

”Pulsen är tuffare i verkligheten”

Hotell och restaurangprogrammets relevans till arbetslivet.

Madeleine Andersson- Erixon, Marie Bielk,
Charlotte Widén”

Lärarhögskolan i Stockholm.

Examensarbete 10p

Tvåvetenskaplig ämnesstudiekurs

Institutionen för samhälle, kultur och lärande

Höstterminen 2006

Examinator: Ulf Olsson



Stockholms
universitet

”Pulsen är tuffare i verkligheten”

Hotell och restaurangprogrammets relevans till arbetslivet.

Madeleine Andersson – Erixon, Marie Bielk, Charlotte Widén

Sammanfattning

I vår studie har vi genom samtal med personer som har anknytning inom hotell och restaurang branschen försökt få en uppfattning om hur relevant Hotell- och restaurangprogrammet (här efter kallar vi det HR-programmet) är till arbetslivet. De begrepp vi använt oss av är social kompetens, yrkeskunskap och sociokulturellt perspektiv. Vår frågeställning bygger på våra egna erfarenheter från arbetslivet och de förutfattade meningar vi har om HR – programmet. För att få en helhetsbild av våra yrken, kock, servitris och hotellreceptionist har vi gjort en historisk tillbakablick av serviceyrken från 1279.

Nyckelord

Social kompetens, sociokulturella perspektiv, tyst kunskap, yrkeskunskap.

Inledning.....	4
Varför studien är intressant för oss.....	4
Problemformulering.....	9
Syfte.....	9
Frågeställning.....	9
Bakgrund.....	9
Hotell och restaurang utbildningen genom tiderna.....	9
Dagens hotell och restaurangutbildning	11
Andra studier.....	12
Kunskap och Kompetens	16
Nyckelbegreppen yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och yrkeskompetens.	21
Metod.....	24
Etiska aspekter.....	25
Resultatredovisning.....	25
Slutsats och diskussion.....	33
Slutord.....	34
Referenslista.....	35
Artiklar	36
Övriga källor.....	36
Bilagor.....	37
Bilaga 1.....	37
Bilaga 2.....	39



Inledning

Varför studien är intressant för oss

Vi som skriver den här studien, har alla tre lång erfarenhet inom hotell och restaurang branschen. Madeleine från restaurang/servering, Marie från hotell och Charlotte från kök. När vi kom överens om att vi skulle göra vår examensuppgift tillsammans, märkte vi att vi hade förutfattade meningar mot HR-programmet. Vi jämförde HR – programmet med våra egna utbildningar. När vi var ute på våra respektive VFU-skolor (verksamhetsförlagd utbildning) tyckte vi oss se brister i elevernas grundkunskaper som vi tycker behövs för att klara sig på ett arbete inom hotell och restaurangbranschen. Vi är även tveksamma till att restaurang och hotell ska finnas under samma program. När vi påbörjade vår yrkeslärarutbildning trodde vi att HR – programmet var en yrkesutbildning, när den i själva verket är en yrkesförberedande utbildning. För att se om våra förutfattade meningar om HR – programmet stämmer, väljer vi att ha samtal med personer som är verksamma inom hotell- och restaurangbranschen och till yrkeslärare på HR – programmet.

Våra utbildningar och yrkeserfarenheter

Anledningen att vi har tagit med våra egna utbildningar inom branschen är att vi vill sätta in läsaren i våra egna erfarenheter av lärandet till kock, servitris och hotellreceptionist. Detta kan ge en förklaring till våra fördomar gentemot hur utbildningen ser ut idag.

Madeline

Efter att ha gått 2-årig social linje på gymnasiet som var en bred utbildning på den tiden i början på 1980- talet, valde jag att börja min karriär inom restaurang genom att åka upp till Sälen och arbeta under en vintersäsong. För att bredda mina få kunskaper jag hade inom servering valde jag att gå en förebyggande AMU(arbetsmarknadsutbildning) i Mora som hette Allmän grundkurs för personal till turistanläggningar. Det var en allmän grundkurs under tre månader för personal inom turistanläggningar. Den innehöll både teori och praktik uppe på fjället. De yrkesinriktade ämnena var maskiner, material, matlagnings lära, produktionsteknik, produktionsteknik, serveringsteknik, yrkesergonomi, närings- och livsmedelskunskap. Men även drycker, alkohollagstiftning och utskänkningsbestämmelser ingick. Hygien och psykologi var invävda i dessa ämnen. De flesta börjar efter gymnasiet, eller har arbetat några år innan de åker upp på fjället.

Hotell- och Restaurangprogrammets¹ syfte är att ge grundläggande kunskaper för arbete inom hotell- och restaurangverksamhet. Programmet syftar även till att ge en grund för ett fortsatt lärande i arbetslivet och för vidare studier.

¹ Hotell-och restaurangprogrammet. Programsmål (skolsf 1999:12) Syfte

Jonsson och Olsson (2005) visar i sin studie att 10 av 17 elever som gick ut HR-programmet i Kristinehamn år 2001 och praktiserade i sälen, arbetar fortfarande kvar i branschen. Med andra ord var det en bra praktikplats som motiverade eleverna att vara kvar i branschen. Att ha säsongsarbete gör att man kommer nära varandra med innerbörden att man lär sig mycket av varandra. När utbildning på den tiden inte var så lång så var det alltid någon som hade arbetat där året innan som kunde visa oss hur det fungerade, en typ av mästare kan man se det som, då vi var lärlingar. Att bo ihop, jobba ihop, och umgås på fritiden gör att den sociala kompetensen blir ett måste för att kunna hjälpas åt. Man lärde sig genom gemenskapen.

Olsson och Jonsson (2005) skriver i sin studie om Gunilla Ladbergs bok angående människors utveckling att vi är sociala varelser, med det menar hon att vi måste leva ihop med andra människor. Överallt i världen så lever vi i samhällen, där människor behöver ha kontakt med andra för att utvecklas. Vår överlevnad beror på gruppen och på att vi samarbetar. Människan kan inte låta bli att vara social, om man ser till schimpanserna som kan sitta länge och plocka löss på varandra i pälsen under en lång tid. Forskarna menar att detta stärker det sociala banden inom gruppen. Hon menar att det är så även med oss människor men vi har andra sätt att hålla kontakten på som att hålla i varandra, ser på varandra, gör saker tillsammans och kan kommunicera genom språket. Hon menar att det är genom sociala kontakter som vi människor utvecklas.

Här kommer ett citat som exempel från Gunilla Ladbergs bok:

"Anders jobbar på en stor idrottsanläggning. Han tycker egentligen att arbetet är ganska enformigt. Men fast han har blivit erbjuden bättre jobb stannar han kvar. Det är så fin stämning där. Alla hjälp åt, rycker in för varandra när det behövs och gör upp om ledigheten så att det passar alla. Några av arbetskamraterna tippas tillsammans, spelar innebandy och går ut efter jobbet och tar en öl ibland " (sid.47)

Med detta menar Gunilla Ladberg att innehållet i jobbet inte alltid är det viktigaste utan man tar också ställning till hur bra gemenskapen är människor emellan. Min tolkning är att det kan vara så här även i skolan, eleverna går inte till skolan för att de är intresserade av ämnet, utan ofta för att det finns vänner där och känner av gemenskapen i klassen eller på sin APU plats.

