

---

Saksnr: 2021/51947-1  
Saksbehandlar: Tor Ivar Sandvik

---

## Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda		16.11.2021
Hovudutval for opplæring og kompetanse		23.11.2021

## Utdanningsprogrammet Restaurant- og matfag

### Forslag til innstilling

1. Avdelingsdirektøren følger opp resultata i utdanningsprogrammet restaurant- og matfag med mål om at fleire fullfører med fag-/sveinebrev.
2. Bransjen har eit overordna ansvar for eiga rekruttering.
3. Fylkeskommunen skal legge til rette for at tilboda i vidaregåande opplæring i så stor grad som mogeleg møter arbeidslivet sitt behov for kompetanse.
4. Fylkeskommunen skal delta i samarbeid med grunnskular og arbeidslivet slik at kvalitet i rekrutteringsarbeidet kan gi fleire søkarar til restaurant- og matfag.

### Samandrag

Avdelingsdirektør opplæring og kompetanse viser til RS 42/2021, handsama i hovudutval for opplæring og kompetanse 26.10.2021.

Denne saka vil vise kunnskapsgrunnlag for rekruttering til og gjennomføring i utdanningsprogrammet restaurant- og matfag (RM), vurdere ulike utfordringar knytt til rekruttering, og sjå på ulike aktørar sine roller i rekrutteringsarbeidet.

Bjørn Lyngedal  
avdelingsdirektør for opplæring og kompetanse

Tor Ivar Sandvik  
kst. seksjonsleiar

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift*

## Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Avdelingsdirektør opplæring og kompetanse viser til RS 42/2021, handsama i hovudutval for opplæring og kompetanse 26.10.2021.

Denne saka vil vise kunnskapsgrunnlag for rekruttering til og gjennomføring i utdanningsprogrammet restaurant- og matfag (RM), vurdere ulike utfordringar knytt til rekruttering, og sjå på ulike aktørar sine roller i rekrutteringsarbeidet.

## Kunnskapsgrunnlag

Tilbudsstruktur skuleåret 2021/22

Skule	Vg1	Vg2 - programområde
Fitjar vgs	✓	Kokk- og servitørfag
Fusa vgs	✓	Kokk- og servitørfag
Mo og Øyrane vgs	✓	Kokk- og servitørfag
Måløy vgs	✓	X
Sandsli vgs	✓	Kokk- og servitørfag Bakar og konditor
Sogndal vgs	X	Kokk- og servitørfag
Sotra vgs	✓	Kokk- og servitørfag
Voss vgs	✓	Kokk- og servitørfag

Tabell 1: Lokaliserte tilbud Vestland fylkeskommune, 2021/22

Hovudutval for opplæring og kompetanse vedtok 20.4.2020 i PS 16/2020 lokalisering av programområde på vg2 på nye/endra utdanningsprogram frå skuleåret 2021/22.

Måløy vgs og Sogndal vgs tilbyr ikkje høvesvis vg1 og vg2 som følgje av låge søkartal våren 2021, og hovudutvalet vedtok i PS 19/2021 justering av opplæringstilbodet for skuleåret 2021/22 å ikkje setje i gang desse tilboda.

