

Projekt nr.: 128 818
Pulje: EUAMUK6480 KHRU udvikling af udd. og lærerudd.2012

Konsekvens af jobglidning og barrierer for efteruddannelse af ikke-faglærte og medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i institutionskøkkener inden for hospitals- og ældresektoren.



**Analyserapport,
September 2013**

Udarbejdet for Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen i perioden oktober 2012 til juni 2013 af: Ulla Lundstrøm, LUNDSTRØM *kommunikation & udvikling*.

Indhold

0.1 Indledning	3
0.2 Resume	4
0.3 Projektets formål	7
0.4 Opbygning af rapporten samt metode.....	7
1. Første del - Spørgeskemaundersøgelse	8
1.1 Resultater og konklusioner	8
1.2 Fordelingen af faglærte og ikke faglærte medarbejdere samt deres etniske baggrund.....	9
1.3 Fordeling af faggrupper	10
1.4 Etnisk baggrund	11
1.5 Regionale variationer	12
1.6 Forskydning i varetagelse af de faguddannedes arbejde.....	12
2. Anden del - Interviewundersøgelse	14
2.1 Resultater og konklusioner.....	17
2.1.1 Opgavevaretagelse blandt faggrupper	17
2.1.2 Behov for nye kompetencer blandt ikke faglærte.....	19
2.1.3 Barrierer og muligheder for uddannelse for medarbejdere med en anden etnisk baggrund	20
2.1.4 Forskel i opgaver der varetages af danske ikke faglærte medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk.....	26
2.1.5 Generelt om AMU kurser: indhold og længde.....	27
Samlet konklusion	28
Bilag A: Spørgeskema	34
Bilag B: Svar fordelt på regioner.....	36
Bilag C: Spørgeskema til ledere	40
Bilag D: Spørgeskema til medarbejdere	41

0.1 Indledning

Jobfunktioner og organiseringen af arbejdet inden for institutionskøkken-området forandrer sig hele tiden. Blandt disse forandringer er en stigende tendens til centralisering af madproduktionen i stat, regioner og kommuner. Dette hænger blandt andet sammen med udviklingen af ny teknologi, hvorfor maden i dag bedre kan tilberedes, opbevares og transporteres til brugerne på forsvarlig vis. Tilberedning af mad i eget køkken ses dog stadig anvendt i stor udstrækning - især i daginstitutioner, lev-bomiljøer mv. I forbindelse med kommunalreformen blev antallet af uddannelsespladser til ernæringsassistent reduceret. Først i 2009 og 2010 er denne tendens vendt. Det mindre antal uddannede har medført, at nogle køkkener har ansat ikke-faglærte medarbejdere i faglærte stillinger, herunder også medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

Der findes i dag ernæringsuddannelser på tre niveauer:

Ernæringshjælper/ernæringsassistent, ernæringsteknolog og professionsbachelor i ernæring og sundhed. Branchen har i 2008-2009 gennemført: "Analyse af de fremtidige kompetencebehov inden for institutionskøkkenområdet". Her er behovet for udvikling af nye kompetencer blandt ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ikke faglærte, som arbejder inden for institutionskøkkenområdet, beskrevet.

På ovennævnte baggrund har branchen iværksat denne analyse "Konsekvens af jobglidning og barrierer for efteruddannelse af ikke-faglærte og medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk" i institutionskøkkener inden for hospitals- og ældresektoren. Ønsket er at klarlægge i hvilken grad, der sker en forskydning i varetagelsen af jobbene mellem faglærte og ikke-faglærte medarbejdere i køkkener i hospitals- og ældresektoren. Derudover vil branchen gerne have indsigt i det eventuelle kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig.

Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen har iværksat analysen og er projektansvarlige. Efteruddannelsesudvalget har nedsat en styregruppe bestående af medlemmer fra udvalget, der repræsenterer Danske Regioner, Kost og Ernæringsforbundet og FOA. Styregruppen og sekretariatet har til opgave at sikre, at analysen gennemføres i overensstemmelse med betingelserne for Undervisningsministeriets bevilling for projektet samt at godkende den færdige analyserapport.

Analysen er gennemført i perioden oktober 2012 til juni 2013 af ekstern konsulent Ulla Lundstrøm, LUNDSTRØM kommunikation & udvikling.

0.2 Resume

Branchen har iværksat denne analyse for at klarlægge, om der sker en forskydning i varetagelsen af jobbene mellem faglærte og ikke-faglærte medarbejdere i køkkener i hospitals- og ældresektoren. Derudover vil branchen gerne have indsigt i det eventuelle kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig.

Der er i alt udsendt 296 skemaer til køkkener i hospitals- og ældresektoren. Heraf har 58 arbejdspladser (der tilsammen rummer 1.591 ansatte), returneret skemaer, hvilket svarer til en svarprocent på 20. På denne baggrund kan spørgeskemaundersøgelsen alene pege på tendenserne i sektoren.

Branchen har endvidere ønsket at undersøge, om der er særlige barrierer for efteruddannelse for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og om der er særlige ønsker til indhold i samt generelle barrierer for brug af AMU-uddannelserne. Dette er belyst i en interviewundersøgelse blandt ledere samt faglærte og ikke faglærte medarbejdere – alle med en anden etnisk baggrund end dansk.

Forskydning i varetagelse af jobbene mellem faglærte og ikke faglærte

Medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen fordeler sig på følgende faggrupper:

- Ernæringsassistenter: 796 (50 pct.)
- Ikke faglærte: 383 (24 pct.)
- Ernæringshjælpere: 4 (0,25 pct.)
- Andre faggrupper: 408 (26 pct.)

Undersøgelsen tegner et billede af, at ernæringsassistenterne klart er den største faggruppe i institutionskøkkenerne i hospitals- og ældresektoren, og at der generelt er få ikke-faglærte ansat i faglærte jobs.

Undersøgelsen peger endvidere på en jobglidning, da ernæringsassistenterne i dag i stort omfang varetager opgaver, som tidligere blev varetaget af økonomaer. Der er dog kun i meget begrænset sket en jobglidning mellem ernæringsassistenter og ikke-faglærte.

Undersøgelsen viser, at ernæringsassistenternes ansvar og opgaver er de samme, hvad enten de arbejder i hospitalskøkkener eller kommunale køkkener.

Undersøgelsen viser også, at de ikke-faglærte i køkkenerne i varierende omfang varetager opgaver, som tidligere blev varetaget af ernæringsassistenter eller andre faguddannede medarbejdere. Blandt disse opgaver er varebestilling, teamkoordinering, produktionsopgaver (typisk den kolde mad), pakning af mad, udvikling af eget arbejde og vedligehold af teknik.

Kompetenceefterslæb

I Interviewundersøgelsen er det lederne vurdering, at der ikke er et generelt kompetenceefterslæb blandt de ikke-faglærte. Dette begrundes i, at opgaverne i køkkenerne anses at være velbeskrevne samt at køkkenerne endvidere har udbredt brug af sidemandsoplæring.

De faglærte med en anden etnisk baggrund end dansk nævner, at de gerne vil lære mere "i dybden" om ernæring og mad til specielle brugere – herunder kommunikation med disse. Flere ønsker også at lære mere om samarbejde og kommunikation med deres kolleger. Der er derudover ikke et 'samlet billede' af, hvad de faglærte medarbejdere nævner at ville lære mere om.

Blandt de 12 ikke-faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, nævner fem, at de gerne vil tage en uddannelse som ernæringshjælper eller -assistent. Flere nævner, at de gerne vil lære at producere mad. Blandt disse tilbereder nogle medarbejdere kold mad, og de præciserer, at de gerne vil lære at fremstille varm mad og diæter. Flere nævner teambuilding: hvordan man bliver bedre til at samarbejde og lytte til hinanden. Fire kan ikke nævne noget, de gerne vil uddanne sig i/lære mere om. Derudover er der ikke noget klart 'mønster' i, hvad de ikke-faglærte medarbejdere nævner at ville lære mere om. En enkelt ikke-faglært medarbejder nævner, at hun gerne vil lære noget om de enkelte målgrupper - eksempelvis demente, for bedre at kunne forholde sig til og begå sig blandt disse målgrupper.

Barrierer og muligheder for efteruddannelse

Interviewundersøgelsen viser, at gruppen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk (ikke-faglærte, ernæringshjælpere og ernæringsassistenter) samlet set udgør i alt 74 ud af i alt 1.110 medarbejdere, hvilket svarer til ca. 7 pct.

Undersøgelsen peger på, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke-faglærte medarbejdere i forhold til gruppen af ernæringsassistenter. Således har henholdsvis 12 og 4 pct. af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Ud af de i alt 4 ernæringshjælpere har kun én af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Dette kan understøtte tesen om, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke faglærte medarbejdere.

Lederne svarer i undersøgelsen klart nej til, at der er forskel på de opgaver, som varetages af medarbejdere med dansk baggrund og af medarbejdere med en anden etnisk baggrund. Lederne vurderer generelt, at den eneste barriere for efteruddannelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk kan være sproget, men understreger, at denne barriere ikke gælder for alle. Generelt ansætter køkkenerne ikke medarbejdere, der er meget dårligt funderet rent sprogligt.

Flere ledere nævner, at de faguddannede medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk er mere uddannelsesparate end de ikke-faglærte. Dels har de faglærte allerede vist, at de kan klare at tage en uddannelse, og dernæst er de generelt sprogligt mere velfunderede samt mere bevidste om, hvad det vil sige at uddanne sig. Dermed ser lederne ikke barrierer for efteruddannelse, der er knyttet til medarbejdernes etniske baggrund, men at der blandt disse medarbejdere – på lige fod med danske medarbejdere – kan være forskellige personlige barrierer.

Flere nævner også, at der er generelle barrierer for, at AMU-systemet bruges mere: AMU-kurser aflyses ofte på grund af for få tilmeldinger, hvorfor flere har opgivet at bruge AMU-systemet på denne måde (at sende enkelte af sted på opslåede kurser). Køkkenets økonomi ses som en barriere for at sende flere på efteruddannelse - også uddannelse og efteruddannelse i form af AMU-kurser.

Flere peger i undersøgelsen endvidere på, at synlig støtte fra arbejdspladsen til medarbejdere, der efterspørger uddannelse, formentlig kan bidrage positivt til, at flere vælger at efteruddanne sig på forskellig vis.

De barrierer og muligheder for efteruddannelse, som de faglærte nævner i undersøgelsen, er ikke entydige. Dog fortæller flest, at deres viden om efteruddannelsesmuligheder i AMU (indhold, udbydere og finansiering) er begrænset, og at de forventer, at lederen/arbejdspladsen sætter efteruddannelse i gang.

Blandt de ikke faglærte ses et mere tydeligt mønster i svarene:

- Generelt vil de ikke-faglærte medarbejdere gerne lære noget og uddanne sig i form af uddannelse eller kurser.
- Sproget er i en eller anden grad - eller har været - en udfordring i forhold til at tage uddannelse
- Viden om efteruddannelsesmuligheder (indhold, udbydere og finansiering) er meget begrænset
- Det opleves ikke, at der er behov for, at de skal efteruddanne sig, da opgaverne vurderes at være enkle.
- Travlhed og begrænset økonomi på arbejdspladserne samt usikkerhed og uvidenhed om de økonomiske konsekvenser ved uddannelse – for eksempel nedgang i lønnen.
- Flere vurderer, at det skal være lederen/arbejdspladsen, der sætter efteruddannelse i gang.
- Medarbejderne opfatter ikke praktiske forhold som et problem for at tage uddannelse - dog nævner flere, at uddannelsen helst ske inden for almindelig arbejdstid (også når det gælder de deltidsansatte).
- En enkelt medarbejder nævner, at uddannelse er en vej til et socialt netværk med danskere, som ellers kan være svært at få, men at det også kræver en stor indsats fra en selv - især i forhold til sproget.