När jag sedan hade arbetat sex säsonger i Sälen flyttade jag till Stockholm och började jag på en eftergymnasial utbildning. Den hette Hotell- och Restaurang administration G 3 84:1 och var den enda Hotell- och Restaurangutbildning som fanns på Kristinebergs gymnasium i Stockholm. Det var Tore Wretman som startade den på Hasselbacken år 1947. Det var en 1-årig yrkesinriktad utbildning med bara teori och ingen praktik.

Jag anser att man inte kan jämföra denna utbildning med dagens HR - Program. Min var eftergymnasial och åldersgränsen för att gå utbildningen på den tiden var 20 år. De som går på HR-programmet idag är i åldern 16-19 år och är ett yrkesförberedande program. Genom mina kollegor

på arbetet och olika kompetensutvecklings kurser utvecklades jag vidare inom branschen som är i en ständig utveckling. Under studietiden på lärarhögskolan och min VFU (verksamhetsförlagd utbildning) som jag var ute på, kom tankarna om Hotell & Restaurangprogrammet hade relevans till branschen. En bransch som är under ständig förändring och utveckling

Charlotte

När jag gick ut gymnasiet 1986 var det inget problem att få arbete. Trots att jag inte hade någon utbildning eller arbetserfarenhet av kök och restaurang började jag arbeta inom restaurangbranschen som servitris och kock. Att jag klarade av att jobba som kock innan min utbildning berodde på mitt goda självförtroende, och vilket jag förstod senare, mitt oförstående inför hur mycket kunskap det krävs för att kunna laga riktigt god och vällagad mat. Även i dag är det lätt att få jobb inom restaurangnäringen. Elever från HR-programmet är de elever på gymnasieskolan som jobbar mest parallellt med skolarbetet, 45 % av hotell och restaurang eleverna jobbar extra på kvällar och helger jämfört med 20 % av samtliga elever (skolverket 1998). Jag utbildade mig först år 1997, efter att ha jobbat några år inom branschen. Då gick jag en grundutbildning inom kök på arbetsmarknadsutbildning (AMU) i Trollhättan. På samma sätt som gymnasieskolans HR – program, hade AMU -utbildningen jag gick ett produktionskök som serverade betalande gäster, det gav oss elever en autentisk känsla för yrket. Att HR – programmen har produktionskök lyfts fram som programmets styrka (skolverket 1998), eleverna får en känsla för yrket och känna pulsen av att en gäst sitter och väntar på den mat man gör.

AMU kursen jag gick var inte en gymnasieutbildning därför går det inte att jämföra dessa två utbildningar, åldern på eleverna var högre och många av dem som gick utbildningen hade en annan karriär bakom sig och ville sadla om och var helt inriktade på att bli kockar och att lära sig så mycket som möjligt under kursen som var 33 veckor och en basutbildning inom restaurang och storhushåll, utbildningen gav oss grundkunskaper inom alla moment som ingår i ett storhushåll och i en restaurang. Metodmatlagning, produktion i kök och kallsänk, hantering av livsmedel, livsmedelssäkerhet och diskteknik. I kursen ingick också servicekunskap, portionering, servering och yrkespraktik på tre veckor. Övriga ämnen som var mer allmän inriktade var grundkurser i data och miljökunskap

Nästa kurs jag gick var en KY - utbildning på 60 poäng som hade inriktning till Restaurangkock – husmanskost & modern vegetarisk matlagning. KY - utbildningar är en eftergymnasial utbildning, kursdeltagarna/eleverna har sina grundkunskaper från tidigare gymnasieutbildningar. Förutom ämnena i matlagning ingick det i den här utbildningen kommunikation, engelska, köksfranska, eget företagande, arbetsledning, organisation & projektledning. KY utbildningar bygger på ett nära samarbete med branschen, kursen är flexibel för att kunna följa med i vad som händer ute på restaurangerna och vilka kunskaper som efterfrågas.

I den kontakt jag har haft med HR – programmet förvånade det mig att helheten i yrkesprogrammet inte är tydligare. Samarbetet mellan kärn- och karaktärsämnena som framgår i läroplanen hade inte förankrats i den skola jag gjorde min VFU. I utvärdering av fem gymnasieprogram (skolverket 1998) framgår det att samarbetet inte är optimalt mellan kärn- och karaktärsämnena. Kärnämnen

som utgör drygt en tredjedel av utbildningen har en klart underordnad ställning, i första hand schemaläggs karaktärsämnen och sedan får kärnämnen ta de hålrum som blir över. En annan sak som försvårar samarbetet med att relatera kärnämnen till den inriktning eleven har på sitt program, är att elevgrupperna är blandade från olika program på kärnämneslektionerna (skolverket 1998).

”Enligt läroplanen ska lärarna samarbeta för att nå utbildningsmålen. Samverkan mellan kärn- och karaktärsämneslärarna förekommer emellertid i mycket liten utsträckning. Som hinder nämns i första hand restaurangverksamheten, schemaläggningen, olika gruppstorlekar och sammansättningar, vitt skilda lokaler, brist på planeringstid samt olika arbetssätt, synsätt och kulturer” (skolverket 1998 sid.85.)

Marie

Jag gick en eftergymnasial hotellutbildning i början av 1980-talet (kurskod G3 84:3). Utbildningen var tre terminer lång och bestod av två terminer teori och en termin praktik på hotell. Teorilektionerna bestod av språk, engelska, tyska och franska som var branschrelaterade vi läste även ekonomi, turism, informationskunskap, resebyråkunskap och hotellkunskap. Praktiken gjordes på hotell i en termin och innebar att jag gick bredvid en erfaren receptionist och hade hennes arbetstider. När jag blev lite mer varm i kläderna fick jag överta några arbetsuppgifter och sköta dem på egen hand. Efter min praktiktid fick jag erbjudande om fast tjänst som hotellreceptionist. På min tid fanns det bara en hotellreceptionistutbildning i Sverige, den var förlagd i Stockholm och hette Kristinebergs hotell och restaurangskola. Det var samma skola som Tore Wretman i sina memoarer (1987) berättar att han startade på Hasselbacken 1947. I mina utbildningsmål stod;

”Utbildningen ska förbereda för receptionistarbete/servicearbete inom hotell och restaurang”

Programmålet för hotell och restaurangprogrammet idag säger;

”Hotell och restaurangprogrammet syftar till att ge grundläggande kunskaper inom hotell och restaurangverksamheten. Programmet syftar även till att ge en grund för fortsatt lärande i arbetslivet och för vidare studier”. (skolfs 1999:12)

Jag inser svårigheterna med att jämföra min utbildning med dagens hotell och restaurangprogram på gymnasiet. Min utbildning var eftergymnasial och det fanns en minimum åldersgräns vid 20 år för att komma in. De som går på hotell och restaurangprogrammet idag är i åldern 16-19 år, vilket kan ge problem vid elevernas APU. Min egen erfarenhet från hotell är att de stora fyrstjärniga och femstjärniga hotellen i storstäderna vill ha personal som är lite äldre och mognare, en receptionschef jag intervjuade för min förstudie sade; ”det går ju inte att ha någon i receptionen som inte har social kompetens, som står och tuggar tuggummi och säger tjena till våra internationella affärsmän”. Skolverket skriver i sin utredning (skolverket 1998) att det är generellt svårt att få praktikplatser till hotelleleverna på grund av deras ålder. Eleverna får mest utföra enklare uppgifter som att städa eller ställa fram frukost. Olsson och Jonsson (2005) skriver att hotell och restaurang eleverna i deras utredning sade att de ville ha praktik redan från första årskurs istället för som nu ifrån tredje årskurs. Olsson och Jonsson kommenterar detta med att eleverna inte

alls är mogna för praktik när de går i ettan och bara är 16 år. De tror att eleverna skulle skolka från praktikplatserna och inte sköta sig i största allmänhet och att det skulle resultera i att det blir ännu svårare att få fram praktikplatser till eleverna.