### Elevtal vg1 restaurant- og matfag - kor mange hadde RM som førsteval?

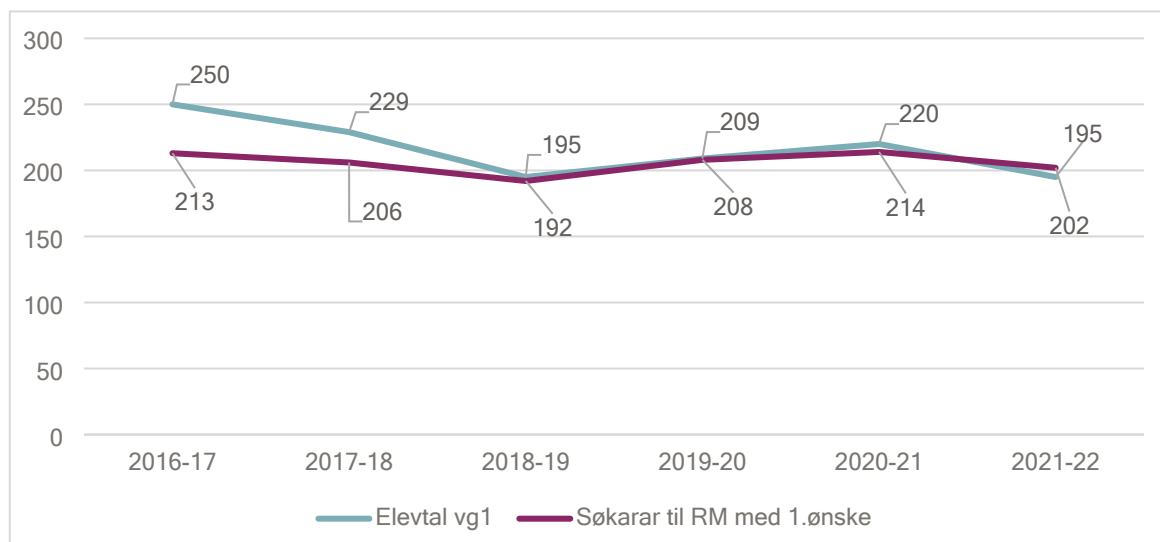
Søkarar med eit utdanningsprogram som førsteval indikerer kor attraktivt opplæringstilbodet er. Tabellen under viser historikk frå 2016. Tala viser ein topp i 2016 med 250 inntekne elevar med 213 søkarar med RM som førsteval. Tala fell til 2018 før inntekne elevar og tal søkarar stig fram til 2020.

Tala viser at tilboda i perioden fram til 2018 var fylt opp av søkarar med RM som sekundærønske. Frå 2018 er det ein samanheng mellom inntekne elevar og kor mange primærsøkarar det er til tilboda.

Hausten 2021 er første året i serien kor det er *fleire* primærsøkarar til vg1 RM enn tal inntekne elevar. Ei mogeleg forklaring her er at hovudutvalet våren 2021 justerte opp ein klasse vg1 ved Sandsli vgs. Ved inntaket om sommaren viste det seg at søkarane likevel ikkje valte å ta i mot tilbodet eller hadde omprioritert. Ein såg altså tidleg eit behov for å auke kapasiteten på RM på bakgrunn av ein lokal auke i søkartal, men søkarane sine preferansar endra seg gjennom våren, noko som førte til at den vedtekne auka i klassetal måtte reduserast igjen ved inntaket.

Samtidig kan ein sjå at det frå 2018 er ein auke i både søkartal og inntekne elevar med ein dupp igjen i 2020. Utan at det ligg føre vidare analyser av tala, er det grunn til å tru at koronapandemien har spelt ei rolle i utviklinga.

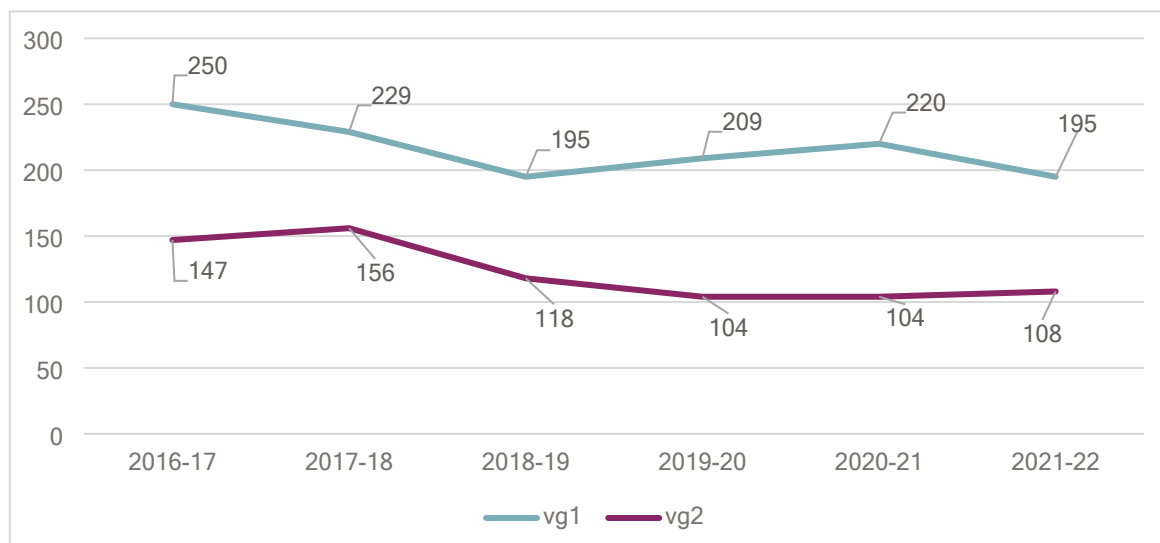
### Elevtal vg1 og søkarar med RM som førsteønske