Generelt om AMU-kurser

Generelt vurderer lederne, at der er et stort udbud af AMU-kurser, og at de altid indholdsmæssigt, kan finde noget, der passer. To ledere nævner, at tilstedeværelsen af medarbejdere med forskellig nationalitet kan give behov for, at arbejdspladsen generelt arbejder med kulturforståelse og tolerance. Der nævnes også behov for, at ikke faglærte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk lærer noget om, hvordan man "small-talk", så man ikke isoleres. Det fremhæves også, at der er behov for organisationskompetence (at forstå institutionskøkkenet, som en arbejdsplads og dets mission i organisationen).

0.3 Projektets formål

Formålet med projekt: *Konsekvens af jobglidning og barrierer for efteruddannelse af ikke-faglærte og medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i institutionskøkkener inden for hospitals- og ældresektoren er, at er at kortlægge og analysere følgende forhold:*

1. Forskydningen mellem faglærte og ikke-faglærte medarbejdere i varetagelse af jobfunktioner i køkkener i hospitals- og ældresektoren, der udgør hovedparten af arbejdspladserne under institutions-køkkenområde og herunder: *Hvor mange ikke-faglærte er ansat i faglærte jobs? Hvilke opgaver, som tidligere blev varetaget af faglærte medarbejdere, varetages nu af ikke-faglærte medarbejdere?*
2. Det kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig – og herunder: *Hvilke kompetencer er der behov for, at ikke-faglærte, som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig? (kompetence-efterslæbet for alle ikke-faglært og faglærte, blev undersøgt i 2009)*
3. De særlige barrierer for efteruddannelse, der gør sig gældende for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Hypotesen er, at denne medarbejdergruppe er ofte ikke-faglært: *Hvorfor har nogle medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk valgt ikke at efteruddanne sig, og hvad er årsagerne til at andre har efter- og/eller videreuddannet sig? – samt om der er forskel på opgavevaretagelsen blandt danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund.*
4. Undersøgelsen belyser endvidere, om der er generelle barrierer for brug af AMU-uddannelserne, og om særlige ønsker til indhold og længde.

0.4 Opbygning af rapport samt metode

Rapporten består af tre dele:

Indledende afsnit: Her beskrives undersøgelsens formål, baggrund samt opbygning. Afsnittet afsluttes med et resume af undersøgelsens metoder, resultater og konklusioner. Undersøgelsesmetoderne i projektet beskrives nærmere i rapportens del 1 og 2.

Del 1: Metodebeskrivelse og resultater af spørgeskemaundersøgelsen.

Del 2: Metodebeskrivelse og resultater af interviewundersøgelsen.

Afgrænsning af segmentet: medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk

I projektets første fase er det afklaret, hvornår en medarbejder i branchen defineres som værende af anden etnisk baggrund end dansk.

Til at afgrænse dette segment er valgt Danmarks Statistiks definition i "Kvalitetsdeklaration: Indvandrere og efterkommere", 2. august 2012:

- En person, der ikke er født i Danmark, og hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.
- En person, der er født i Danmark, og hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark

1. Første del - Spørgeskemaundersøgelse

I denne del af undersøgelsen belyses:

- Antallet og fordelingen af faglærte og ikke faglærte medarbejdere i danske hospitalskøkkener og køkkener, der leverer til ældresektoren, hvad angår følgende faggrupper: ikke faglærte, ernæringshjælpere, ernæringsassistenter og ”andre faggrupper” i køkkenerne
- Hvor mange af de førstnævnte tre faggrupper, der har en anden etnisk baggrund end dansk
- Forskydningen i varetagelsen af de faguddannedes arbejde – i hvilket omfang ”andre faggrupper”, ikke faglærte og ernæringshjælpere er ansat henholdsvis ernæringshjælper- eller ernæringsassistentstillinger.

Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse.

Spørgeskemaerne er udsendt via mail til ledere af hospitalskøkkener og køkkener, der leverer mad til den kommunale ældresektor.

Lederne er fundet via Kost & Ernæringsforbundets medlemsdatabase. De er udvalgt således, at kun den øverste leder af køkkenerne har fået tilsendt skemaet. Det betyder, at antallet af udsendte skemaer er langt mindre end antallet af køkkener, da lederne typisk har flere køkkener under sig. I overensstemmelse med persondataloven er skemaerne udsendt af Kost & Ernæringsforbundet. De medlemmer, der har ønsket at deltage i undersøgelsen har returneret skemaerne til konsulent Ulla Lundstrøm, LUNDSTRØM *kommunikation & udvikling*. Skemaerne er udsendt første gang primo november og anden gang ultimo november 2012 for at opnå en større deltagelse.

Spørgeskemaet er udsendt til 296 ledere. Der findes imidlertid ingen databaser med angivelse af hele målgruppen. Der er returneret spørgeskemaer fra 58 arbejdspladser (der tilsammen rummer 1.591 ansatte), hvilket svarer til en svarprocent på 20. På denne baggrund kan undersøgelsen alene pege på nogle tendenser i sektoren.

1.1 Resultater og konklusioner

I dette afsnit ses resultaterne af undersøgelsen i forhold til de tre spørgsmål, som undersøgelsen skal belyse.

For alle tre spørgsmål vises de samlede resultater på landsplan og dernæst for køkkenerne, der leverer mad til den kommunale ældresektor og hospitalskøkkenerne.

I alt har ledere af 9 hospitalskøkkener og 49 køkkener, der leverer til kommunernes ældresektor, returneret spørgeskemaerne. Dermed har i alt 58 køkkener deltaget i undersøgelsen. Det samlede antal medarbejdere, der indgår i undersøgelsen, er 1.591.

Fordelingen af hospitalskøkkener samt køkkener, der leverer til den kommunale ældresektor i de fem regioner er følgende:

- **Region Syddanmark:** 2 hospitalskøkkener og 15 kommunale køkkener
- **Region Hovedstaden:** 4 hospitalskøkkener og 17 kommunale køkkener
- **Region Sjælland:** Ingen hospitalskøkkener og 9 kommunale køkkener
- **Region Midt:** 2 hospitalskøkkener og 7 kommunale køkkener
- **Region Nord:** 1 hospitalskøkken og 1 kommunalt køkken

Bilag

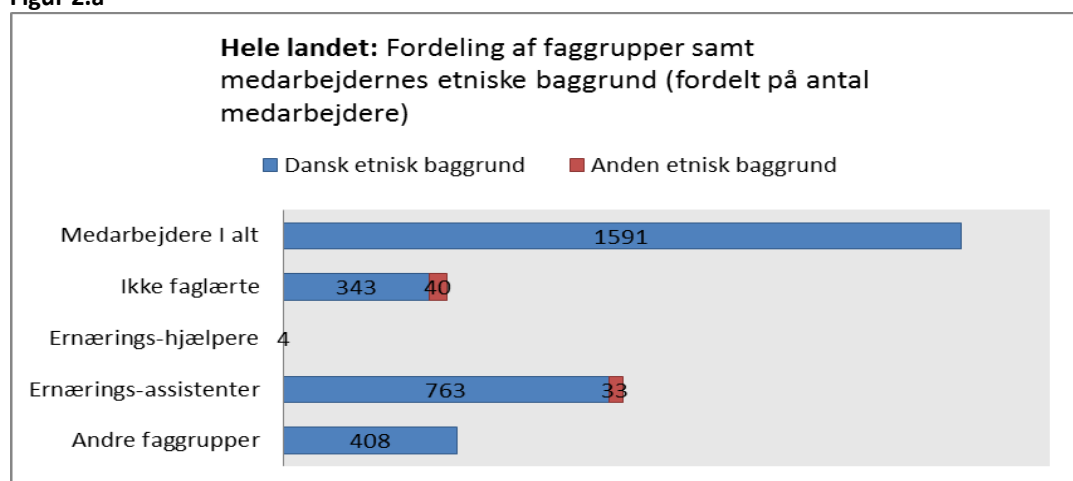
- Spørgeskemaet fremgår af Bilag A
- De samlede opgørelser - opdelt på regioner - ses i Bilag B

1.2 Fordelingen af faglærte og ikke faglærte medarbejdere samt deres etniske baggrund

For at identificere uddannelsespotentialer, er fordelingen af faggrupper i køkkenerne undersøgt, hvad angår målgruppen for Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchens (herefter kaldet Efteruddannelsesudvalget) AMU-uddannelser. Det er: Ikke faglærte, ernæringshjælpere samt ernæringsassistenter.

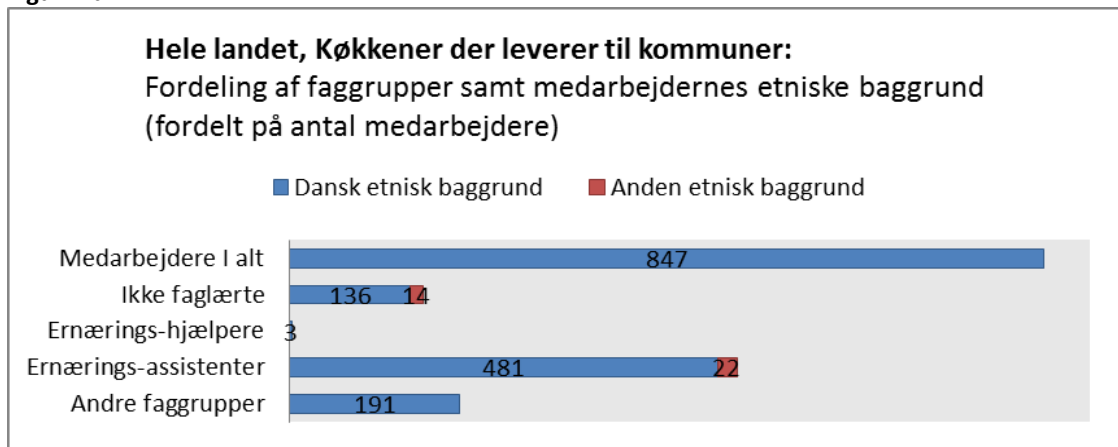
Fordelingen af medarbejdere med andre uddannelser i køkkenerne er derfor ikke undersøgt. Medarbejdere med andre uddannelser, der er ansat i køkkenerne, er samlet i grafikken som "Andre faggrupper", der altså dækker over såvel, ledere, økonomaudannede, professionsbachelorer, administrative medarbejdere, kokke, bagere, slagtere mv.

Figur 2.a

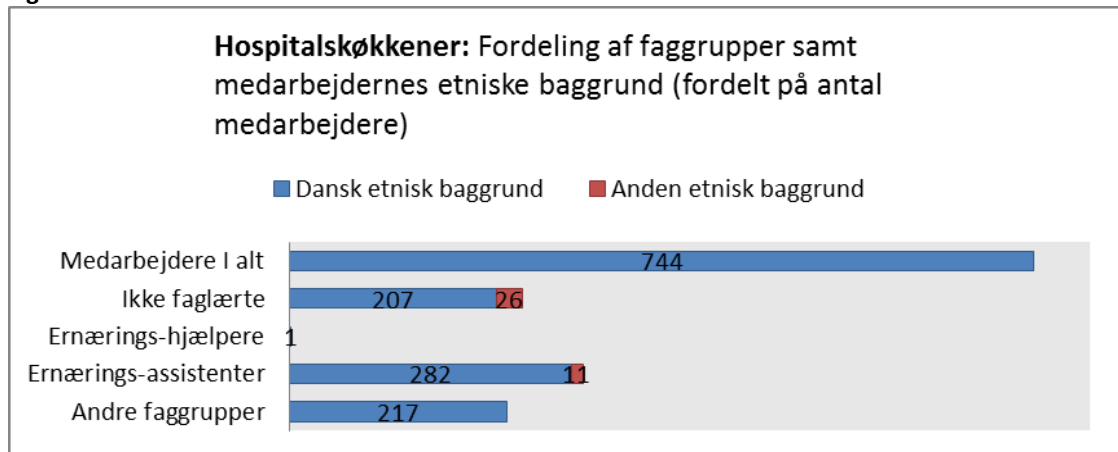


Blandt de fire ernæringshjælpere, har den ene af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Dette fremgår ikke af grafikken, da tallene er så små, at de ville blive ulæselige.

Figur 2.b



Figur 2.c



1.3 Fordeling af faggrupper

Som det fremgår af Figur 2.a til 2.c udgør ernæringsassistenter klart den største faggruppe i køkkenerne i alt 796 af de 1.591 medarbejdere svarende til 50 pct.