Skolverkets undersökning (1998) visar att eleverna på hotell och restaurangprogrammet över lag är nöjda med sin utbildning. De som är mest missnöjda är de elever som går på hotellinriktningen. Skolverket skriver; Eleverna kände att det satsades mer på kök- och restauranginriktningarna än på hotelldelen. En elev säger;

”När jag besökte skolan på öppet hus fick man veta att de höll på att bygga ett hotellrum och meningen var att det skulle bo riktiga gäster där och att vi elever, med handledning av lärare, skulle sköta reception, städning osv. som på ett riktigt hotell. Precis som restaurang eleverna har sin restaurang. Det lät jättebra, kanon! Grejen är bara att det finns inget hotellrum och ingen reception, men en sak var sant, vi fick städa skolans korridorer och putsa fönstren. Detta var helt klart en besvikelse, det känns som om programmet är ofärdigt, liksom”(sid.94)

Skolverket konstaterar att hotellgreden på de undersökta skolorna kännetecknas av en s.k. reducerad lärandemiljö, där elevernas tid utnyttjas dåligt. I skolverkets undersökning tycker en del av hotell lärarna att hotellinriktningen ska göras om till en eftergymnasial utbildning inom hotell och turism.

En anledning till att statusen är så snedvriden kan vara könsfördelningen på programmet. Enligt skolverket (1998) så är 80 procent flickor på hotellinriktningen på hotell och restaurangprogrammet. En anledning till det kan vara att i de flesta ”häftiga” matlagningsprogram på tv är det män som är kockar. Och i filmer är det män som svingar flaskor i baren. Lönen kan också vara en orsak, ingångslöner för kockar med gymnasial utbildning är 16,761 kronor. Ingångslönen för en hotellreceptionist med motsvarande utbildning är 15,300 kronor (HRF). På de flesta hotell där jag arbetat har alla kategorier som arbetat på hotellet fått låna sina arbetskläder gratis. Detta har även gällt receptionen, som många gånger fått avundsjuka blickar från andra avdelningar på hotellet då dessa uniformer varit vackra och i god kvalitet. Till dessa uniformer har det följt vissa uniformsregler vars kostnader receptionisterna själva fått stå för, såsom skor och strumpbyxor i viss färg, smink och håruppsättningar. Om vi klagade över att dessa regler bara gällde oss i receptionen och inte övriga avdelningar fick vi ofta höra att det ingår i den sociala kompetensen att se proper och representativ ut om man är hotellreceptionist.

Problemformulering

Syfte

Syftet är att undersöka vad elever som gått på HR-programmet och yrkeslärare på programmet tycker om utbildningen. Dessutom att undersöka hur restaurang-, serverings- och hotellbranschen ser på utbildningen och om de tycker att utbildningen är relevant till kommande yrkesgren.

Frågeställning

1. Hur ser Hotell och restaurang programmets utbildning ut i dag?
2. Hur ser elever och yrkeslärare på HR-programmet?
3. Tycker branschen att HR-programmet är relevant för yrkeslivet?

Bakgrund

I vår bakgrund börjar vi med en historisk återblick för att ge läsaren en förståelse för den yrkeskultur och tradition som finns inom hotell och restaurangbranschen. Vi skriver om andra studier om gymnasieprogram och dagens HR-program. Vi redogör för begreppen tyst kunskap, social kompetens, yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap, yrkeskompetens som vi tycker har relevans för vår studie.

Hotell och restaurang utbildningen genom tiderna

Det har alltid funnits behov av mat och övernattnig för människan. Men det har inte alltid funnits hotell och restauranger att tillgå. Ölander (1995) beskriver problemet med våldgästning som var det gängse sättet att få ett mål mat och en sängbädd förr i tiden. Det var ofta bönderna längs vägarna som drabbades. Det var inte bara ett problem i Sverige, enligt en gammal Romersk sed så var mat och logi inget som man behövde betala för. Ölander skriver att i Sverige genomförde Magnus Ladulås år 1279 den s.k. *Almustadgan* som innebar att ingen fick gästa bönderna utan att betala för sig. Bönderna var dock skyldiga att hålla med hästskjutsar åt alla resande, detta system fanns kvar in på 1900-talet. Trots Magnus Ladulås försök att komma åt våldgästningen så var det ett stort problem till 1600-talet då drottning Kristina fick bukt med problemet genom att tillsätta folk som kontrollerade att lagen som förbjöd våldgästning följdes. Nu började det också komma värdshus och krogar, nivån på dessa var dock låga. Ölander skriver vidare om en tysk borgare på genomresa i Stockholm på 1700-talet som klagar i ett brev hem; *"Det finns icke ordentliga härbärgen eller värdshus, utan man måste inackordera sig hos någon borgare för att få god mat"*. Det var först med järnvägens etablering på 1800-talet som hotell och restaurangnäringen etablerades. Stockholms första riktiga hotell startades 1857, det hette Hotell Rydberg och låg vid Brunkebergs torg.

Medeltidens gästgiverier och böndernas gårdar som utgjorde dåtidens mat- och övernattningsställen, hade nog ingen speciell personal för det ändamålet. Det finns inget nedskrivet om dem som bodde på bondgårdarna eller arbetade på gästgiverigårdarna. Men man kan väl gissa sig till att det var bonden själv och hans familj som fick vara både kock, serveringspersonal och visa resande deras sovställen. Även på gästgiverierna, senare krogar samt vin- och ölkällare så var kanske liknande förhållanden, det vill säga att de som arbetade där fick göra lite av varje.

Något som man förstår om man studerar måleri och diktning är att serveringsarbetet inte hade hög status förr. Målaren Fritz von Dardel (1817-1901) har skildrat kroglivet i många målningar. Rehnberg (1995) beskriver Dardels målning *vill mamsell göra sig betald för tre tutingar* hur serveringspersonalen snarast betraktas som prostituerad än servitriser. Diktaren och skalden Bellmans (1740-1795) sånger handlar ofta om kroglivet på 1700-talet, även där beskrivs servitriser som något som går att köpas. Rehnberg skriver vidare om några flickor som arbetade som servitriser på restaurang Hasselbacken i Stockholm i slutet av 1800-talet. Flickorna har blivit avskedade och är förtvivlade då de inte tror sig överleva den kalla vintern. Flickorna beskriver hur de jobbat hårt och även lärt upp nya servitriser. Det var så utbildningen inom servering gick till då, man lärdes upp av någon med erfarenhet.