Figur 1: Elevtal vg1 og søkarar med RM som førsteønske

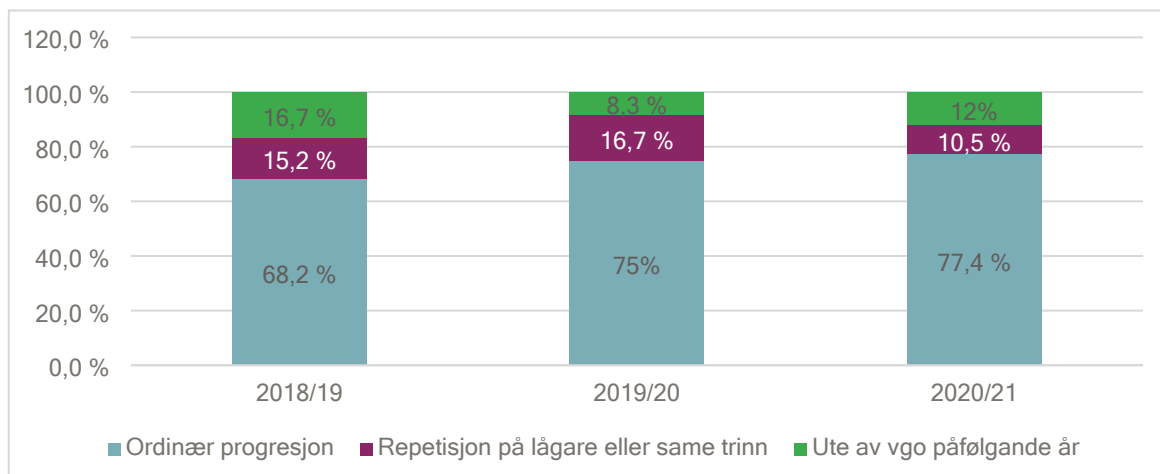
### Elevtal 2016-2021

Tabellen under viser tal elevar på vg1 og vg2 i perioden 2016 til 2021. Tala viser at det gjennom åra er monaleg færre elevar på vg2 enn vg1, noko som indikerer at prosentdel elevar som ikkje gjer ein ordinær overgang mellom trinna er høvesvis høg. Merk at tala viser også elevar i særskilte tilbud som styrer mot planlagd grunnkompetanse og som ikkje følger ein ordinær progresjon.



Figur 2: Elevtal 2016-2021

Tabellen under korrigerer for elevar mot planlagd grunnkompetanse og viser prosentdel elevar som gjer overgang frå vg1 til vg2. Prosentdel elevar som gjer direkte overgang frå vg1 til vg2 er i perioden mellom 68 % og 77 %. Samtidig er det også om lag 23 % og 32 % av elevgruppa som anten gjer omval eller er ute av vidaregåande opplæring hausten etter at dei gjekk på vg1.