Herefter følger gruppen af ikke faglærte medarbejdere, der udgør 383 medarbejdere svarende til 24 pct.

Blandt de deltagende køkkener findes i alt kun 4 ernæringshjælpere, hvilket udgør 0,25 pct. Gruppen af "Andre faggrupper" udgør 408 medarbejdere. Svarende til 26 pct.

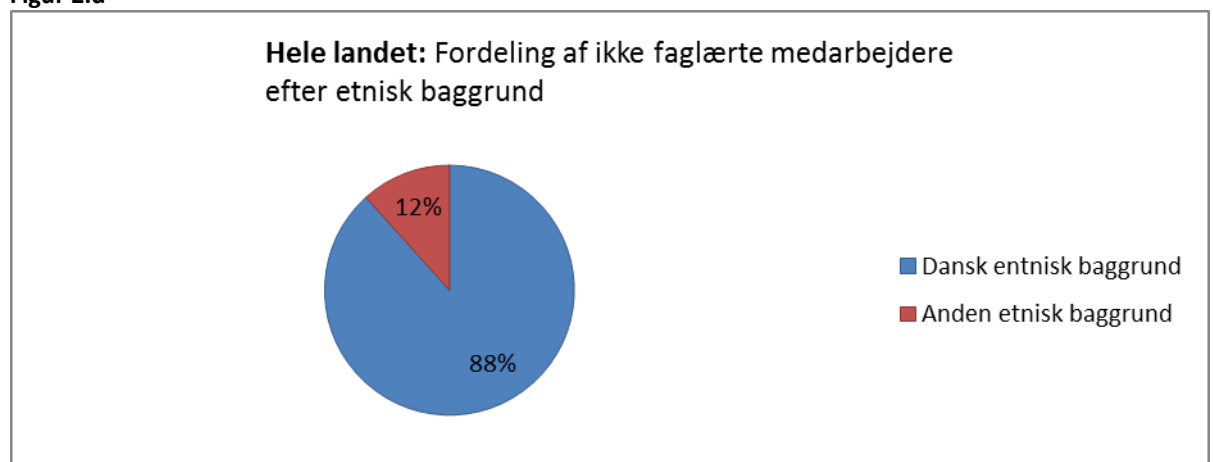
Antalsmæssigt er der således et relativt stort uddannelsespotentiale for efteruddannelse i form af AMU-uddannelse blandt ernæringsassistenter og ikke faglærte medarbejdere i køkkenerne, mens gruppen af ernæringshjælpere tilsyneladende er meget lille.

1.4 Etnisk baggrund

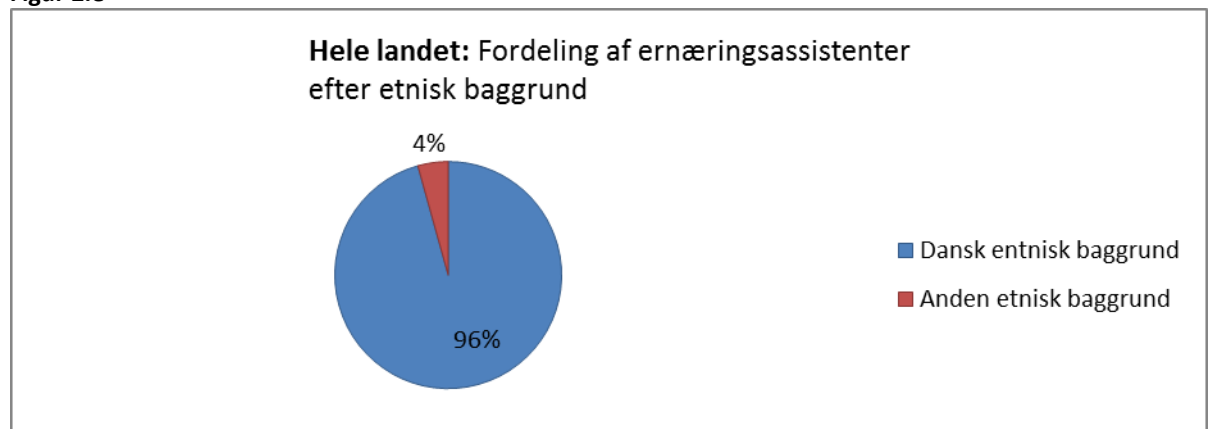
Gruppen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk udgør samlet set blandt ikke faglærte, ernæringshjælpere og ernæringsassistenter i alt 74 ud af i alt 1.110 medarbejdere, hvilket svarer til 7 pct.

Undersøgelsen peger på, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke faglærte medarbejdere (12 pct.) i forhold til gruppen af ernæringsassistenter (4 pct.) (se figur 2.d og 2.e). Ud af de i alt 4 ernæringshjælpere har kun én af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Dermed bekræftes hypotesen om, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke faglærte medarbejdere.

Figur 2.d



Figur 2.e



Der ses ingen klar tendens i forhold til antallet af medarbejdere med en andens etnisk baggrund end dansk i henholdsvis hospitalskøkkenerne og køkkenerne, der leverer mad til den kommunale ældrebehandling.

1.5 Regionale variationer

Fordeling af faggrupper

Undersøgelsen viser en tendens i retning af, at der i Region Hovedstaden er ansat lidt flere ikke faglærte medarbejdere i forhold til de øvrige regioner. Her udgør de ikke faglærte medarbejdere 31 pct. (ud af 492 medarbejdere) mens den procentvise fordeling i de øvrige regioner ser således ud:

- **Region Syddanmark:** 22 pct. (ud af 450 medarbejdere)
- **Region Sjælland:** 10 pct. (ud af 156 medarbejdere)
- **Region Midt:** 22 pct. (ud af 315 medarbejder)
- **Region Nord:** 25 pct. (ud af 178 medarbejdere)

Etnisk baggrund

Undersøgelsen viser endvidere en tendens i retning af, at der i Region Hovedstaden totalt set er lidt flere medarbejdere blandt ikke faglærte, ernæringshjælpere og ernæringsassistenter med en anden etnisk baggrund end dansk. Her udgør disse medarbejdere 7 pct. (ud af 492 medarbejdere) mens den procentvise fordeling i de øvrige regioner ser således ud:

- **Region Syddanmark:** 4 pct. (ud af 450 medarbejdere)
- **Region Sjælland:** 5 pct. (ud af 156 medarbejdere)
- **Region Midt:** 2 pct. (ud af 315 medarbejder)
- **Region Nord:** 1 pct. (ud af 178 medarbejdere)

Undersøgelsen viser, at der er lidt flere medarbejdere med en ikke faglært baggrund ansat i hospitalskøkkenerne. Disse køkkener er typisk større end de køkkener, der leverer mad til den kommunale ældrebespisning. I tallene for Region Sjælland indgår ingen hospitalskøkkener. Det kan have betydning for forholdet mellem antallet af ikke faglærte og andre faggrupper. På den baggrund kan det være, at forskellene mellem Region Hovedstaden og Region Sjælland, måske reelt ikke er så store, som undersøgelsen viser.

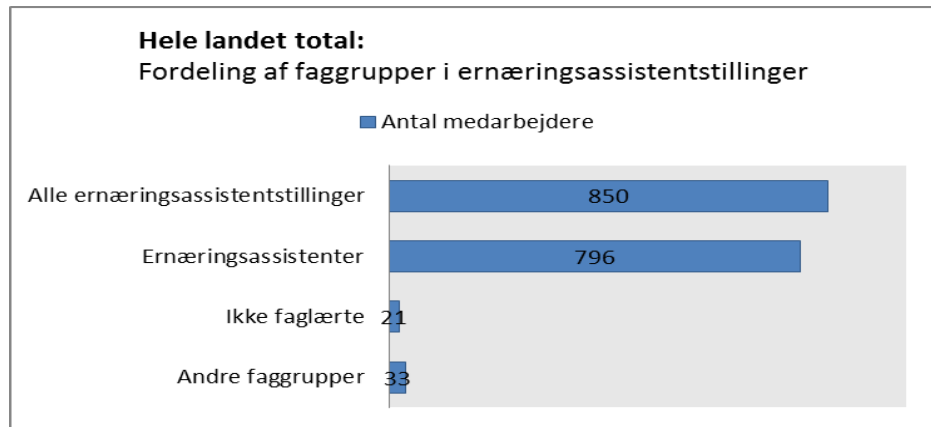
1.6 Forskydning i varetagelse af de faguddannedes arbejde

I de 58 køkkener, der har deltaget i undersøgelsen, findes i alt 15 ernæringshjælperstillinger og 850 ernæringsassistentstillinger. Tallet herfor er fremkommet ved, at antallet af henholdsvis ernæringshjælpere og ernæringsassistenter er lagt sammen med ledernes oplysninger om, hvor mange henholdsvis ikke faglærte og "andre faggrupper", der er ansat i køkkenerne i disse stillinger.

Ud af de i alt 15 ernæringshjælper-stillinger er 4 af disse besat med ernæringshjælpere. De øvrige 9 stillinger varetages af ikke faglærte medarbejdere og de sidste to af "andre faggrupper".

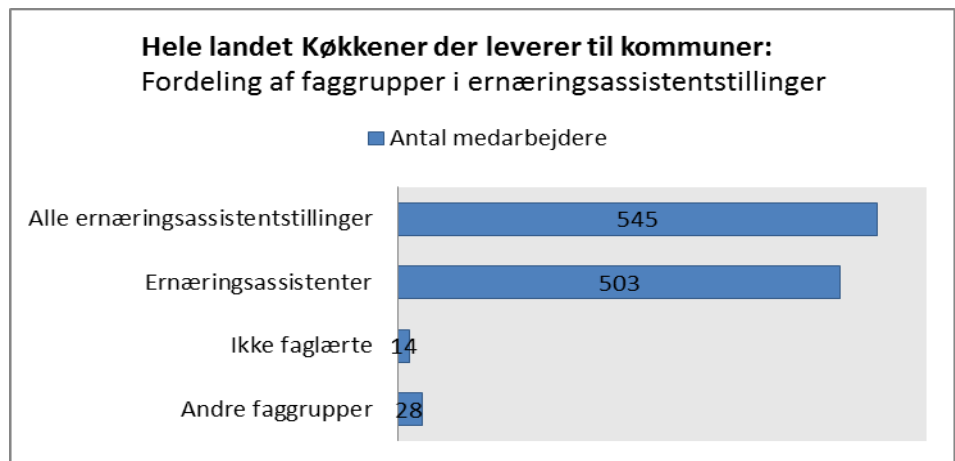
Af Figur 2.f ses, at ernæringsassistentstillingerne alt overvejende varetages af ernæringsassistenter. Således varetages 796 ernæringsassistentstillinger - svarende til 94 pct. - af ernæringsassistenter. Dermed varetages kun 2,4 pct. af ernæringsassistentstillingerne af ikke faglærte medarbejdere, mens de sidste 4 pct. af stillingerne varetages af "andre faggrupper".

Figur 2.f

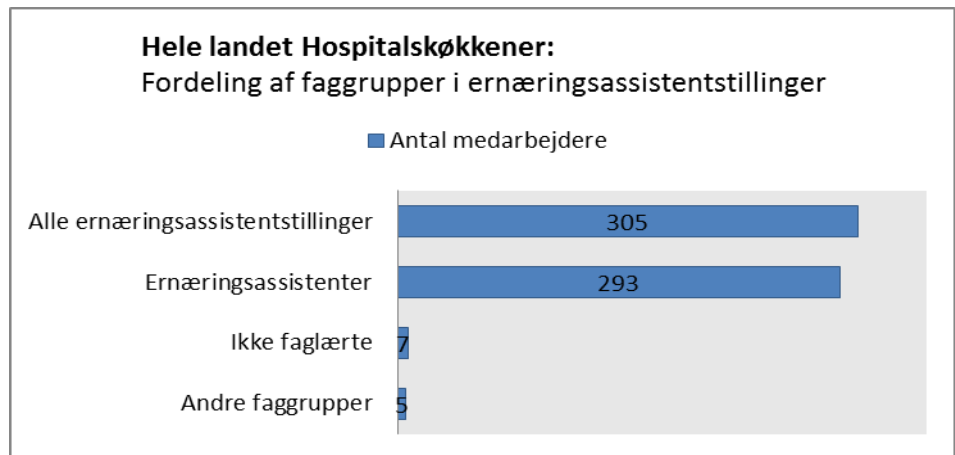


Af Figur 2.g og 2.h ses det samme billede i såvel hospitalskøkkener som i køkkener, der leverer til den kommunale ældresektor. Der ses dog en tendens til, at ernæringsassistentstillingerne i højere grad besættes af "andre faggrupper" i de køkkener, der leverer til kommunerne, sammenlignet med hospitalskøkkenerne, hvor stillingerne varetages af stort lige mange ikke faglærte medarbejdere og medarbejdere fra "andre faggrupper".

