra Vg2 matfag. En mer komplett oversikt over antall lærlinger i faget industriell matproduksjon er gitt i figur 4 i kapittel 3.2.1.

Tabell 1 Opplæringskontor med matfag. Kilder: Intervju, hjemmesider og Utdanningsdirektoratet

	Antall lærlinger	Matfag	Tekniske fag	Andre fag
Matindustriens opplæringskontor Oslo og Akershus	19	Mest industriell matproduksjon, men har også baker og konditor	Produksjonsteknikk Automasjon	IKT-service
Matbransjens opplæringskontor Hedmark og Oppland	29	I hovedsak industriell matproduksjon, slakter og kjøttskjærer	Produksjonsteknikk Automasjon Industrimekaniker (og flere)	Ja, men lite brukt siste år
Opplæringskontor for mat- og servicefag i Sør-Trøndelag	(66)	Alle unntatt butikklakter		Servicefag
Opplæringskontorene for Matfagene (Rogaland og Sunnhordland)	38	Alle matfag		Kryssløp fra produksjonsteknikk til industriell matproduksjon er brukt
Opplæringskontoret for Hotell, Restaurant- og Matfag i Møre og Romsdal	(66)	Alle matfag		Kokk, servitør, resepsjonist
Lærlingekompaniet i Nord-Trøndelag	(80)	Alle matfag		Design og håndverk Service og samferdsel
Opplæringskontoret for næringsmiddelfag i Troms	12	Alle matfag		
Opplæringskontor for reiseliv, restaurant og matfag i Vestfold og Buskerud	(36)	Alle matfag		Service og samferdsel
Opplæringskontoret for salg, service-, restaurant- og matfag i Telemark	(96)	Alle matfag unntatt slakter	Produksjonsteknikk Industrimekaniker	IKT-Service, Institusjonskokk, kokk, kontor, reiseliv, resepsjon, salg, servitør og sikkerhet
Opplæringskontoret for mat og servicefag Agder	(144)	Industriell matproduksjon Slakter Pøsemaker Butikklakter		Sjømathandler Sjømatproduksjon Service og samferdsel
Kurs og Opplæringskontoret for Salgs- og Matfagene (flere fylker)	(98)	Butikklakter Industriell matproduksjon Kjøttskjærer Pøsemaker Slakter	Produksjonsteknikk	Sjømathandler, logistikk, salg

VEDLEGG 2: SPØRRESKJEMA

1. Hvor stor andel av ansatte som jobber i produksjonen i din bedrift har svennebrev?

Svaralternativ:

Ingen, ca 10 %, ca 20 %, ..., ca 90 %, alle.

2. Dersom bedriften har ufaglærte som jobber i produksjon, hvilke arbeidsoppgaver har de?

Svaralternativ:

- De samme arbeidsoppgavene som faglærte
- Nesten samme arbeidsoppgaver som faglærte
- Varierende arbeidsoppgaver/personavhengig
- Andre arbeidsoppgaver enn faglærte
- Annet, forklar

3. Hvordan opplever du tilgang på arbeidskraft med nødvendig kompetanse i din bedrift i dag?
(Du kan krysse av på flere alternativ)

Svaralternativ:

- Vi har god tilgang til den kompetansen vi trenger
- Det er vanskelig å få tak i gode fagarbeidere
- Vi sikrer kompetansen vi trenger med intern opplæring
- Vi dekker behovet med ufaglærte
- Vi dekker behovet med faglærte fra utlandet

4. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander utfra din erfaring og synspunkt:

- Jeg vil helst at kun fagarbeidere jobber med produksjon
- Lang erfaring er viktigere enn svennebrev
- En ufaglært kan læres opp til å gjøre det samme som en faglært
- Motivasjon er avgjørende ved ansettelse av ufaglærte og lærlinger
- Fagarbeidere sikrer kvalitet i produksjonen
- Ufaglærte som jobber med produksjon bør ta svennebrev

5. Har bedriften lærlinger?

Svaralternativ:

- Ja
- Ikke nå, men har hatt tidligere
- Nei

6. Hva er grunnen til at din bedrift har/har hatt lærlinger?

Svaralternativ:

- For å rekruttere gode fagarbeidere til egen bedrift
- Å ha lærlinger er tradisjon i bedriften
- For å utdanne gode fagarbeidere til bransjen
- For å sikre fagets framtid
- Å ha lærlinger er bra for arbeidsmiljøet i bedriften
- Andre grunner, beskriv:

7. Hva kan gjøre det interessant for din bedrift å ha lærlinger? (Du kan krysse av på flere alternativ)

Svaralternativ:

- Bedre tilskuddsordninger for å ha lærling
- At interesserte elever tar kontakt
- Et godt samarbeid med skole
- God oppfølging fra et opplæringskontor
- Mulighet for å dele lærling med flere bedrifter
- Annet, beskriv:

8. Har bedriften samarbeid eller kontakt med en eller flere videregående skoler?

Svaralternativ:

- Ja
- Ikke nå, men tidligere
- Nei, aldri

9. Hva går/gikk samarbeidet/kontakten med skolen ut på?

Svaralternativ:

- Skoleklasse får omvisning i bedriften
- Utplassering av elever (prosjekt til fordypning eller annet)
- Undervisning på skolen
- Annet, forklar:

10. Hvordan kan din bedrift ha mer kontakt/samarbeid med skoler?

Svaralternativ:

- Ta i mot grupper av elever for omvisning
- Bidra i undervisningen på skolen
- Ha elever på utplassering
- Bidra til rekruttering til baker- og konditorfaget
- Nei, bedriften har ikke mulighet til dette
- Annet, beskriv:

11. Hva mener du kan styrke baker- og konditorutdannelsen og gjøre den mer relevant for din bedrift? (Du kan krysse av på flere alternativ)

Svaralternativ:

- Mer teori om faget på skolen
- Mer praksis i faget på skolen
- At faglærerne kan mer om faget
- At bedriftene får mer innflytelse på undervisningen i skolen
- Mer opplæring i bedrift
- Nærmere samarbeid mellom skole og bedrift
- Flere lærlingebedrifter
- Eget opplæringskontor for bransjen
- At skolen blir flinkere til å ta kontakt med bedriftene
- Annet, beskriv:

12. Til slutt; Har du forslag til hvordan baker- og konditorutdanningen kan bedres?



Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) ble opprettet 1. juli 2015 som en fusjon av Bioforsk, Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF) og Norsk institutt for skog og landskap.

Bioøkonomi baserer seg på utnyttelse og forvaltning av biologiske ressurser fra jord og hav, fremfor en fossil økonomi som er basert på kull, olje og gass. NIBIO skal være nasjonalt ledende for utvikling av kunnskap om bioøkonomi.

Gjennom forskning og kunnskapsproduksjon skal instituttet bidra til matsikkerhet, bærekraftig ressursforvaltning, innovasjon og verdiskaping innenfor verdikjedene for mat, skog og andre biobaserte næringer. Instituttet skal levere forskning, forvaltningsstøtte og kunnskap til anvendelse i nasjonal beredskap, forvaltning, næringsliv og samfunnet for øvrig.

NIBIO er eid av Landbruks- og matdepartementet som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter og eget styre. Hovedkontoret er på Ås. Instituttet har flere regionale enheter og et avdelingskontor i Oslo.