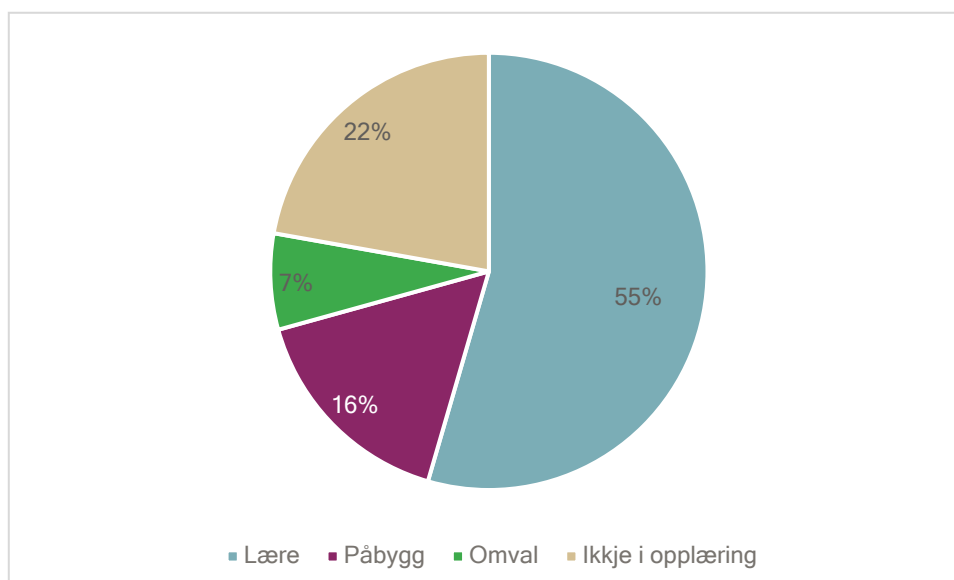
Figur 3: Overgang frå vg1 til vg2.

### Overgang frå vg2 RM - kva steg tar elevane?

I eit gjennomføringsperspektiv er overgangen frå vg2 til lære den mest kritiske fasen i det fireårige løpet. Figuren under viser korleis elevane fordeler seg etter vg2 skuleåret 2020/21 - kor stor prosentdel som inngår ein lærekontrakt, tar vg3 påbygging til generell studiekompetanse, gjer eit omval eller ikkje er i opplæring påfølgande år.

Samanlikna med tradisjonelle yrkesfag som bygg- og anleggsteknikk og teknologi- og industrifag, teiknar om lag like stor prosentdel ein lærekontrakt. Samstundes er dette utdanningsprogram som i volum er mykje større enn RM og har fleire i full opplæring i bedrift. Det gjer at rekrutteringa i tal lærlingar likevel blir større.

Vidare er det 16 % som tar vg3 påbygging til generell studiekompetanse og 22 % som ikkje er i opplæring. I prosentdel utgjer det nær 40 % av alle som starta på eit vg2-tilbod. Bakgrunnstala kan ikkje seie noko om årsak til vala elevane gjer, men dei indikerer at det er eit ikkje-utnytta potensiale på framtidige fagarbeidarar i bransjen.



Figur 4: Overgang frå vg2

## Sysseletting

Tabellen under viser sysselettingsstatus per november første år etter oppnådd fagbrev. Statistikken tek utgangspunkt i to og to kull samanslåtte kull nyutdanna fagarbeidarar, og viser om dei er i arbeid, i utdanning eller utanfor både arbeid og utdanning. Tabellen viser tal for Vestland og nasjonalt.

		2015+2016	2016+2017	2017+2018	2018+2019	2019+2020
Nasjonalt	I arbeid	76,7 %	78,1 %	77,9 %	76,6 %	72,4 %
Vestland	I arbeid	76,1 %	75,6 %	75,7 %	79,6 %	75,0 %
Nasjonalt	I utdanning	12,3 %	11,7 %	11,9 %	13,4 %	14,5 %
Vestland	I utdanning	12,6 %	12,4 %	11,9 %	10,4 %	13,1 %
Nasjonalt	Utanfor arbeid og utdanning	11,0 %	10,3 %	10,2 %	10,0 %	13,1 %
Vestland	Utanfor arbeid og utdanning	11,3 %	12,0 %	12,4 %	10,0 %	11,9 %

Tabell 2: Sysseletting etter oppnådd fagbrev. Kjelde: Utdanningsdirektoratet

For Vestland viser tala ein variasjon mellom 75 % og om lag 80 % som er sysselettede per november etter oppnådd fagbrev. Mellom 10 % og 13 % av kulla var i utdanning, og 10 % til 12 % var verken i utdanning eller i arbeid. Gjennom perioden viser det seg at det er mellom 20 % og 25 % av fagarbeidarane som ikkje fortsette ei karriere i bransjen. Prosentdelen som er registrert under utdanning kan vere både høgare utdanning, fagutdanning og vidaregåande opplæring. Det er såleis ikkje mogeleg å seie om dei har valt ei anna retning enn bransjen dei har grunnutdanning i. Det er likevel ein høvesvis høg «reserve» blant fagarbeidarar med relevant kompetanse som ikkje står i arbeid dei er kvalifisert for, og arbeidskraft bransjen går glipp av. Det er ikkje knytt vidare analyser til desse tala, men dei kan representere eit grunnlag for å vurdere tiltak i sektoren for å behalde faglært arbeidskraft.