Figur 2.g



Figur 2.h



2. Anden del - Interviewundersøgelse

I denne del af undersøgelsen belyses følgende spørgsmål:

1. Er der opgaver, som tidligere blev varetaget af faglærte, men som nu varetages af ikke faglærte?
2. Det kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte og faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig – og herunder: *Hvilke kompetencer er der behov for, at ikke-faglærte, som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig? (kompetence-efterslæbet for alle ikke-faglært og faglærte, blev undersøgt i 2009)*
3. De særlige barrierer for efteruddannelse, der gør sig gældende for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Hypotesen er, at denne medarbejdergruppe ofte er ikke faglært: *Hvorfor har nogle medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk valgt ikke at efteruddanne sig, og hvad er årsagerne til, at andre har efteruddannet sig?*
4. Er der forskel på de opgaver, der varetages af ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Og er der forskel på behovet for kompetenceudvikling blandt ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk (på både kort og længere sigt). Og hvad disses behov for kompetenceudvikling er.
5. Diverse vedr. AMU – kurser: Indhold og længde.

Metode

Spørgsmålene er belyst gennem en interviewundersøgelse. Interviewpersonerne er udvalgt på baggrund af besvarelserne i den foregående spørgeskemaundersøgelse (som er beskrevet i første del af denne rapport).

Nedenstående udvælgelseskriterier for ledere og medarbejdere i køkkenerne er brugt:

- geografisk spredning i landets fem regioner
- spredning mellem køkkener i henholdsvis hospitals- og ældresektoren (blandt køkkenerne, der leverer til kommuner, er én privat leverandør)
- køkkener, der i forhold til de øvrige køkkener i den aktuelle region, har flest medarbejdere ansat med en anden etnisk baggrund end dansk

I den oprindelige projektbeskrivelse blev ønsket en spredning af køkkener med og uden medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Baggrunden for at ændre dette valgkriterium er resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Her viste det sig, at der blandt de deltagende køkkener, kun er ansat få eller ingen medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk – når man ser bort fra tre større hospitalskøkkener. Derfor giver denne udvælgelse et input fra flest mulige ledere i forhold til både at belyse kompetenceefterslæbet blandt ikke faglærte samt hvilke barrierer og muligheder, der er for, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig. Derfor er det kun i et af køkkenerne, hvor lederen er interviewet, at der ikke er ansat medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Til gengæld har man i dette køkken ansat tre ikke faglærte i ernæringsassistentstillinger, hvorfor køkkenet er relevant i forhold til jobglidningsperspektivet.

Interviews med ledere

Der er gennemført interviews med i alt 9 ledere. Spørgeskemaet til lederne ses i Bilag C. Interviewene er gennemført i overensstemmelse med spørgeskemaet. Alle ledere, med undtagelse af en, har ønsket at se og godkende interviewene. Lederne er ved interviewets begyndelse informeret om, at de fremstår anonyme i undersøgelsen. Et enkelt interview er gennemført som telefoninterview.

Interviews med medarbejdere

Ligeledes ud fra spørgeskemaundersøgelsen er udvalgt i alt 12 ikke faglærte og 6 faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Undersøgelsen omfatter både mænd og kvinder, yngre og ældre medarbejdere, medarbejdere der har været ansat kortere og længere tid på arbejdspladserne samt medarbejdere fra forskellige lande.

I den oprindelige projektbeskrivelse var der ønsket en sontring i forhold til udvælgelsen af medarbejdere i forhold til, om de har - eller ikke har - gennemført AMU-kursus. Dette har imidlertid vist sig at være uhensigtsmæssigt, da stort set alle medarbejdere har en eller anden form for AMU-kursus. Årsagen er, at de fleste køkkener forlanger, at de ikke faglærte har et hygiejnebevis. Dertil kommer, at alle arbejdspladser i varierende omfang har arrangeret AMU-kurser for medarbejderne.

I interviewundersøgelsen belyses hvilke barrierer og muligheder, medarbejderne ser for at efter- og videreuddanne sig. Spørgsmålene herom er stillet såvel direkte som indirekte - for eksempel hvem der tog initiativ til, at de kom på kursus, og hvad medarbejderne kender til AMU-kurser (hvor de findes, hvad de synes om kurserne, og om de har særlige ønsker til længden/opbygningen af AMU kurserne).

Spørgeskema til medarbejderne ses i Bilag D.

Spørgerammen til medarbejderne har ikke været fulgt slavisk, da interviewene har taget det udgangspunkt, som den enkelte medarbejder har valgt på baggrund af interviewerens

fortælling om undersøgelsens formål og brug af resultaterne. Medarbejdernes svar er dog noteret under de spørgsmål i spørgeskemaet, hvortil svarerne hører.

Medarbejderne er informeret om, at de fremstår anonyme i undersøgelsen, og at deres svar ikke vil blive set af andre end dem selv. De medarbejdere, som har ønsket det, har efterfølgende fået tilsendt og har godkendt interviewene. De øvrige har ved interviewets afslutning fået gennemgået det skrevne. To interviews er gennemført som telefoninterview, da det var lederens vurdering, at der ikke var sproglige forhindringer i det, og da medarbejderne var forhindrede i at gennemføre interviewet, den aftalte dag, hvor der også var planlagt interview med lederen og/eller andre medarbejdere.

Oversigt over interviews

Ikke faglærte

Nr.	Køkkentype	Køn	Alder	Nationalitet	Region hvori Køkkenet ligger
1	Kommune	Kvinde	35	Montenegro	Hovedstaden
2	Kommune	Kvinde	27	Rusland	Syd
3	Kommune	Kvinde	47	Polen	Hovedstaden
4	Hospital	Mand	38	Tyrkiet	Syd
5	Hospital	Mand	56	Iran	Syd
6	Hospital	Kvinde	54	Vietnam	Nord
7	Hospital	Kvinde	36	Kina	Hovedstaden
8	Hospital	Mand	48	Pakistan	Hovedstaden
9	Hospital	Kvinde	50	Filippinerne	Hovedstaden
10	Hospital	Kvinde	43	Thailand	Hovedstaden
11	Hospital	Mand	36	Irak	Midt
12	Hospital	Kvinde	43	Kina	Hovedstaden

Ernæringsassistenter

Nr.	Køkkentype	Køn	Alder	Nationalitet	Region hvori Køkkenet ligger
1	Hospital	Kvinde	42	Vietnam	Syd
2	Kommune	Kvinde	44	Marokko	Hovedstaden
3	Hospital	Kvinde	32	Ghana	Hovedstaden
4	Kommune	Kvinde	23	Tanzania	Midt
5	Hospital	Kvinde	46	Thailand	Hovedstaden
6	Hospital	Kvinde	45	Polen	Midt

Ledere

Nr.	Køkkentype	Region hvori køkkenet ligger
1	Kommune	Midt
2	Kommune	Syd
3	Kommune	Sjælland
4	Kommune	Hovedstaden
5	Hospital	Syd
6	Hospital	Hovedstaden
7	Hospital	Hovedstaden
8	Hospital	Midt
9	Hospital	Nord

2.1 Resultater og konklusioner

2.1.1 Opgavevaretagelse blandt faggrupper

Spørgsmålet om forskydning i varetagelse af opgaver besvares ud fra følgende spørgsmål til de ni ledere, som har deltaget i undersøgelsen:

1. Varetager ernæringsassistenterne opgaver, som tidligere blev varetaget af andre faggrupper og hvilke drejer det sig om?
2. Varetager ikke- faglærte medarbejdere opgaver, som tidligere blev varetaget af andre faggrupper og hvilke drejer det sig om?
3. Er der behov for, at ikke faglærte som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig nye kompetencer – og hvordan understøttes medarbejderne i at opnå disse kompetencer?

Ernæringsassistenternes opgaver

I alle de adspurgte køkkener varetager ernæringsassistenterne opgaver, som tidligere blev varetaget af økonomaer, og flere af lederne understreger, at man skal meget langt tilbage i tiden, for at det var anderledes. Nedenfor ses en oversigt over opgaver, som lederne svarer, at ernæringsassistenterne varetager.

Det varierer lidt fra køkken til køkken, om det er hovedparten af ernæringsassistenter, der varetager alle opgaverne, eller om opgaverne er uddelegeret til en eller flere ernæringsassistenter. For eksempel er der i nogle køkkener faste teamledere/koordinatorer, mens denne opgave i andre køkkener går på skift mellem flere eller alle medarbejdere.

I enkelte køkkener er det kun lederne, der står for indkøb samt menuplanlægning, ligesom det heller ikke er alle steder, at ernæringsassistenterne står for opskriftudvikling og tilretning i systemerne.

Opgaver som tidligere blev varetaget af andre faggrupper:
Indkøb/Varebestilling/disponering
HR funktion: Arbejdsplanlægning, afspadsering, modtage sygemeldinger
Menuplanlægning
Produktionsledelse – daglig drift – egenkontrol (herunder edb i forhold til labels, følgesedler, pakkelister mv.)
Medansvar for udvikling
Teamledelse
Oplæring
Diætplanlægning og produktion

Blandt de få opgaver, som lederne fremhæver, at ernæringsassistenterne *ikke* varetager, er:

- Personaleledelse,
- Økonomistyring
- Overordnet ansvar for strategi og udvikling

Undersøgelsen viser ikke forskel på ernæringsassistenternes ansvar og opgaver i henholdsvis hospitalskøkkener samt kommunale køkkener.

Ikke- faglærtes opgaver

Undersøgelsen viser, at køkkenerne groft set kan opdeles i tre kategorier/typer i forhold til den måde, de anvender de ikke faglærte medarbejdere på – og dermed hvilke opgaver, de ikke faglærte varetager:

1. Køkkener, der ansætter hovedparten af de ikke faglærte til specialiserede opgaver, der ikke er madproduktion. Det er eksempelvis opvask, pakkearbejde, transport og rengøring. Dette ses typisk i nogle af de store køkkener, der har brug for mange medarbejdere til disse opgaver.

En leder fortæller, at baggrunden for denne opdeling er, at medarbejdere der arbejder i produktionen – også som afløsere – gerne vil lære at lave med, hvilket der ikke er behov for, at alle ikke faglærte kan. En anden leder fortæller, at baggrunden herfor er, at medarbejderne har brug for at løse færre opgaver ofte, for at kunne opretholde de bedste kompetencer hertil – for eksempel kræver pakning og udkørsel af mad særlige kompetencer – en opgave som varetages af ikke faglærte.

1. Køkkener, der som udgangspunkt, bruger de ikke faglærte på lige fod med uddannede medarbejdere – alt efter deres kompetencer. I disse køkkener har man relativt mange ikke faglærte medarbejdere ansat i køkkenet, og her roterer såvel faglærte som ufaglærte mellem opgaverne: madproduktion og øvrige opgaver i køkkenet. Der er dog en tendens til, at de ikke faglærte i disse køkkener ikke varetager produktion af diæter, den varme mad samt administrative opgaver i samme omfang som de faguddannede.
2. Køkkener, der som udgangspunkt, bruger de ikke faglærte på lige fod med uddannede medarbejdere – alt efter deres kompetencer. I disse køkkener har man dog kun relativt få ikke faglærte ansat, da man har et ønske om kun at ansætte faguddannede medarbejdere. De opgaver, de ikke faglærte løser, er meget forskellige, hvilket oftest har en særlig begrundelse, der er knyttet til den enkelte medarbejders og/eller køkkenets historie. Det kan for eksempel være en ikke faglært, der har været ansat i køkkenet i mange år, og som har opøvet kompetencer som en faguddannet, og som derfor arbejder helt på lige fod med de faguddannede i køkkenet. Eller det kan være en medarbejder, som selv efter mange års ansættelse udelukkende har ønsket at arbejde med serviceopgaver på grund af særlige forhold, der kan være af fysisk eller psykisk karakter.