Det är först i början på 1900-talet som utbildningar för kockar och serveringspersonal börjar ta form. Tore Wretman skriver i sina memoarer (1987) om sin första tid som kockelev i början på 1930-talet;

”Med mössan i handen och nyinköpta kockkläder i en påse bad jag, den blivande kockeleven, att få veta hur man skulle få träffa köksmästaren. Konfronterad med den fete mäktiga mannen med de små elaka ögonen och den korpralsmässiga attityden förstod jag att här finns ingen pardon att vänta om man på minsta sätt skulle brista i disciplin. Den teoretiska undervisningen var två eftermiddagstimmar i veckan varje vardag i Stockholms restaurangskola, inrymd i Centralpalatset vid Tegelbacken. Moritz var rektor och Operakällarens dåvarande direktör Waldemar Ekegård var lärare i fackfranska. Dessutom fick eleverna tillbringa en dag i månaden i ett skolkök. Den praktiska utbildningen var nästan lika med noll. I restaurangköket blev man utnyttjad. Det man lärde sig i köket fick man ta reda på själv. På något sätt blev det en sporre och man blev på så sätt mer observant. Eleven var en hunsad hantlangare och allas strykpojke som enbart sattes till de tråkiga och hårda slentrianjobben. Det enda man var angelägen att lära ut till eleven var de rena handräkningsarbetena. Att skala stekpotatis, rensa och filea fisk, snitta pommes frites, stå vid den heta spisen och vispa såser, göra ren spisen och elda med stenkol, springa och hämta saker och så vidare. Jobbet i köket pågick från klockan nio på morgonen till nio på kvällen, med ett par timmars uppehåll för skolan. I själva verket var det sällan som jag kom från köket föränn vid elvtiden på kvällen eftersom man inte fick avlägsna sig om inte köksmästaren givit tecken, och det berodde helt på hans humör som nästan alltid var uselt vid den tiden på dygnet. Köksmästaren var tysk och regerade i vårt kök med militär disciplin. Ingen fick yttra ett ord utan att vara tilltala av honom”. (sid. 35)

Tore Wretman berättar vidare i sina memoarer att för detta slit som kockelev fick han betala 500 kronor, som var mycket pengar på den tiden. Detta var den gängse gången på den tiden om man ville ha en utbildning inom restaurangvärlden. Hedlund (2002) skriver att den första riktiga yrkesskolan för hotell och restaurang öppnas i Stockholm 1947. Det var Hasselbackens hotell och

restaurangskola. Tore Wretman var en av initiativtagare till att skolan kunde öppnas. På skolan utbildades kockar, serveringspersonal, husfruar, hotellreceptionister och administrationspersonal. Undervisningen på Hasselbacken var två år lång och då ingick praktik. Utbildningen var gratis och skolan tog emot elever från hela Norden. Skolan fanns på Hasselbacken till 1969 då man flyttade sina lokaler till Kristineberg. År 1991 flyttade skolan till Globenområdet och bytte då namn till Stockholms hotell och restaurangskola och blev gymnasieskola.

Dagens hotell och restaurangutbildning

HR-Programmet som det ser ut i dag

Hotell- och restaurangprogrammet, står det på gymnasielänken², ska ge grundläggande kunskaper för arbete inom hotell- och restaurangverksamhet. Programmet ska även ge en grund för ett fortsatt lärande i arbetslivet och för vidare studier. I informationen om programmet säger skolverket att svensk restaurangtradition är en bärande del av utbildningen, men att gränserna mellan de traditionella yrkesområdena har luckrats upp och ersatts av vidgade arbetsuppgifter för de flesta personalkategorierna. Krav som ställs på yrkesverksamma inom hotell och restaurang är förmåga att arbeta i lag, planera arbetet, ta ansvar för kvalitet och ekonomi samt ge service till gäster oavsett vilken yrkesfunktion man har.

"I utbildningen utvecklas initiativförmåga, servicekänsla och förmåga att möta gäster med olika bakgrund och behov." (skolverket/gymnasiewebben).

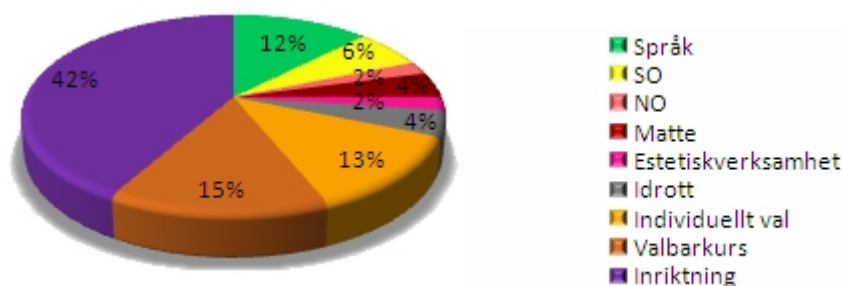
Eftersom hotell- och restaurangbranschen i hög grad styrs av nationella och internationella bestämmelser och överenskommelser och har en starkt internationell prägel ingår det i utbildningen att få kännedom om kulturella och geografiska skillnader, förståelse för andra kulturmönster och språkkunskaper. I utbildningen ingår att få kännedom om lagstiftning, ekonomi och miljöfrågor. Det ekologiska tänkandet finns inom hela programmet, så väl i val av livsmedel som inredningsmaterial och rengöring och avfallshantering.

"Att använda miljöanpassade produkter och hushålla med resurser är viktigt inom alla områden." (skolverket/gymnasiewebben).

Utbildningen inom programmet är bred och binder samman och kombinerar kunskaper i de olika ämnena, samverkan mellan kärnämnen och karaktärsämnen bidrar till att skapa en helhet i utbildningen. APU: n, den arbetsplatsförlagda utbildningen, har en stor betydelse för att skapa en helhet, här får eleven en ökad förståelse för yrkesverksamheten och en insikt i vilka normer och krav som ställs i arbetslivet. Enligt skolverket ger APU: n eleven färdighetsträning och bidrar till att utveckla social kompetens, servicekänsla för yrket.

Första året läser eleverna gemensamt alla inriktningarna. Andra och tredje året läser de den inriktning de valt. På bilden nedan syns hur de olika ämnena är uppdelade. Se bilaga 2

² www.skolverket.se/gymnasiewebben



Källa <http://www.gymnasium.se>

Andra studier

Om det treåriga programmet

I den gemensamma rapporten från LO och lärarnas riksförbund ”Vägval för yrkesutbildningen” som bygger på resultat från en enkät SCB genomförd bland personer som gick ut gymnasieskolan 2003. I rapporten skriver LO och Lärarnas riksförbund att det knappast är kontroversiellt att påstå att de yrkesförberedande programmen har en oförtjänt låg status i förhållande till de studieförberedande programmen, (LO, LR 2007) på 1900-talet som förändrade de tidigare tvååriga yrkeslinjerna blev treåriga program trots den nya reformen. Tanken med den treåriga utbildningen var att den skulle ge behörighet till högskolan och inte bara till ett visst yrke. Den största risken med förändringen av utbildningen är att man i strävan att både nå upp till målet om att ge adekvata yrkes- kunskaper och dessutom tillräckliga studieförberedande kunskaper till högskolan, var att eleverna inte skulle nå upp till något av målen. Det har lett till en nedåtgående spiral där kraven på utbildningens kvalitet och förväntningarna på elevernas prestation har eftersatts, (LO, LR 2007) dessutom fanns det förhoppningar på att arbetsgivarna inom branschen skulle vara med och hjälpa till med färdigutbildningen av gymnasieeleverna. Utvecklingen har emellertid gått i motsatt riktning. Den höga arbetslösheten 2003 gjorde det möjligt för arbetsgivaren att ställa ännu högre krav på kunskaper och färdigheter bland dem som anställs. Undersökningen visar på att elevernas erfarenhet av utbildningen inte är helt positiv. Det att alla elever som går ett yrkesprogram skall vara garanterade 15 veckors arbetsplatsförlag utbildning av hög kvalitet, är inte en självklarhet i dag, det kan bero på hur arbetsmarknaden ser ut på den ort utbildningen ligger. Enligt LO:s rapport framgår det att vissa yrkesprogram är överdimensionerade i förhållande till arbetsmarknadens behov för att de är populära och/eller billiga.