### «Uten fagarbeidere - ingen matnasjon»

I januar 2020 sette regjeringa ned eit rådgivande utval for å identifisere dei viktigaste utfordringane og foreslå tiltak for å auke rekrutteringa til mat- og måltidsbransjen. Utvalet leverte i februar 2021 rapporten «[Uten fagarbeidere - ingen matnasjon](#).» Utvalet gir 24 tilrådingar til korleis auke rekruttering til bransjen på kort og lang sikt innanfor fire hovudtema:

- 1) Kompetanse og utdanning
- 2) Grunnskulen og vidaregåande opplæring
- 3) Bransjen sine arbeidsforhold og omdømme
- 4) Uklar rolle- og ansvarsdeling for rekruttering og gjennomføring

Utvalet har studert kven som søker seg til restaurant- og matfag, og viser i rapporten til at det er fleire høve som påverkar ungdomane sine val. «Interesse for mat» og «påverknad av foreldre/familie» er blant dei vanlege svara. Vidare er erfaringar frå faget mat og helse i ungdomsskulen sentral årsak til kvifor ungdomane både valte og *ikkje* valte å søke RM. Andre viktige høve var:

- Besøk på skular med RM - praksisdag
- Besøk i bedrift
- Mediepåverknad

Gode erfaringar frå faget mat og helse og foreldre sin påverknad blir trekt fram som sentrale faktorar for kvifor ungdomane søker seg til RM. Rapporten viser til at faget mat og helse ofte er ungdomane sitt første ordentlege møte med matlaging og det å lære om mat. Elevar som får ei positiv oppleving av faget vil tro dei vil meistre og ha glede av restaurant- og matfag. Dei som får ei negativ oppleving, vil få ei motsett kjensle.

Meistringskjensle og forventningar spelar altså ei viktig rolle for den enkelte elev. Rapporten viser til at val av utdanning avhenger av elevane sin meistringstro i utdanningsprogrammet og dei mål dei har sett for seg sjølve. For rekruttering til RM betyr det at ungdomane må ha ei forventning om at dei er gode nok til å lage mat og at dei også har ei viss glede av det.

For ungdomane som valte bort RM var lønn, (oppleving av å ha) få mogelegheiter for framtidig arbeid, messer og haldning hos foreldre/familie sentrale årsaker.

### **Kva rekrutteringstiltak fungerer?**

Rapporten viser til undersøking frå 2018 som kartla korleis 54 skular med RM arbeider med rekruttering, og analyser om det var samanheng mellom ulike tiltak og søkartal. Undersøkinga fant ingen positiv korrelasjon mellom tal rekrutteringstiltak og auka rekruttering, heller ikkje for spesifikke enkelttiltak. Undersøkinga peika på at ei mogleg forklaring er at det heller er kvalitet på tiltak framfor kvantitet som kan ha ein effekt.

Gjennom sitt arbeid peikar utvalet på nokre utfordringar i både grunn- og vidaregåande skule:

#### Grunnskule:

- Rådgiving: god og målretta rettleiing krev solid kompetanse innan karriererettleiing og kjennskap til utdanning og arbeidslivet. I ei undersøking frå 2018 kjem det fram at informasjonstiltak frå rådgivar har ein signifikant negativ korrelasjon med rekruttering til RM. Det ser altså ut til å vere ein samanheng mellom kontakt mellom rådgivar på ungdomsskule og lågare rekruttering til RM.
- Faget utdanningsval: Frå 2008 har faget vore viktig for å rettleie elevar til utdanning og karriere. Det er ikkje kompetansekrav innan karriererettleiing for å undervise i faget.
- Faget mat og helse: Faget spelar ei viktig rolle i elevane sin val og bortval av RM som utdanning. Stor variasjon i mengde ressursar og kompetanse skulane legg i faget. Faget er det minste i grunnskulen med 197 timar.