Det ligger uden for denne undersøgelse at vurdere de bagvedliggende årsager til denne forskellige brug af henholdsvis faglærte og ikke faglærte medarbejdere i køkkenerne.

Fordeling af køkkentyper i undersøgelsen

I undersøgelsen er der såvel hospitalskøkkener som kommunale køkkener i alle tre kategorier af køkkener.

Køkkentype	Antal hospitalskøkkener	Antal kommunale køkkener
1	3 (Region Hovedstaden, Syd og Nord)	1 (Region Sjælland)
2	1 (Region Hovedstaden)	2 (Region Syd og Sjælland)
3	1 (Region Midt)	1 (Region Midt)

Undersøgelsen viser, at de ikke faglærte i varierende omfang, varetager opgaver, som tidligere blev varetaget af ernæringsassistenter eller andre faguddannede.

Nedenfor ses en oversigt over de opgaver, som lederne vurderer, tidligere blev varetaget af faguddannede og som i dag - nogle steder – også varetages af ikke faglærte.

Opgaver, der varetages af nogle ikke faglærte, og som tidligere blev varetaget af faguddannede:
Varebestilling i forhold til de ikke faglærtes hovedopgave, som er opvask (kun i et enkelt køkken)
Teamkoordinator (i flere køkkener går opgaven på skift blandt alle, og i et enkelt køkken varetager en ikke faglært en fast koordinatorrollen af det daglige arbejde for et team i opvasken)
Produktionsopgaver/tilberedning af mad (typisk ikke produktioner af diæter og flere steder typisk heller ikke af den varme mad)
Pakning af mad
Medansvarlig for udviklingsaktiviteter (fx i forbindelse med tavlemøder/lean)
Ansvarlig for vedligehold af teknik (i et enkelt køkken)

Konklusionen er derfor, at mange ikke faglærte udfører opgaver, der tidligere blev varetaget af ernæringsassistenter, men det er ikke entydigt, at det sker i alle køkkener.

2.1.2 Behov for nye kompetencer blandt ikke faglærte

Nedenfor belyses det kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte og faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig – og herunder: *Hvilke kompetencer er der behov for, at ikke-faglærte, som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig?*

Lederne vurderer, at der generelt ikke er det store behov for kompetenceudvikling blandt de ikke-faglærte. Det skyldes, at opgaverne er velbeskrevne, og at køkkenerne gennemfører sidemandsoplæring, hvor der kan tages hensyn til den enkelte medarbejders kompetencer –

herunder en vurdering af, hvilke opgaver den enkelte kan klare, og hvilken støtte vedkommende har brug for.

Gode arbejdsbeskrivelser, sidemandsoplæring samt kursusaktiviteter på arbejdspladserne er den foretrukne måde at oplære medarbejderne på i køkkenerne – dette nævnes stort set af alle ledere i undersøgelsen. Det understøttes af interviewene med medarbejderne, at der sker sidemandsoplæring på arbejdspladserne, og at de godkendte skoler gennemfører AMU-undervisning for køkkenerne for alle eller store grupper af medarbejderne. Disse kurser foregår på arbejdspladserne eller på tekniske skoler mv.

Dog nævner flere ledere, at der i varierende grad kan være behov for, at de ikke faglærte – som alle andre i øvrigt - kan have brug for at lære mere om:

Kompetencer som ikke faglærte, der arbejder i faglærte jobs - i varierende grad - kan have glæde af at udvikle:
Personlig udvikling – samarbejde, kommunikation, ”gruppedynamik”
Metoder til udvikling/forandring
At tage mere ansvar
Frontlinjemedarbejdere ved kassen i cafeer og kantiner – kommunikation med kunder
Produktionsteknik – herunder emballering
Madlavning: Metode og sensorik

Enkelte ledere fortæller uopfordret, at de vurderer, at ernæringsassistenternes kompetencer er meget varierende, og at de derfor også i varierende grad kan have behov for kompetenceudvikling. Disse ledere nævner følgende behov for kompetenceudvikling blandt nogle ernæringsassistenter.

Kompetencer som ernæringsassistenterne - i varierende grad – kan have glæde af at udvikle
De oplæringsansvarlige – metoder til vejledning og oplæring fx på niveau med social- og sundhedsassistenterne
Opdatering af teori om ernæring og fysiologiske behov blandt brugerne
Personlig udvikling – samarbejde, kommunikation, konflikthåndtering ”gruppedynamik”
Metoder til udvikling/forandring

2.1.3 Barrierer og muligheder for uddannelse for medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk

De særlige barrierer for efteruddannelse, der gør sig gældende for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, belyses i dette afsnit. Hypotesen er, at denne medarbejdergruppe er ofte ikke-faglært: *Hvorfor har nogle medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk valgt ikke at efteruddanne sig, og hvad er årsagerne til, at andre har efteruddannet sig?*

Der er gennemført interviews med 12 ikke faglærte medarbejdere og seks faglærte medarbejdere – alle med en anden etnisk baggrund end dansk - samt ni ledere.

Ledernes syn på barrierer og muligheder

Lederne vurderer generelt, at den eneste barriere, der er for, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig, kan være sproget, men understreger, at dette ikke er en barriere, der gælder for alle. Generelt ansætter køkkenerne ikke medarbejdere, der er meget dårligt funderet rent sprogligt. Derfor vurderer lederne ikke, at sproget er en generel barriere blandt medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk – men selvfølgelig kan være det for enkelte medarbejdere.

Flere ledere nævner, at de faguddannede medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk er mere uddannelsesparate end de ikke faglærte. Dels har de allerede vist, at de kan klare at tage en uddannelse, og generelt er de sprogligt velfunderede, og har lært hvad uddannelse handler om. Dette kan imidlertid også gælde for medarbejdere med en dansk baggrund.

Dermed ser lederne ikke barrierer for efteruddannelse, der er knyttet til medarbejdernes etniske baggrund, men der kan blandt disse medarbejdere - som med danske medarbejdere være forskellige personlige barrierer.

Enkelte ledere nævner ud over sproget følgende barrierer for læring/efteruddannelse blandt medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk:

- at der kan være mismatch i forhold til, hvorledes medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk vurderer egne kompetencer – at de ikke har erkendt at deres faglige niveau ikke er tilstrækkeligt højt, og at de rent faktisk har brug for at efteruddanne sig/lære mere
- Forskelle i kulturel adfærd – man kan ikke forvente, at alle tager ansvar for/efterspørger uddannelse
- At støj i køkkenet er en barriere for læring, da det gør det endnu sværere at forstå, hvad der bliver sagt
- At man i et enkelt tilfælde har oplevet, at en medarbejder ikke har taget ernærings-assistentuddannelsen, fordi hendes ægtefælle ikke synes, det var en god ide

Derudover nævner flere ledere, at det er generelle barrierer for, at AMU-systemet bruges mere. Disse er af generelt karakter:

- AMU-kurser aflyses ofte på grund af for få tilmeldinger, hvorfor flere har opgivet at bruge AMU-systemet på denne måde (at sende enkelte af sted på opslåede kurser)

- Køkkenets økonomi kan være en barriere for at sende flere på efteruddannelse – både når det gælder uddannelse og efteruddannelse i form af AMU-kurser og lignende
- Flere ledere peger på, at øget støtte fra arbejdspladserne i forhold til at få medarbejderne til at efterspørge uddannelse, formentlig kan bidrage positivt til, at flere vælger at efteruddanne sig på forskellig vis.
- En enkelt leder nævner, at arbejdspladsen selv forestår undervisning, da køkkenet har brug for undervisere med specielle kompetencer i forhold til den udviklingsproces køkkenet er i, og at undviserne samtidig skal kende/have erfaring med arbejdet i køkkenerne. Det er en medvirkende årsag til at køkkenet kun sjældent gør brug af AMU-kurser.

De faglærtes syn på barrierer og muligheder

De seks faglærte nævner følgende barrierer og muligheder for uddannelse:

- Hovedparten kender ikke mulighederne for efteruddannelse – hvad man kan lære, hvad det koster, hvor man kan få AMU kurser, og hvem der skal betale
- Flere, der har været i køkkenet i mange år oplever, de kan det meste. Derfor oplever de ikke, at de har brug for efteruddannelse
- Et par nyuddannede nævner, at det var hårdt at tage uddannelsen som ernæringshjælper/assistent og har brug for en pause. Den ene oplyser, at hun gerne vil være bedre til dansk, før hun ønsker at starte på noget igen
- Kompetencer: En medarbejder siger, at hun ikke så gerne vil på kursus, fordi hun oplever, at hun ikke er så god til skolearbejde. Andre udtrykker det modsatte – at det var forholdsvist nemt, og at de fik gode karakterer
- Flere nævner, at det skal være noget, hvor man ikke skal sidde så meget/der skal være både teori og praksis
- Et par stykker siger, at de gerne vil uddanne sig – tage på kurser – og der ingen problemer er i det
- Halvdelen ønsker at lederen/arbejdspladsen skal tage initiativ hertil. En forklarer, at chefen gerne må foreslå, at hun skal tage på kursus, for det er jo en travl hverdag, og derfor er det svært at overskue, hvornår det kan passe. En udtaler, at det kun er hende selv der kan stoppe det, hvis hun ønsker at uddanne sig
- Ingen af de adspurgte opfatter praktiske forhold som transport mv., som et problem i forhold til at uddanne sig. Flere nævner dog, at de deltidsansattes arbejdsdag ikke må blive længere end normalt, når de er under uddannelse

- En fortæller, at arbejdspladsens støtte og anerkendelse har været uvurderlig. Kollegerne har støttet oplæringen og selvtilliden. Det samme gælder lederne, der har hjulpet med kompetenceafklaring på en uddannelsesinstitution og med at anerkende medarbejderens kompetencer. Det har været vigtigt, da medarbejderen har oplevet det modsatte, hvor hun kommer fra/hjemlandet.

Der er ikke et entydigt mønster i svarene, dog kan man sige, at flest peger på følgende muligheder og barrierer:

- Deres viden om efteruddannelsesmuligheder (indhold, udbydere og finansiering) er meget begrænset (venner og kolleger, fagforeninger og A-kasser nævnes som de vigtigste kilder til information)
- Flere vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at lederen/arbejdspladsen sætte efteruddannelse i gang.
- Medarbejderne ikke opfatter praktiske forhold som et problem for at tage uddannelse, dog nævner flere, at de deltidsansattes arbejdsdag ikke må blive længere end normalt, når de er under uddannelse

Faglærtes ønsker til indhold i efteruddannelse/læring

På spørgsmålet om, hvad medarbejderne eventuelt kan tænke sig at lære/lære mere om nævner et par stykker, at de gerne vil lære mere ”i dybden” om ernæring og mad til specielle brugere – herunder kommunikation med disse. Flere ønsker også, at lære mere om samarbejde og kommunikation med deres kolleger.

Ellers er der ikke noget mønster i det, de faglærte medarbejdere nævner, at de kan tænke sig at lære. Nedenfor ses de ønsker til læring, de adspurgte nævner. Kun en enkelt medarbejder nævner hver af nedenstående ting.