”Kvaliteten på yrkesutbildningarna behöver bli bättre för att eleverna ska få en bra förankring på arbetsmarknaden och få relevanta kunskaper och färdigheter för att klara sitt arbete. Kvaliteten på de yrkesförberedande programmen kan också mätas i arbetsmarknadsframgång.” (LO 2007 sid. 3)

Trots det något nedslående resultaten från LO:s och Lärarnas riksförbund är HR – programmet det mest populära programmet för både pojkar och flickor i gymnasieskolan enligt skolverkets rapport ”utvärdering av fem gymnasieprogram”.(skolverket 1998) Antalet förstahandssökande har sedan programmet startade hösten 1992 hela tiden överstigit antalet utbildningsplatser och antalet kommuner som erbjuder det har kontinuerligt ökat. I dag dimensioneras HR - utbildningen i första hand efter antalet sökande, istället för arbetsmarknadens behov.

”En riksrepresentativ studie av SCB visar att majoriteten av eleverna som gick ut Hotell och restaurangprogrammet 1996 hade valt programmet för att det gav en yrkesutbildning och möjligheter till arbete efter avslutad utbildning.” (Skolverket 1998 sid. 80)

Bland elever som är inriktade på restaurang tycks ett intresse för matlagning vara ett grundläggande inslag och dominera som valmotiv. Lärarna lyfter också fram kockyrkets höga status och ökade exponering i massmedia som en betydelsefull faktor för programmets popularitet, men eleverna själva nämner sällan detta. Andra elever, framför allt restaurangelever, uppger att de var tämligen skoltrötta vid valet till gymnasieskolan och att de därför i första hand ville gå ett program med ett större inslag av praktik. Utifrån denna förväntan om en mer praktiskt inriktad utbildning uttrycker många elever att de blivit besvikna över det omfattande teoretiska inslaget. På samtliga skolor konstaterar lärarna att det finns stora problem med att nå målen i kärnämnen. Mål- nivåerna anses alltför höga i förhållande till elevernas ambitioner och förkunskaper. Även attityder hos många praktiskt inriktade elever och vissa karaktärsämneslärare, som upplever att kärnämnen tar för lång tid av yrkesundervisningen, försvårar för kärnämnen att komma till sin rätt. Ett av de vanligaste önskemålen är att kärnämnen både till antal och undervisningstid minskas ned till förmån till karaktärsämnen. Eleverna framför klara önskemål om en tydligare anpassning av innehållet till programmets karaktärsämnen. Restaurangeleverna tycker inte heller att de lär sig något via teorin:

”Vi har för mycket teori. Vi ska bli kockar, servitörer m.m., inte religionslärare eller eltekniker. Vi behöver mer praktiska ämnen – matlagning. Det ända vi behöver/därutöver/ är svenska, matte och engelska.” (Skolverket sid. 84)

När karaktärsämneslärarna konkretiserar de nationella läroplansmålen, program- och kursplansmålen uppger de själva att de i stor utsträckning utgår från den yrkespraxis som präglar branschen. Inom hotell och restaurangbranschen finns dessutom en stark branschorganisation och ett nationellt utbildningsråd, som engagerar sig i programmets utveckling, och som sannolikt indirekt påverkar lärarnas måltolkning, prioriteringar och pedagogik. Branschföreträdare på central nivå har också varit aktiva i utformningen av programmet varför branschens krav till en viss del redan är manifesterade i kursplanerna. Flera av lärarna uttrycker sig positivt om branschorganisationens engagemang och menar att det är viktigt att: ”skolan är lyhörd för branschens krav” och att ”vi måste ändå i första hand utbilda för branschen”

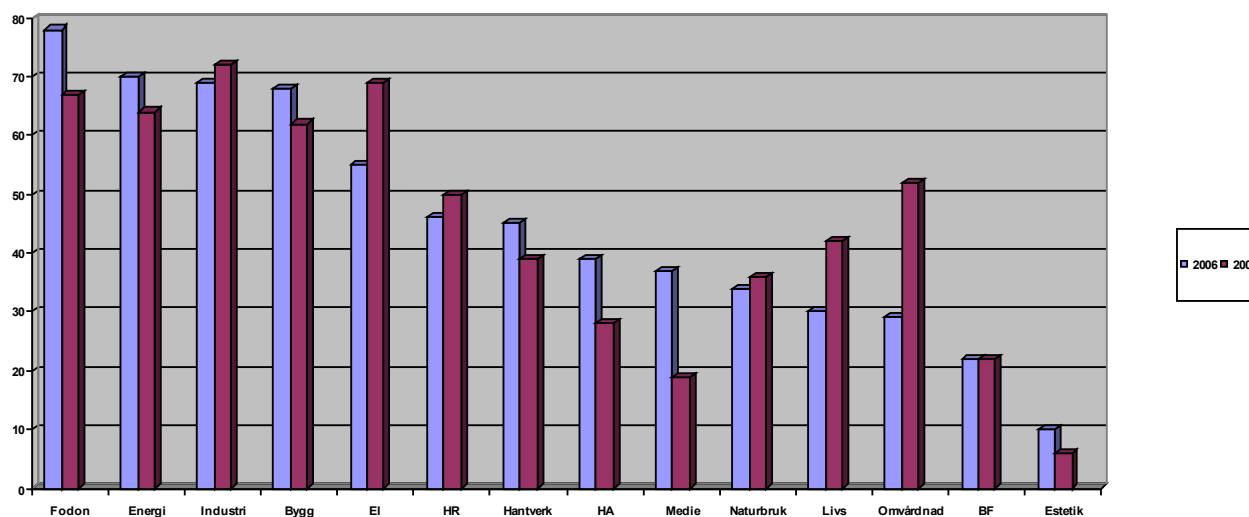
Inom inriktningen restaurang får utbildningen i regel tidigt en mycket stark produktionsinriktning och målsättningen är att allt som produceras ska användas. Att utbildningen är nära knuten till

produktion lyfts fram som programmets styrka. Det skapar en verklighetsnära utbildning där eleven tidigt får en uppfattning om sin framtida yrkesroll och på ett påtagligt sätt kan se resultatet av sitt arbete. Eleven kan få direkt respons av gästerna på vad de gör i restaurangen, något som i synnerhet gäller serveringseleverna. Kundkontakten och ”den väntande gästen” innebär också att eleverna tidigt tränas i ett professionellt tänkande, vilket förstärks av att eleverna får pröva olika yrkesroller i den strikta hierarki som råder i restaurangbranschen. (Skolverket 1998)

Arbetsmarknadsframgång

Elever som gått ett yrkesförberedande gymnasieprogram har förhållandevis goda förutsättningar att få ett bra arbete. Om man tittar på arbetsmarknadsframgångar för de olika programmen kan man se att hotell och restaurang programmet hade något bättre framgång på arbetsmarknaden 2004 än 2006.