#### Vidaregåande skule:

- Låg gjennomføringsgrad i utdanningsprogrammet.
- Formidling av utdannings- og karrieremogelegheiter: Elevane skal få ein introduksjon til eit stort omfang av retningar på vg1, og samtidig ta eit val for programområde på vg2. Det kan gjere at elevar gjer omval i løpet av tida på skulen eller byter lærefag etter dei har begynt i læretid. Om elevane har låg karrierekompetanse får lærarane stor påverknad på elevane sine val. Faglærarane har høgast kompetanse i eige fag, og det kan vere vanskeleg å gi ein introduksjon til alle lærefaga som ligg til RM.
- Tilgang på læreplassar: Rapporten peikar på at det *nasjonalt* i 2020 var om lag 1/3 som ikkje fekk lærekontrakt. Sannsyn for å ikkje få læreplass aukar med høgt fråvær hos eleven. NHO sitt kompetansebarometer frå 2019 viser til at bedrifter lot vere å ta inn lærlingar til tross for behov. Dei vanlegaste årsakene det blir vist til er høgt fråvær, svake praktiske ferdigheiter og manglande sosiale ferdigheiter.

#### Sentrale aktørar og rolle i rekrutteringsarbeidet

Utvalet peikar på fem sentrale aktørar i rekrutteringsarbeidet:

- Skulane: Informasjon om utdanningstilbod, stimulere elevar til å søke
- Fylkeskommunen: Overordna ansvar for kompetanseutvikling og næringsutvikling i regionen. Dimensjonere opplæringstilbod
- Den einskilde bedrift: Alle bedrifter har eit felles ansvar for å bygge omdømme for bransjen og vise ungdom og andre arbeidssøkarar mogelegheiter som finst i bransjen. Samarbeide om rekrutteringstiltak og synleggjere mangfaldet i bransjen.
- Opplæringskontor: Bindeledd mellom fylkeskommunen og bedriftene. Rekruttere, formidle og følgje opp lærlingar
- NAV: Sikre arbeidssøkarar hjelp, rådgiving og økonomisk bistand. Få fleire i arbeid og aktivitet, bidra til ein velfungerande arbeidsmarknad.

Avdelingsdirektør for opplæring og kompetanse følger systematisk opp skulane sine resultat på læringsutbyte og gjennomføring. Bakgrunnstal vist i saka viser at det er eit stort potensiale i å arbeide med det fireårige opplæringsløpet for å tal elevar som gjer overgang frå vg1-vg2 og frå vg2 til lære. I dette ligg det ein føresetnad om ei opplæring som er kjenneteikna av tett samarbeid mellom skule og bedrift, god og føremålstenleg bruk av faget YFF, og god karriererettleiing og

karrierelæring. Karriereaspektet krev også tydelege og aktive bidrag frå næringa gjennom å synleggjere eigen verksemd og gjere yrka attraktive.

Dette inkluderer også merksemd på oppfølging gjennom læreplassrekneskapet og den enkelte skule sitt formidlingsarbeid. Det er eit mål at elevane gjennom to år i skule skal kvalifiserast til ein læreplass. Som figur 4 viser, er det eit potensiale i å arbeide med elevar i vg2 som anten står i fare for å ikkje vere i opplæring etter vg2 og elevar som vel vg3 påbygging til generell studiekompetanse. Å arbeide for å auke motivasjonen for ein lærekontrakt, og sikre at elevane er i opplæring etter vg2 vil kunne bidra til å tilføre arbeidslivet etterspurt kompetanse.

Samtidig er signala frå bransjen tydelege på at det er behov for auka rekruttering til vg1 restaurant- og matfag. Som rapporten «Uten fagarbeidere - ingen matnasjon» peikar på, er det fleire sentrale aktørar i rekrutteringsarbeidet. Erfaringar unge gjer seg i grunnskulen gjennom faget mat og helse, føresette og media si påverknadskraft, karriererettleiing i grunnskule og vidaregåande skule og tilgang på læreplassar er sentrale høve som spelar inn på kor attraktivt utdanningsprogrammet er for unge.