- At lave mad af friske råvarer (frem for at bruge halv- og helfabrikata)
- At lave varm mad (en har været i praktik i en kantine og oplever, at hun ikke i tilstrækkelig grad har lært det)
- Bage brød og kage
- Om gammeldags dansk mad til ældre
- Lære at bestille varer på PC, lave labels mv.
- Lære mere sprog

De ikke faglærtes syn på barrierer og muligheder

De 12 ikke faglærte medarbejdere nævner følgende barrierer og muligheder for uddannelse:

Barrierer:

- 5 af de 12 medarbejdere nævner, at sproget i en eller anden grad er eller har været en udfordring i forhold til, at tage uddannelse. En enkelt nævner, at hun har brug for hjælp til hjemmearbejde
- Hovedparten kender ikke mulighederne for efteruddannelse – hvad man kan lære, hvad det koster, hvor man kan få AMU kurser, og hvem der skal betale. Flest nævner, at de har hørt om uddannelse gennem A-kasse, fagforening og bekendte, og at nogle arbejdspladser ind imellem/sjældent kommer med information/informationsmateriale herom. Sidstnævnte er i overensstemmelse med ledernes udtalelser.
- En enkelt nævner, at de opgaver, man har som ikke faglært, er så enkle og overskuelige, at der ikke er brug for uddannelse for at løse dem – her tæller overblik/erfaring og hurtighed mere. De fortæller, at de bliver oplært af kolleger.
- At man har været så længe på arbejdspladsen, at man har lært det, der er brug for.
- At man har så høj en alder, at man ikke synes, det er nødvendigt
- At få lov af ledelsen – travlhed og økonomi: Travlhed på arbejdspladsen opfattes af flere som en barriere for efteruddannelse, og en enkelt udtrykker tvivl i forhold til om der er nogen, der kan overtage hendes arbejde, hvis hun skal på kursus. Flere vurderer også, at arbejdspladsens økonomi er en barriere for uddannelse.
- At uddannelse kan være svær, hvis man skal gå ned i løn
- En enkelt nævner, der at det kan være svært at uddanne sig, hvis det betyder, man skal skifte arbejdsplads, når man er glad for at være, hvor man er.
- En enkelt nævner at uddannelse kan være et problem, hvis det betyder ændrede arbejdstider, da ægtefællen rejser i sit arbejde.
- En enkelt siger direkte, at han ikke gider gå i skole igen, men gerne vil lære noget på arbejdspladsen, hvilket allerede sker, da der er udviklingsmøder, hvor man snakker om, hvad der er brug for at gøre.

Muligheder:

- Generelt vil de ikke faglærte medarbejdere gerne lære noget og uddanne sig i form af uddannelse eller kurser – nogle få nævner, at de gerne ser uddannelsen sker på arbejdspladsen andre ikke dette som forudsætning.

- At arbejdspladsen sørger for, at der sker information om uddannelse – og en nævner, at det gerne må ske i arbejdstiden (venner og kolleger, fagforeninger og A-kasser nævnes som de vigtigste kilder til information)
- Flere nævner, at arbejdspladsen skal tage initiativ til uddannelse. En enkelt forklarer, at der, hvor han kommer fra, har han lært ikke at sige noget, når chefen er til stede – men det har han dog lært nu.
- Flere nævner, at det er en fordel, at kende sproget godt før end man begynder på uddannelse (at man har været på arbejdspladsen et stykke tid), for så er sproget ingen forhindring
- En nævner, at det er nemmere at komme på kursus, når man er ”inde i systemet” (ledig), for der får man vist, hvilke kurser der er.
- Det er godt, hvis uddannelsen sker om dagen, da man kan være for træt til at lære noget om aftenen.
- En enkelt fortæller, at en god introduktion, når man kommer til Danmark, er alt afgørende for, at man kommer godt i gang. Han har oplevet to kommuner, hvor støtten var vidt forskelligt, og hvor den gode støtte i en kommune betød, at han nu har første del af en ingeniøruddannelse, og skal i gang med kandidatdelen til efteråret efter et par år som ikke faglært i et køkken. Han vurderer også, at uddannelse er en vej til et socialt netværk med danskere, som ellers kan være svært at få, men at det også kræver en stor indsats fra en selv - især i forhold til sproget.

I forhold til de faglærte er der et mere tydeligt mønster i svarene fra de ikke faglærte, som måske skyldes, at der er interviewet dobbelt så mange. Blandt de muligheder og barrierer flest peger på er:

- 5 af de 12 medarbejdere nævner, at sproget i en eller anden grad er eller har været en udfordring i forhold til at de kan tage uddannelse
- Deres viden om efteruddannelsesmuligheder (indhold, udbydere og finansiering) er meget begrænset
- De oplever ikke, at der er behov for, at de skal lære så meget – opgaverne er enkle.
- At få lov af ledelsen – travlhed og begrænset økonomi på arbejdspladserne
- Flere vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at lederen/arbejdspladsen sætter efteruddannelse i gang
- Medarbejderne opfatter ikke praktiske forhold som et problem for at tage uddannelse, dog skal uddannelsen helst ske inden for almindelig arbejdstid.

Ikke faglærtes ønsker til indhold i efteruddannelse/læring

Fem nævner, at de gerne vil tage en uddannelse som ernæringshjælper eller -assistent. Flere nævner, at de gerne vil lære at lave mad. Blandt disse tilbereder nogle kold mad, og de præciserer, at de gerne vil lære at lave varm mad og diæter. Flere nævner teambuilding, hvordan man bliver bedre til at samarbejde og lytte til hinanden. Fire kan ikke nævne noget, de gerne vil uddanne sig i/lære mere om.

Derudover er der ikke noget mønster i det, de ikke faglærte medarbejdere nævner. Nedenfor ses de ønsker til læring, de adspurgte nævner. Kun en enkelt medarbejder nævner hver af nedenstående ting:

- Noget der handler om mit arbejde her
- Noget med hvordan man arbejder med kroppen
- Af få bedre overblik over produktionen
- Lære mere om demente
- Lære mere om at klare konflikter (med brugere)
- Lære mere om at bruge en computer - fjerne virus mv.
- En nævner, at skulle hun skifte job, vil hun gerne være selvstændig igen og på regnskabskursus
- En enkelt nævner, at det kunne være godt at lære noget om at oplære kolleger.

2.1.4 Forskel i opgaver der varetages af danske ikke faglærte medarbejdere og med en anden etnisk baggrund end dansk

Lederne er spurgt, om der forskel på de opgaver, der varetages af ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Og om der er forskel på behovet for kompetenceudvikling blandt ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk (på både kort og længere sigt). Og hvad disse medarbejders behov for kompetenceudvikling er.

Lederne svarer klart nej til, at der er forskel på de opgaver, som varetages af medarbejdere med dansk baggrund og af medarbejdere med en anden etnisk baggrund. Kun i et enkelt tilfælde nævner en leder, at man ikke placerer en medarbejder med et meget dårligt sprog ved kassen. Ud over dette nævner lederne, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund kan sproget på et sådant niveau ved ansættelsen, at der ikke er grund til at gøre forskel i opgavevaretagelsen. Forskelle på dette område er udelukkende begrundet i personlige kompetencer, som det gælder for alle andre medarbejdere. Dermed er der heller ikke forskel på medarbejdernes behov for kompetenceudvikling.

2.1.5 Generelt om AMU kurser: indhold og længde

Indhold

I undersøgelsen er lederne spurgt, om der er nogle AMU-kurser de savner – temaer/indhold, som ikke findes i dag:

Generelt vurderer lederne, at der er et stort udbud af kurser, og at de altid indholdsmæssigt, kan finde noget, der passer. En enkelt oplever dog, at udbuddet af kurser til ikke faglærte er begrænset, og at tilbuddene svinger fra uddannelsescenter til uddannelsescenter.

To ledere nævner, at tilstedeværelsen af medarbejdere med forskellig nationalitet, kan give behov for, at arbejdspladsen generelt arbejder med kulturforståelse og tolerance.

Enkelte ledere nævner følgende:

- ernæringslære i forbindelse med bagning
- sammensætning af dansk kost for ikke-danskere – herunder sensorik
- salatbar og sensorik
- bagekursus målrettet institutionskøkkener – 'vores' ovne
- målrettet it-kursus
- empati og pædagogik
- Organisationskompetencer. Medarbejderne skal forstå, hvad der sker på et hospital og at køkkenet er et serviceorgan
- Vedr. medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk – lære noget om hvordan man "small-talker", så man ikke isoleres

Varighed

I forhold til brug af AMU kurser er både ledere og medarbejdere spurgt om, hvilken længde på kurser, der passer bedst, antal dage og om det skal være splitkurser.

Der er ikke noget 'mønster' i svarene fra hverken ledere eller medarbejdere vedrørende kursernes længde/varighed. Især lederne svarer, at varigheden kommer an på indholdet.

Samlet konklusion

Denne analyse besvarer følgende spørgsmål:

1. Forskydningen mellem faglærte og ikke-faglærte medarbejdere i varetagelse af jobfunktioner i køkkener i hospitals- og ældresektoren, der udgør hovedparten af arbejdspladserne under institutions-køkkenområde og herunder: *Hvor mange ikke-faglærte er ansat i faglærte jobs? Hvilke opgaver, som tidligere blev varetaget af faglærte medarbejdere, varetages nu af ikke-faglærte medarbejdere?*
2. Det kompetenceefterslæb, som ikke-faglærte kommer til at stå over for i fremtiden, når de i stigende omfang skal varetage de faglærtes opgaver i takt med, at ernæringsassistenterne videreuddanner sig – og herunder: *Hvilke kompetencer er der behov for, at ikke-faglærte, som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig? (kompetenceefterslæbet for alle ikke-faglært og faglærte, blev undersøgt i 2009)*
3. De særlige barrierer for efteruddannelse, der gør sig gældende for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Hypotesen er, at denne medarbejdergruppe er ofte ikke-faglært: *Hvorfor har nogle medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk valgt ikke at efteruddanne sig, og hvad er årsagerne til at andre har efter- og/eller videreuddannet sig? – samt om der er forskel på opgavevaretagelsen blandt danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund.*
4. Undersøgelsen belyser endvidere, om der er generelle barrierer for brug af AMU-uddannelserne, og om særlige ønsker til indhold og længde.

Forskydningen i varetagelse af job samt antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk

Medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen fordeler sig på følgende faggrupper:

- Ernæringsassistenter: 796 (50 pct.)
- Ikke faglærte: 383 (24 pct.)
- Ernæringshjælpere: 4 (0,25 pct.)
- Andre faggrupper: 408 (26 pct.)

Undersøgelsen tegner et billede af, at ernæringsassistenterne er klart den største faggruppe i institutionskøkkenerne i hospitals- og ældresektoren, og at der generelt er ansat få ikke faglærte i faglærte jobs.

Undersøgelsen peger endvidere på, at ernæringsassistenterne varetager opgaver, som tidligere blev varetaget af økonomaer. Flere af lederne understreger, at man skal meget langt tilbage i tiden, for at det var anderledes. Dermed ses det, at der sker jobglidning, da ernæringsassistenterne i stort omfang har overtaget økonomaernes tidligere arbejdsopgaver. Jobglidningen skaber behov for øget ansættelse af faglærte medarbejdere i køkkenerne, da der ikke ansættes ikke faglærte medarbejdere til at varetage disse opgaver. Dette gælder i alle typer af køkkener (ansættelse af ikke-faglærte til produktion i køkkenerne sker primært i køkkener af type 2 – se nedenfor).

Undersøgelsen viser ikke forskel på ernæringsassistenternes ansvar og opgaver i henholdsvis hospitalskøkkener samt kommunale køkkener. Der ses endvidere en tendens til, at ernæringsassistentstillingerne i højere grad besættes af "andre faggrupper" i de køkkener, der leverer til kommunerne, sammenlignet med hospitalskøkkenerne. De få ernæringsassistentstillinger, der varetages af medarbejdere, der ikke er faglærte ernæringsassistenter, varetages af stort set lige mange ikke faglærte medarbejdere og medarbejdere fra "andre faggrupper".

Tre typer af køkkener i forhold til brug af ikke faglærte medarbejdere

Undersøgelsen viser, at de ikke faglærte i køkkenerne i varierende omfang varetager opgaver, som tidligere blev varetaget af ernæringsassistenter eller andre faguddannede medarbejdere. Blandt disse opgaver er varebestilling, teamkoordinering, produktionsopgaver (typisk den kolde mad), pakning af mad, udvikling af eget arbejde og vedligehold af teknik.