Arbetsmarknadsframgång för elever från olika program



Källa: Bearbetning av SCB statistiska meddelanden UF 86 SM 0401 och UF 86 SM 0601 (LO och lärarnas riksförbund mars 2007)

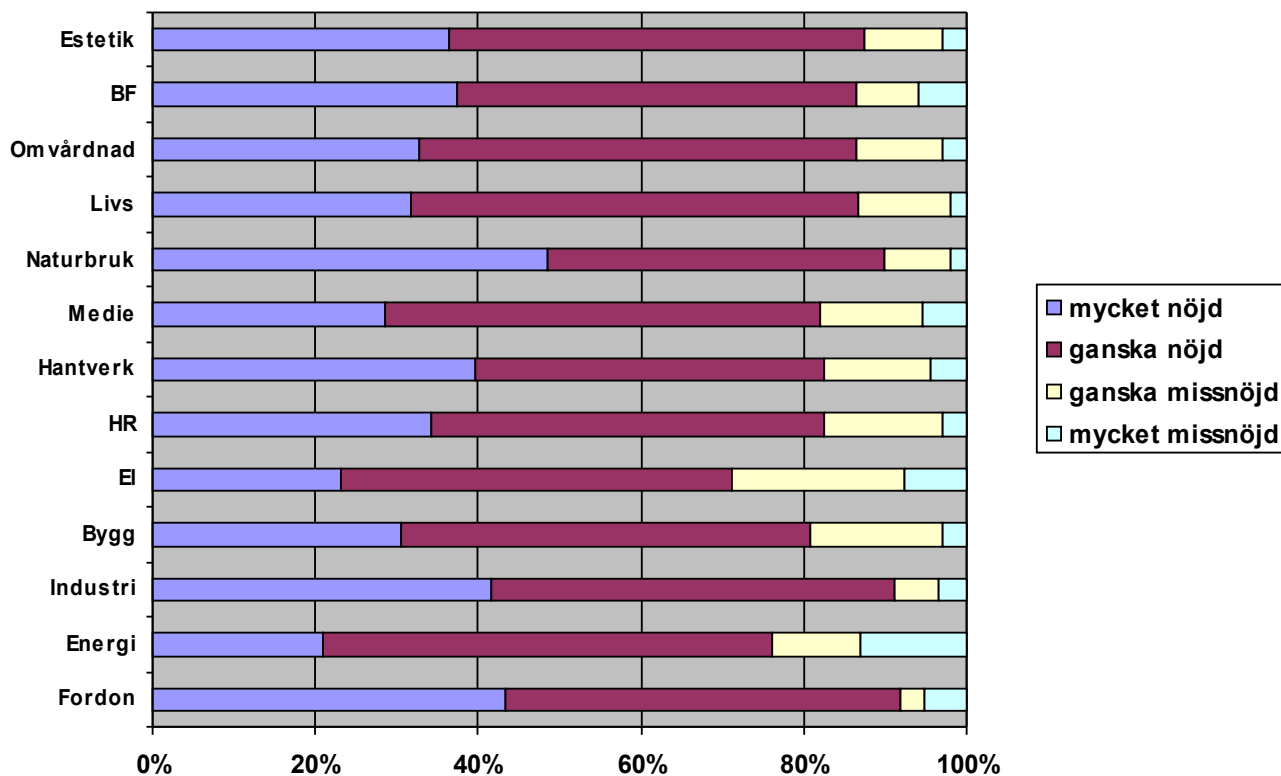
Förkortningar: HR= Hotell och restaurang, HA= Handel och administration, BF= Barn och fritid.

Tillfredsställelse med gymnasieutbildningen

Det restaurangeleverna uppger att de har lärt sig under utbildningen är grunderna i servering respektive matlagning samt mer principiella uppläggnings- och matlagningstekniker. Det överensstämmer också med de förväntningar majoriteten av eleverna haft. De elever som förväntat sig få mer än grunderna kan dock uttrycka en viss besvikelse. Eleverna anser samtidigt påfallande

ofta att de utvecklats personligen. De har lärt sig att arbeta självständigt, ta initiativ och eget ansvar samt att arbeta och samarbeta under tidspress, vilket tyder på att vissa av läromålen uppfylls även om dessa inte berörts i arbetsplanen.

Tillfredsställelse med gymnasieutbildningen



Källa: SCB statistiska medelanden UF 86 SM 0401 och UF86 SM 0601 (LO och lärarnas riksförbund mars 2007)

Intentionerna att programmet skulle vara både yrkes- och högskoleförberedande har dock hittills inte inneburit någon förändring i elevernas vägval efter gymnasieskolan – mycket få av programmets elever går vidare till högre utbildning. De flesta lärare och elever anser att undervisningen inte kan – eller bör – ligga på en reellt högskoleförberedande nivå. Ungdomarna från Hotell och restaurang programmet skiljer sig framför allt från ungdomarna från övriga program genom en hög andel förvärvsarbetande och låg andel högskolestuderande. (Skolverket 1998)

APU – Arbetsplatsutbildning

Inom restauranggrenen, inriktning matlagning, och storköksgrenen har skolorna i regel goda möjligheter att ordna APU – platser, beroende av den lokala näringslivsstrukturen. Oavsett den

lokala situationen har emellertid skolorna genomgående svårigheter att garantera god kvalitet. En del elever känner sig som gratis arbetskraft och tycker att lärandet åsidosätts. De programansvariga uppger att det inte är möjligt att ge arbetsplatserna ansvar för enskilda kursmoment. Samtidigt innebär APU:n att den skolförlagda delen av undervisningen reduceras, vilket gör det mycket svårare för lärarna att garantera att kursmålen nås. Trots att APU:n fungerar långt ifrån idealiskt är eleverna mycket positiva till APU – perioderna, de beskriver APU:n som en mycket viktig och lärorik tid. Eleverna tycker ofta att de lär sig bäst ute på APU:n. De uttrycker ofta att de här får kunskap om sina egna kunskaper, vilket givetvis är en viktig byggsten för att de ska nå ett acceptabelt yrkeskunnande. Många elever upplever att de har otillräckliga grunder i förhållande till förväntningarna, något som kan bero på att man ibland har bristande kännedom om gymnasieutbildningen. (Skolverket 1998)

Kunskap och Kompetens

Anledningen att vi valde att skriva om kunskap och kompetens är att begreppen kom upp i våra intervjuer, samt att vi själva använder begreppen när vi vill förklara våra erfarenheter och utbildningar. Vi vill också se om vi använder begreppen rätt och om det finns någon vetenskaplig skillnad mellan begreppen.

Kunskap

Att veta något är sanning eller har vissa färdigheter. Man skiljer mellan empirisk och analytisk kunskap. Empirisk kunskap bygger på sinnesintryck och ger information om yttervärlden. Analytisk kunskap bygger på logik som strävar efter att säga något om strukturella lagar som världen vilar på till exempel matematik. (Nationalencyklopedin)

Kompetens

Ett samlingsbegrepp för en individs förmåga att genomföra en uppgift. Begreppet bygger på tre hörnstenar som är kunskap, vilja och förmåga. Alla tre parametrarna måste vara uppfyllda för kompetens. (Nationalencyklopedin)

Tyst kunskap

Tyst kunskap = Uttryck ursprungligen använd av Michael Polanyi för att beteckna sinnesintryck, uppfattningar, sociala regler och värderingar som tas för givna i mänskligt handlande. Polanyi ville med begreppet visa att även rationalistisk och positivistisk kunskapsteori måste förlita sig på mänskliga och sociala processer som man inte till fullo har förstått eller kritiskt prövat. Polanyis begrepp ”tyst kunskap” grundas i kunskaps - och samhällsfilosofi, men begreppet har ibland förknippas med Wittgensteins språkfilosofi.