Fylkeskommunen spelar ei viktig rolle knytt til det overordna karriererettleiingsarbeidet. Samarbeid mellom rådgivarar i grunnskule og vidaregåande skule for å auke elevane sin valkompetanse og karrierelæring gjennom eit livsperspektiv er viktige målsetnader i arbeidet. Dette krev kontinuerleg kompetanseheving av tilsette og utstrekt kontakt mot arbeidslivet for å legge til rette for at unge kan auke eigen kunnskap for og motivasjon til ein utdanningsveg.

Vidare har fylkeskommunen et ansvar for å dimensjonering av opplæringstilbodet. Opplæringskontor og større lærebedrifter gir innspel til dette arbeidet to gangar i året. I tillegg gir dei regionale kompetanseforuma tilbakemelding til sak om opplæringstilbod om hausten. Desse strukturane er naudsynte å halde ved like og utvikle for å sikre god samhandling mellom skuleeigar og opplæringskontora. Fylkeskommunen kan også legge til rette for eit breiare tilbod innanfor dei ulike programområda utan å overdimensjonere tilboda. Til dømes kan det vere tilbod etter «Strynmodellen», der fylkeskommunen lyser ut enkeltplassar innan vg2 kokk og servitør til t.d. vg2 bakar og konditor eller vg2 matproduksjon. Det krev eit tett og forpliktande samarbeid mellom skule og bedrift for å sikre læreplassar og kvalitet i opplæringa. Slike alternative modellar krev også samarbeid mellom skuleeigar og skulane som tilbyr restaurant- og matfag for å sikre god breidde i tilbodet som blir gitt.

Samhandling mellom ungdomsskule, vidaregåande skule og bedrift er også viktig for å auke rekruttering og gjennomføring. Som «Uten fagarbeidere - ingen matnasjon» peikar på, er dei vanlegaste årsakene til at ungdom ikkje får lærekontrakt høgt fråvær, svake praktiske og sosiale ferdigheiter. Arbeid med karriererettleiing på tvers av nivå og tett samarbeid mellom grunnskule og bransje vil kunne styrke strukturar for auka karrierekunnskap og auke motivasjon for elevar på grunnskulen for å velje restaurant- og matfag. Alle bransjar har eit særskilt ansvar for eigen rekruttering, ei rolle fylkeskommunen ikkje kan ta styring på. Det er då naudsynt at bedrifter er aktive i marknadsføring og dialog mot både grunn- og vidaregåande skule for å best mogeleg legge til rette for auka rekruttering.

I dialog med opplæringskontor og større lærebedrifter peikar mange av desse på behov for fleire fagarbeidarar. Manglande elevgrunnlag og elevane sine preferansar gjer det krevjande for bransjane å dekke kompetansebehovet sitt. For avdelingsdirektøren er det krevjande å eige prosjekt som skal rekruttere til ein viss bransje, vitande om at det vil gå ut over andre bransjar. Det ligg likevel til avdelingsdirektøren å leggje til rette for god karriererettleiing, kvalitet i opplæringa med tett samarbeid med bedrifter som rekrutterer til og i ulike bransjar. Vidare skal avdelingsdirektøren dimensjonere opplæringstilbodet etter behov i arbeidslivet og innanfor dei rammene som er sett for tilbodsstrukturen. Vestland fylkeskommune har verkemidlar for auka rekruttering i andre sektorar enn opplæring og kompetanse, og det vil vere føremålstenleg å samordne den totale innsatsen fylkeskommunen gjer.

Vedtakskompetanse

Hovudutval for opplæring og kompetanse har vedtaksmynde.

Vurderingar og verknader

**Økonomi:**

Ingen effekt

**Klima:**

Ingen effekt.

**Folkehelse:**

Ingen effekt.

**Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):**

Ingen effekt.

**Konklusjon**

Avdelingsdirektøren har lagt fram ei sak som viser tal knytt til søking til RM, overgangar og gjennomføring i opplæringsløpet. Fleire aktørar har ei viktig rolle i rekrutteringsarbeidet til RM, deriblant fylkeskommunen. Samtidig er det bransjen sjølv som har ansvar for eiga rekruttering. Fylkeskommunen har eit særskilt ansvar for karriererettleiing, dimensjonering av opplæringstilbodet og kvalitetsoppfølging i opplæringa.