Undersøgelsen viser også, at køkkenerne groft set kan inddeles i tre typer i forhold til deres brug af ikke faglærte.

2. Køkkener, der ansætter hovedparten af de ikke faglærte til specialiserede opgaver, der ikke er madproduktion. Det er eksempelvis opvask, pakkearbejde, transport og rengøring. Dette ses typisk i nogle af de store køkkener, der har brug for mange medarbejdere til disse opgaver.

En leder fortæller, at baggrunden for denne opdeling er, at medarbejdere der arbejder i produktionen – også som afløsere – gerne vil lære at lave med, hvilket der ikke er behov for, at alle ikke faglærte kan. En anden leder fortæller, at baggrunden herfor er, at medarbejderne har brug for at løse færre opgaver ofte, for at kunne opretholde de bedste kompetencer hertil – for eksempel kræver pakning og udkørsel af mad særlige kompetencer – en opgave som varetages af ikke faglærte.

3. Køkkener, der som udgangspunkt bruger de ikke faglærte på lige fod med uddannede medarbejdere, alt efter disses kompetencer. I disse køkkener har man relativt mange ikke faglærte medarbejdere ansat i køkkenet, og her roterer såvel faglærte som ufaglærte mellem opgaverne: madproduktion og øvrige opgaver i køkkenet. Der er dog en tendens til, at de ikke faglærte i disse køkkener ikke varetager produktion af diæter, den varme mad samt administrative opgaver i samme omfang som de faguddannede.
4. Køkkener, der som udgangspunkt, bruger de ikke faglærte på lige fod med uddannede medarbejdere – alt efter deres kompetencer. I disse køkkener har man dog kun relativt få ikke faglærte ansat, da man har et ønske om kun at ansætte faguddannede medarbejdere. De opgaver, de ikke faglærte løser, er meget forskellige, hvilket oftest har en særlig begrundelse, der er knyttet til den enkelte medarbejders og/eller køkkenets historie. Det kan for eksempel være en ikke faglært, der har været ansat i køkkenet i mange år, og som har opøvet kompetencer som en faguddannet, og som derfor arbejder helt på lige fod med de faguddannede i køkkenet. Eller det kan være en medarbejder,

som selv efter mange års ansættelse udelukkende har ønsket at arbejde med serviceopgaver på grund af særlige forhold, der kan være af fysisk eller psykisk karakter.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at gruppen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk (ikke faglærte, ernæringshjælper og ernæringsassistenter) samlet set udgør i alt 74 ud af i alt 1.110 medarbejdere, hvilket svarer til 7 pct.

Undersøgelsen peger på, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke faglærte medarbejdere i forhold til gruppen af ernæringsassistenter. Således har henholdsvis 12 og 4 pct. af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Ud af de i alt 4 ernæringshjælper har kun én af disse en anden etnisk baggrund end dansk. Dermed bekræftes hypotesen om, at der er flest medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk blandt de ikke faglærte medarbejdere.

Kompetenceefterslæb

Interviewundersøgelsen viser endvidere, at lederne generelt ikke vurderer, at der er kompetenceefterslæb blandt de ikke faglærte, og at der ikke er entydige behov for kompetenceudvikling blandt dem. Det skyldes, at opgaverne i køkkenerne er velbeskrevne, og at køkkenerne gennemfører sidemandsoplæring, hvor der kan tages hensyn til den enkelte medarbejders kompetencer – herunder en vurdering af, hvilke opgaver den enkelte kan klare, og hvilken støtte vedkommende har brug for.

Gode arbejdsbeskrivelser, sidemandsoplæring samt kursusaktiviteter på arbejdspladserne er den foretrukne måde at oplære medarbejderne på i køkkenerne – dette nævnes stort set af alle ledere i undersøgelsen. Det understøttes af interviewene med medarbejderne, at der sker sidemandsoplæring på arbejdspladserne, og at de godkendte skoler gennemfører AMU-undervisning for køkkenerne for alle eller store grupper af medarbejderne. Disse kurser foregår på arbejdspladserne eller på erhvervsskoler mv.

Uddannelsesbehovene blandt de faglærte med en anden etnisk baggrund end dansk er ikke udgangspunktet for analysen, men i forbindelse med interviewene blev det nævnt, at de gerne vil lære mere "i dybden" om ernæring og mad til specielle brugere – herunder kommunikation med disse. Flere ønsker også, at lære mere om samarbejde og kommunikation med deres kolleger. Ellers er der ikke noget mønster i det, de faglærte medarbejdere nævner, at de kan tænke sig at lære mere om.

Blandt de 12 ikke faglærte medarbejdere (med en anden etnisk baggrund end dansk), nævner fem, at de gerne vil tage en uddannelse som ernæringshjælper eller -assistent. Flere nævner, at de gerne vil lære at lave mad. Blandt disse tilbereder nogle kold mad, og de præciserer, at de gerne vil lære at lave varm mad og diæter. Flere nævner teambuilding, hvordan man bliver bedre til at samarbejde og lytte til hinanden. Fire kan ikke nævne noget, de gerne vil uddanne sig i/lære mere om. Derudover er der ikke noget mønster i det, de ikke faglærte medarbejdere nævner.

Barrierer og muligheder for efteruddannelse

Lederne:

Lederne vurderer generelt, at den eneste barriere der er for, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig, kan være sproget, men understreger, at denne barriere ikke gælder for alle. Generelt ansætter køkkenerne ikke medarbejdere, der er meget dårligt funderet rent sprogligt. Derfor vurderer lederne ikke, at sproget er en generel barriere blandt medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk – men kan være det for enkelte medarbejdere.

Flere ledere nævner, at de faguddannede medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk er mere uddannelsesparate end de ikke faglærte. Dels har de allerede vist, at de kan klare at tage en uddannelse, og generelt er de sprogligt velfunderede, og har lært hvad uddannelse handler om. Dette kan imidlertid også gælde for medarbejdere med en dansk baggrund.

Lederne svarer klart nej til, at der er forskel på de opgaver, som varetages af medarbejdere med dansk baggrund og af medarbejdere med en anden etnisk baggrund.

Lederne vurderer generelt, at den eneste barriere der er for, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig, kan være sproget, men understreger, at denne barriere ikke gælder for alle. Generelt ansætter køkkenerne ikke medarbejdere, der er meget dårligt funderet rent sprogligt.

Dermed ser lederne ikke barrierer for efteruddannelse, der er knyttet til medarbejdernes etniske baggrund, men at der blandt disse medarbejdere – på lige fod med danske medarbejdere – kan være forskellige personlige barrierer.

Derudover nævner flere ledere, at der er generelle barrierer for, at AMU-systemet bruges mere, men at dette er af generelt karakter:

- AMU-kurser aflyses ofte på grund af for få tilmeldinger, hvorfor flere har opgivet at bruge AMU-systemet på denne måde (at sende enkelte af sted på opslåede kurser).
- Køkkenets økonomi kan være en barriere for at sende flere på efteruddannelse – både når det gælder uddannelse og efteruddannelse i form af AMU-kurser og lignende.
- flere ledere peger på, at øget støtte fra arbejdspladserne i forhold til at få medarbejderne til at efterspørge uddannelse, formentlig kan bidrage positivt til, at flere vælger at efteruddanne sig på forskellig vis.
- En enkelt leder nævner, at arbejdspladsen fortrinsvis selv forestår undervisning, da køkkenet har brug for undervisere med specielle kompetencer i forhold til den udviklingsproces køkkenet er i, og at underviserne samtidig skal kende/have erfaring med arbejdet i køkkenerne.

De faglærte

Svarene i forhold til barrierer og muligheder for uddannelse blandt de seks faglærte medarbejdere er ikke entydige, dog peger flest på følgende muligheder og barrierer:

- Deres viden om efteruddannelsesmuligheder (indhold, udbydere og finansiering) er meget begrænset
- Flere vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at lederen/arbejdspladsen sætter efteruddannelse i gang
- Medarbejderne synes ikke, at transport er et problem i forhold til at tage uddannelse.

De ikke faglærte

Der ses et mere tydeligt mønster i svarene fra de ikke faglærte i forhold til de faglærte. Det skyldes måske, at der er interviewet dobbelt så mange. Blandt de muligheder og barrierer, flest peger på, er:

- Generelt vil de ikke faglærte medarbejdere gerne lære noget og uddanne sig i form af uddannelse eller kurser – nogle få nævner, at de gerne ser uddannelsen sker på arbejdspladsen andre ser ikke dette som en forudsætning.
- 5 af de 12 medarbejdere nævner, at sproget i en eller anden grad er eller har været en udfordring i forhold til, at de kan tage uddannelse
- Deres viden om efteruddannelsesmuligheder (indhold, udbydere og finansiering) er meget begrænset (venner og kolleger, fagforeninger og A-kasser nævnes som de vigtigste kilder til information)
- De oplever ikke, at der er behov for, at de skal lære så meget – opgaverne er enkle.
- At få lov af ledelsen – travlhed og begrænset økonomi på arbejdspladserne også usikkerhed om de økonomiske konsekvenser ved uddannelse – for eksempel nedgang i lønnen – nævnes som en barriere.
- Flere vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at lederen/arbejdspladsen sætter efteruddannelse i gang. Dels da de kan have svært ved at vurdere, om det kan lade sig gøre, og dels da flere er vant til, at dette sker via arbejdsgiverens initiativ.
- Medarbejderne opfatter ikke praktiske forhold som et problem for at tage uddannelse, dog nævner flere, at uddannelsen helst ske inden for almindelig arbejdstid (også når det gælder de deltidsansatte).
- En enkelt medarbejder nævner direkte, at uddannelse er en vej til et socialt netværk med danskere, som ellers kan være svært at få, men at det også kræver en stor indsats fra en selv - især i forhold til sproget. Denne pointe kan ligge implicit for flere, da uddannelse af mange fremhæves som en vej til at få fodfæste på det danske arbejdsmarked og dermed i Danmark.

Generelt om AMU-kurser: indhold og varighed

I undersøgelsen er lederne spurgt, om der er nogle AMU-kurser, de savner – temaer/indhold som ikke findes i dag:

Generelt vurderer lederne, at der er et stort udbud af kurser, og at de altid indholdsmæssigt kan finde noget, der passer. En enkelt oplever dog, at udbuddet af kurser til ikke faglærte er begrænset, og at tilbuddene svinger fra uddannelsescenter til uddannelsescenter.

To ledere nævner, at tilstedeværelsen af medarbejdere med forskellig nationalitet, kan give behov for, at arbejdspladsen generelt arbejder med kulturforståelse og tolerance. Der nævnes også behov for, at ikke faglærte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk lærer noget om, hvordan man "small-talker", så man ikke isoleres. Det fremhæves også, at der er behov for organisationskompetence (at forstå institutionskøkkenet, som en arbejdsplads og dets mission i organisationen).

I forhold til brug af AMU kurser er både ledere og medarbejdere spurgt om, hvilken længde kurser der passer bedst, antal dage og om det skal være splitkurser. Der er ikke noget mønster heri. Især lederne svarer, at det kommer an på indholdet.

Bilag A: Spørgeskema

Spørgeskemaet nedenfor består af to skemaer:

- **Skema 1** omfatter spørgsmål vedr. antal medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk samt deres uddannelsesforhold
- **Skema 2** indeholder spørgsmål om køkkenets geografiske placering samt kontaktdata.

Afgrænsning af segmentet af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk*

- En person, der ikke er født i Danmark, og hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.
- En person, der er født i Danmark, og hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

For at gøre besvarelsen af spørgeskemaet lettere, har vi valgt, at svarene i spørgsmål 10 til 14 bygger på ledernes vurdering af, hvilke medarbejdere, det handler om, så lederen - ved tvivlstilfælde - ikke skal foretage interviews blandt medarbejderne herom.