(Nationalencyklopedin)

”Kom han till en upphöjning i marken ändrade han liens rörelse och slog försiktigt med små korta slag tuvan från bägge sidor, än med spetsen och än med övre delen av eggen. Och medan han gjorde detta hade han blicken öppen för allt annat som kom i hans väg. Än plockade han ett bär och åt upp det eller bjöd det åt Levin, än slängde han med liespetsen undan en murken gren, än tittade han på ett vaktelbo ur vilket honan flugit upp rakt framför lien, än fångade han en ormslå som råkat komma i närheten av honom, lyfte upp den spetsad på lien som på en gaffel, visade den för Levin och kastade undan den. Men både för Levin och ynglingen som följde efter, var dessa ändringar i rörelsen till stort besvär. Då de kommit in i en viss energisk fortsatt rörelse var de så ivrigt i farten med arbetet att de inte kunde ändra armarnas svängning och samtidigt ge akt på vad som kom i deras väg.” (Tolstoy, Anna Karenina sid.290.)

Alsterdal (2002) skriver om yrkeskunnandets olika faser och drar paralleller till Leo Tolstoys roman Anna Karenina. Alsterdal menar att utdraget av romanen ovan, beskriver att den som behärskar ett arbetets grunder sedan genom ”lyfta blicken från arbetet” kan se och förstå saker som inte ingår i yrkets grunder. Något som endast man kan införskaffa genom erfarenhet och att vistas i arbetsmiljön. Alsterdal skriver om en fallstudie hon gjort inom sjukvården om undersköterskor och mentalskötare och deras arbetsvardag. Hon tar upp den ordlösa kunskap som några mentalskötare pratar om. Att endast behöva växla en blick med en kollega och veta att kollegan förstår situationen som uppstått med några patienter, och att de genom att endast titta på varandra vet vad den andra ska göra. Denna kunskap är en oerhörd stor trygghet i arbetet menar skötarna. Skötarna sade att det tog år av arbetserfarenhet och kanske byte av arbetsplats några gånger innan de kommit så långt. En del lär sig aldrig men de, menade skötarna, blir inte kvar i yrket. Alsterdal skriver om en undersköterska som berättar om en patient på hennes vårdavdelning, som får smärtlindring av en läkare men som inte känner någon effekt och vill ha mer. Läkaren säger nej med motiveringen att patienten fått tillskriven dos med smärtlindring. Undersköterskan säger att hon känner att patienten har rätt, patienten har verkligen ont. Läkaren säger fortfarande nej till mer smärtlindring och hänvisar till sin läkarkunskap om smärta. Undersköterskan beklagar sig och säger att läkare har fått lära sig genom tabeller hur mycket smärtlindring en patient ska ha vid vissa sjukdomar. Men hon menar att hon som undersköterska och vårdare av patienten lär sig att tolka vissa tecken hos patienten som inte patienten kan ha låtsat för att få mer smärtlindring. Hon säger sig kunna känna när något är galet med patienten även om alla övervakningsapparater säger att allt är bra. Undersköterskan menar att hon genom arbetserfarenhet med att arbeta nära sjuka människor har lärt sig saker som inte ingick i hennes utbildning till undersköterska. Alsterdal skriver att både undersköterskorna och mentalskötarna beskriver att det är viktigt i deras arbete att inte bara kunna det som de fick lära sig på sina utbildningar utan ”det andra” som de uttryckte det. ”Det andra” definierade de med orden; visa i ögonen, flytet, uppmärksam på detaljer, känna av läget, förstå språket, rytmen, förstå det man inte ska göra eller säga. Alla säger sig få dessa kunskaper genom livserfarenhet och genom att vistas i arbetsmiljön.

Lauvås och Handel (2001) tycker att begreppet tyst kunskap är problematiskt, och att man borde kalla det för tyst kompetens då begreppet refererar till värderingar, känslor och attityder snarare än till kunskap i traditionell mening. De tycker att engelskans ”tacit knowledge” som man kan översätta med införstådd kunskap, är ett bra uttryck. Då det här rör sig om kunskaper som är mycket svåra om ens möjliga att sätta ord på. De menar att det är en kunskap som vi knappt är

medvetna om, en nästan kroppslig eller sensorisk kunskap. Lauvås och Handel skriver om en diskussion där begreppet tyst kunskap kan delas upp i tre åtskilda betydelser.

Den första är kunskaper som finns i vardagen och som det inte finns behov av att uttrycka. Det handlar om hur vi uttrycker oss på vårt modersmål, allt som har med vår egen kultur att göra som gester och hur vi är och betar oss. Att detta är gemensamt för alla kulturer, och är en förutsättning för kommunikation och samspel i en kultur. Det är en kunskap som det går att sätta ord på men som det för det mesta inte behövs förklara. Det är för de flesta människor en självklar kunskap. Lauvås och Handel menar att det förmodligen är lättare att märka brister i denna kunskap än att människor har den.

Den andra betydelsen är kunskaper som man tillägnar sig genom övning, att man genom att lära sig något väl och får säkerhet i sitt arbete, och att man då får ”ett öga” för ett sammanhang i arbetet. Denna typ av tyst kunskap är svår att formulera menar Lauvås och Handel då den formas av regler, lagar och metoder. De tar upp ett exempel med skillnaden mellan att ”veta hur” och ”veta vad”. För att känna igen hur en flöjt låter måste man någon gång ha hört flöjtmusik, denna kunskap (veta vad) kan man inte plugga sig till (veta att) eller öva sig till (veta hur). De ger också ett exempel på en erfaren läkare som får in ett sjukt barn på akuten. Alla prover som tas på barnet är bra men läkaren beslutar sig för att ändå lägga in barnet för fler undersökningar då han känner att det finns ”något” hos barnet som visar att det är sjukt även om proverna inte visar något. Detta ”något” är en tyst kunskap menar Lauvås och Handel.

Den tredje betydelsen av tyst kunskap är de former av kunskap som är mycket svårt att förklara med ord, det handlar här om praktiska färdigheter och erfarenheter. Exempel på en praktisk färdighet är när en kock lär sig tranchera en fågel. Att lära ut denna färdighet med hjälp av en verbal text är svårt, men genom instruktion och praktisk övning kan man nå god färdighet. När man läser vad litteraturen skriver om både social kompetens och tyst kunskap och våra egna erfarenheter av begreppet så inser man att det är stora krav som skulle ställas på en 16-åring om de skulle gå ut på praktik redan i första året på hotell och restaurang programmet.