*1. Kilde: Danmarks statistik, *Kvalitetsdeklaration: 'Indvandrere og efterkommere'*, 2. august 2012

Spørgsmål		
1	Antal fuldtidsnormeringer i køkkenet	
2	Antal personer ansat i køkkenet i alt	
		Antal personer i køkkenet (ikke fuldtidsnormeringer)
3	Ikke-faglærte medarbejdere (personer uden uddannelse)	
4	Ernæringshjælper	
5	Ernæringsassistenter	
6	Ikke faglærte medarbejdere (personer uden uddannelse), ansat i ernæringshjælper-stillinger	
7	Ikke faglærte medarbejdere (personer uden uddannelse), ansat i ernæringsassistent-stillinger	
8	Andre faggrupper (uanset hvilke) ansat i ernæringshjælper-stillinger	
9	Andre faggrupper (uanset hvilke) ansat i ernæringsassistent-stillinger	
10	Ikke-faglærte medarbejdere i køkkenet med en anden etnisk baggrund end dansk? (se beskrivelse ovenfor)	
11	Ernæringshjælper med en anden etnisk baggrund end dansk? (se beskrivelse ovenfor)	
12	Ernæringsassistenter med en anden etnisk baggrund end dansk? (se beskrivelse ovenfor)	
13	Ikke faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, som er ansat i ernæringshjælper -stillinger.	
14	Ikke faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, som er ansat i ernæringsassistent-stillinger.	

Se skema 2 på næste side.....

Skema 2

Spørgsmål om køkkenets placering samt kontaktdata		
a	Navn på Region hvori køkkenet ligger (udfyldes af både hospitaler og kommunale køkkener)	
b	Navn på kommune hvortil køkkenet hører (udfyldes kun af kommunale køkkener)	
c	Køkkenets navn	
d	Leders navn	
e	Leders telefonnummer (direkte og/eller mobil)	
f	Leders e-mailadresse	

Bilag B: Svar fordelt på regioner

Region Syddanmark

Tallene i øverste vandrette linje (kolonne 1-14) henviser til tallene i spørgeskemaet.

Resultater Region Syddanmark: I alt 15 køkkener, der leverer til kommuner og 2 Hospitaler														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Køkkener, der leverer til kommuner														
1.1	6,5	10	3		5									
1.2	9,1	12	2		10									
1.3	2	3	2		1									
1.4	7	7	2		3									
1.5	69,7	54	1		56									
1.6	8	9	2		5		2							
1.7	10	13	1		7							1		
1.8	20	25	1		16				3	1				
1.9	1,5	2			1				1					
1.10	18,8	20	5		14				1	1		2		
1.11	42	20	6		13				1					
1.12	23,5	25	8		12		6		1					
1.13	6,5	8			5				1					
1.14	11,6	11			8				3					
1.15	6,76	7	1		3				2			1		
I alt	243	226	34		159		8		13	2		4		
Hospitals køkkener														
1.a	116	134	54		65				3	8		2		
1.b	68,4	90	13		51				1	1				
I alt	184	224	67		116				4	9		2		
Totalt region Syddanmark														
	427	450	101		275		8		17	11		6		

Region Hovedstaden

Tallene i øverste vandrette linje (kolonne 1-14) henviser til tallene i spørgeskemaet.

Resultater Region Hovedstaden I alt 17 køkkener, der leverer til kommuner og 4 Hospitaler														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Køkkener, der leverer til kommuner														
1.1	12,5	16	7		5				4	1		1		
1.2	8	11	2		6					1				
1.3	6,6	7	2		2		1		1	1				
1.4	5	9	3		3		1			3				1
1.5		9	1		7									
1.6	12	13	3		7					2				
1.7	12	16	4		9					2		1		
1.8	11	12	1		8									
1.9	1	3	1		1	1								
1.10	3,7	4			3							1		
1.11	6,29	7	1		4									
1.12	12	12	3		3	2			2					
1.13	21	23	3		16				2					
1.14	10	12	1		9				1					
1.15	9,62	11	3		6	1			2	1				
1.16	15,8	32	16		11				2			3		
1.17	8	13	3		6	3								
I alt	154	210	54		106	7	2		14	11		6		1
Hospitals køkkener														
1.a	25,3	25	2		18									
1.b	25,3	32	9		13									
1.c	84,6	95	34	1	14					14	1	4		
1.d	125	130	55		25		5			2		2		2
I alt	260	282	100	1	70		5			16	1	6		2
Totalt Region Hovedstaden														
	415	492	154	1	176	7	7		14	27	1	12		3

Region Sjælland

Tallene i øverste vandrette linje (kolonne 1-14) henviser til tallene i spørgeskemaet.

Resultater Region Sjælland: I alt 9 køkkener, der leverer til kommuner og 2 Hospitaler														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Køkkener, der leverer til kommuner														
1.1	15,4	17	4		11				1					1
1.2	8,3	9			9							2		
1.3	33,3	56	5		29		1	1				1		
1.4	17,4	22			17		3							
1.5	10	15	5		10					1		1		
1.6	7,2	9			8							1		
1.7	17	20	2		13									
1.8	7,8	8			6							2		
1.9														
I alt	116	156	16		103		4	1	1	1		7		1
Hospitals køkkener														
1.a														
1.b														
I alt														
Totalt region Syddanmark														
	116	156	16	0	103	0	4	1	1	1	0	7	0	1

Region Midt

Tallene i øverste vandrette linje (kolonne 1-14) henviser til tallene i spørgeskemaet.

Resultater Region Midt: I alt 7 køkkener, der leverer til kommuner og 2 Hospitaler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Køkkener, der leverer til kommuner														
1.1	4,2	5			5									
1.2	27,2	35	12		15									
1.3	5,14	7	1		5									
1.4	22	39	2		20									
1.5	14,5	15	1			1				1				
1.6	21,5	36	19		17							2		
1.7	25,8	30	4		21							1		
I alt	120	167	34		83	1				1		3		

Hospitals køkkener

1.a	83	96	30		45	1	2			1		1		
1.b	46	52	4		15									
I alt	129	148	34		60	1	2			1		1		

Totalt region Syddanmark

	249	315	68		143	2	2			2		4		
--	-----	-----	----	--	-----	---	---	--	--	---	--	---	--	--

Region Nord

Resultater Region Nord: I alt 1 køkken, der leverer til kommuner og 1 Hospital

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Køkkener, der leverer til kommuner														
1.1	90	88	12	3	52									
1.2														
1.3														
I alt	90	88	12	3	52									

Hospitals køkkener

1.a	78	90	32		47			1				2		
1.b														
I alt	78	90	32		47			1				2		

Totalt region Syddanmark

	168	178	44	3	99			1				2		
--	-----	-----	----	---	----	--	--	---	--	--	--	---	--	--

Bilag C: Spørgeskema til ledere

Spørgsmål	
1	<p>a. Varetager ernæringsassistenter opgaver, som tidligere blev varetaget af andre faggrupper?</p> <p>b. Hvis Ja - hvilke opgaver drejer det sig om?</p>
	a.
	b.
2	<p>a. Varetager ikke-faglærte medarbejdere opgaver, som tidligere blev varetaget af faglærte medarbejdere?</p> <p>b. Hvis Ja - hvilke opgaver drejer det sig om?</p>
	a.
	b.
3	<p>a. Er der behov for, at ikke-faglærte, som arbejder i faglærte jobs, tilegner sig nye kompetencer?</p> <p>b. Hvis ja – hvilke kompetencer drejer det sig om?</p> <p>c. Hvordan understøttes medarbejderen i at opnå disse kompetencer?</p>
	a.
	b.
	c.
4	<p>a. Er der forskel på de opgaver, der varetages af ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk*?</p> <p>b. Hvis ja – hvad er forskellen på disse opgaver?</p>
	a.
	b.
5	<p>a. Er der forskel på behovet for kompetenceudvikling blandt ikke-faglærte danske medarbejdere og medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk (på både kort og længere sigt)?</p> <p>b. Hvis ja – hvilket kompetencer er der brug for, at disse medarbejdere tilegner sig?</p>
	a.
	b.
6	<p>a. Hvilke barrierer ser du, der kan være i forhold til at ikke-faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig?</p> <p>b. Hvilke muligheder ser du, der kan være i forhold til at ikke faglærte medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig?</p>
	a.
	b.
7	<p>a. Hvilke barrierer ser du, der kan være i forhold til at ernæringsassistenter med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig?</p> <p>b. Hvilke muligheder ser du, der kan være i forhold til at ernæringsassistenter med en anden etnisk baggrund end dansk efteruddanner sig?</p>
	a.
	b.
8	<p>a. Har arbejdspladsen/køkkenet taget initiativ til at der sker efteruddannelse i form af AMU-kurser blandt de medarbejdere, der har en anden etnisk baggrund end dansk (Det kan også være uddannelse hvor de danske medarbejdere deltager)?</p> <p>b. Hvis Ja – hvilke kurser var det, og hvad var behovet for kompetenceudvikling?</p>
	a.
	b.
9	<p>I forbindelse med analysen vil Efteruddannelsesudvalget gerne belyse barrierer og muligheder for at medarbejdere tager efteruddannelse. Kan du hjælpe med navne på medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk inden for disse grupper, som vi kan få lov at tale med – gerne med forskellig etnisk baggrund:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ikke faglærte medarbejdere, der ikke har gennemført efteruddannelse (AMU) Ikke faglærte medarbejdere, der har gennemført efteruddannelse (AMU) Faglærte medarbejdere (ernæringshjælpere/assistenter) der ikke har gennemført efteruddannelse (AMU)
10	I forhold til køkkenets brug af AMU-kurser: Hvilken længde på kurserne passer bedst – antal dage? og/eller splitkurser?
11	Er der nogle AMU kurser du savner – Temaer/indhold som ikke findes i dag?

Bilag D: Spørgeskema til medarbejdere

Stamdata	Køn: Alder: Nationalitet: Stilling: Ansæt i køkkenet – antal år: Antal år i Danmark: Tidligere erhvervserfaring:
Indledende samtale, der informerer om formålet med interviewet og som blandt andet indkredser om medarbejderen har AMU-uddannelse	
Spørgsmål	
1	<i>Du har gennemført nogle kurser (AMU) – hvilke var det og hvornår? Uddybende: hvem tog initiativ, hvor foregik kurserne, hvordan fik du viden om at kurserne fandtes)</i>
2	<i>Hvordan kan det være, at du gennemførte netop disse kurser?</i>
3	<i>a. Hvad synes du om kurserne? (hvad var godt, blev du dygtigere og til hvad og hvad kunne forbedres) b. Vil du anbefale andre, at tage på kursus?</i>
a.	
b.	
4	<i>a. Er der nogle opgaver i køkkenet, du godt kunne tænke dig være endnu bedre til/lære mere om? b. Hvis ja- hvad er så du gerne vil kunne gøre bedre/gerne vil lære? c. Har du tænkt over hvordan du gerne vil lære det? (kursus/sidemandsoplæring: en kollega der viser hvordan – og hvorfor)</i>
a.	
b.	
c.	
5	<i>a. Kunne du godt få lyst til at gå på kursus igen? b. Hvis ja – hvad skulle de så handle om – hvad vil du gerne lære? c. Har du hørt om, hvordan man kan få sådan nogle kurser? d. Hvis ja, hvor har du fået det at vide, og hvilke kurser har du hørt om, at man kan tage?</i>
a.	
b.	
c.	
d.	
6.	<i>Hvad skal der til, for at du kan få lyst til at tage på kursus igen? (fx at din arbejdsplads hjælp dig med at finde ud af hvordan – at I kan tage flere af sted – eller noget helt andet?)</i>
7.	<i>Er der noget der kan gøre, at du ikke har lyst til eller mulighed for at komme på, kursus igen? Hvis ja – hvad kan det så være? Hvis der ikke kommer svar kan man prøve med følgende uddybende spørgsmål: transport, usikkerhed ifht. sproget eller om kan klare det rent fagligt, opgaver hjemme andet?</i>
8.	<i>a. Hvis du skal tage på kursus igen. Har du så tænkt over, hvor mange dage, der vil passe bedst for dig? b. Hvis Ja fx 1,2,3,4,5 dage og betyder det noget hvis kurserne er delt så du tager færre dage ad gangen fx 2 dage og så 1 dag senere?</i>
a.	
b.	
9.	<i>Er der noget du har lyst til at sige inden vi slutter?</i>