Kunskap

All undervisning går ut på att eleven skall lära sin någonting, helst allt som föreskrivs i kursplanen. I det gamla lärlingssystemet var det en naturlig del att tillägna sig ett yrke. Ett skäl till detta var troligen att fokus var inställt på själva tillägnandet av yrket. Hade individen enskilda behov fick det komma i andra hand. Men det har förändrats genom åren. De konstnärliga eller hantverksmässiga disciplinerna kräver en större portion av inlevelse i inlärningsprocessen och därför berör de den lärande individen på ett djupare och omedelbart sätt om man skulle jämföra med teoretiskt inriktade utbildningar. Det gäller för läraren att varje elev upprätta en individuell studieplan för varje elev och att läraren genom detta anpassar sig efter elevens behov. Genom att sätta saker och ting i sammanhang, och att veta varför genom att kunna kommunicera meningsfullt med andra kan kallas för förståelsekunskap. För att få en förståelse för de djupare mekanismerna och ha kontroll över inlärnings situationen krävs det mer än så, förtrogenhet. Del leder vidare till begreppet yrkeskultur som i sin tur är relaterat till både yrkespraxis och yrkeskompetens (Höghielm, 2005)

Social kompetens

Social kompetens = Förmåga att umgås och kommunicera med människor i ens omgivning på ett sätt som befrämjar den sociala samvaron. (Nationalencyklopedin)

Social kompetens är ett luddigt ord som många uppfattar som ”flummigt” (Ogden, 2003). Ogden skriver att anledningen att många upplever att social kompetens är flummigt beror på att det är ett omfattande begrepp som innefattar många olika färdigheter och som kan ha olika betydelse i olika sammanhang och professioner. Kanske är det med social kompetens som med Kejsarens kläder i sagan *Kejsarens nya kläder* (Andersen, 2005), någonting som alla tror på men som inte finns?. När vi i skrivgruppen pratade om hur vi ser på begreppet social kompetens så insåg vi att våra definitioner skiljer sig åt beroende på vilket yrke vi har. Lotta som är kock ansåg att det beror lite på om det är en stor eller liten arbetsplats. I ett större kök med fler kockar så är social kompetens att kunna samarbeta, att kunna rycka in på en arbetsstation som ligger lite efter med sin arbetsuppgift. På en liten arbetsplats, där kanske bara en kock arbetar är istället social kompetens att kunna få ihop allting själv, att vara självständig. Respekt för andras saker är också viktigt i ett kök där de flesta kockar har personliga knivar, många är dyrbara. Att inte slipa någon annans kniv är en hedersregel berättar Lotta. Det ställs inga krav på ett fagert utseende i köket, bara hygienreglerna följs så finns inga regler på att man måste se ut på ett visst sätt. Social kompetens för Marie och Madeleine som arbetar med gästkontakt är att alltid se propra ut, att kunna ta människor i alla åldrar och med olika bakgrunder, att kunna ”läsa” av läget, att alltid vara glad och trevlig. Något som vi alla tre tyckte ingick i social kompetens är att kunna passa tider, kunna samarbeta och att vara flexibel.

Persson (2000) resonerar kring social kompetens, han menar att begreppet social kompetens började i platsannonsernas värld och endast är ca.10-15 år gammalt i Sverige. Det var då som projektarbete, dvs. arbeta i grupp med olika människor under olika tidsintervaller blev vanligt. I platsannonserna efterfrågades ”förmåga att smälta in i gruppen”, ”god samarbetsförmåga” ”kunna skapa god atmosfär i gruppen”. Persson drar slutsatsen att social kompetens i arbetslivet har en grupp och relationsaspekt. Att ordet social här kan översättas med ”anpasslig”. I platsannonserna verkar social kompetens betyda olika beroende på vilket sorts arbete det gäller, för ett ekonomijobb kan ärlig och lojal efterfrågas och till ett restaurangjobb vill arbetsgivaren ha en som är serviceinriktad och positiv, men Persson tror att det bara är olika sätt att uttrycka social kompetens i den meningen att det alltid handlar om förmåga att fungera i grupp eller fungera i relationer med andra individer eller en kombination av båda. Persson anser också att det är skillnader på innebörden av social kompetens när det gäller arbetsliv och i utbildningssystemet. När det gäller utbildning handlar det om förhållandet formell, dvs. den skolade utbildningen kontra vad Persson kallar ”det verkliga livet”. Den formella utbildningen har intresse då den ger kompetens till arbetslivet. Medan andra erfarenheter av arbetslivet kallas ”tyst kunskap”. En kunskap som inte kan studeras in utan som kommer av praktiskt kunnande och livserfarenhet och som kan vara svår att mäta. Persson menar att den så kallade tysta kunskapen inom arbetslivet är efterfrågad och där kallas för social kompetens.

I USA har man haft begreppet *social competence* betydligt längre. Det finns manualer för lärare i USA som tar upp ämnet, bl.a. *Lessons for teaching and emotional competence* (Rickardsson &

Evans, 1997). Boken är ämnad för undervisning av elever i tidig pubertet och är uppdelad i åtta olika s.k. *skill areas*: medvetenhet om mig själv och andra; kommunikation; ansvarstagande; självhävdande och påstridighet; konflikthantering; samverkan och samarbete; kärlek och omhändertagande; samtidsstyrning och organisation. Varje område avslutas med ett rollspel. Författaren drar slutsatsen att man i USA anser att social kompetens är något som går att lära in och att det är skolan som ska göra det och inte något som kommer med familjens socialisation.

Broady (1998) skriver om Pierre Bourdieus begrepp *habitus*, det system av dispositioner som grundläggs i barndomen genom familj och skola och som seglivat följer ens sätt att tänka, handla och orientera sig socialt. Bourdieu menar att alla människor har olika kapital, både symboliska och materiella med sig i livet, och att individens sociala mönster har rötter i barndomen som speglar den egna inplaceringen i samhället. Det sociala kapitalet är en länk mellan individerna och som också reproduceras mellan individerna. Bourdieu anser att för att kunna förstå och behärska sociala koder och med det kunna uttrycka sig väl både skriftligt och muntligt så krävs det att man har ett kulturellt kapital eftersom det påverkar ens utbildning och maktposition i samhället.

Etnologen och antropologen Gillis Herlitz vid Uppsala universitet tycker att social kompetens är ett missbrukat begrepp. Han menar att social kompetens skapar osäkerhet vid anställningsintervjuer då få arbetsgivare bryr sig om att förklara i klartext vad de menar samt att människor menar så olika saker när de använder uttrycket. Han menar att social kompetens är en dubbelbottnad egenskap. Enligt Herlitz egen definition av social kompetens är det empati, lojalitet, ärlighet, etik, och en humanistisk människosyn. Men också att kunna lösa konflikter. Sådana personer kan enligt Herlitz ibland vara krävande mot sin omgivning då de inte drar sig för att ifrågasätta saker i sin omgivning. Det kanske inte är en ifrågasättande anställd en arbetsgivare vill ha. Herlitz har i sitt arbete stött på personer som blivit uppsagda och arbetsgivaren har uppgivit brist på social kompetens som orsak. Han menar att en del arbetsgivare kan gömma sig bakom social kompetens eftersom det är så svårt att definiera och att alla människor har sin definition på begreppet.

När vi gjorde vår förstudie så hänvisade flera av de intervjuade till begreppet social kompetens. När vi bad om en definition av begreppet så fick vi en mängd olika förslag. En del av dem var:

- Kunna känna och visa empati för andra människor
- Vara serviceinriktad
- Kunna läsa av läget
- Vara allmänbildad
- Kunna anpassa sig till alla situationer
- Vara smidig
- Veta hur man uppför sig
- Kunna lyssna
- Ha sunt bondförnuft
- Att bemöta andra människor som man själv vill bli bemött
- Vara normal
- Kunna uttrycka sig på ett bra sätt
- Att vara intresserade av andra människor

Nyckelbegreppen yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och yrkeskompetens

Inledning

Det finns några begrepp som Höghielm, (2005) menar är aktuella inom det pedagogiska området som är inriktad på olika former av yrkesutbildningar. Dessa nyckelbegrepp är yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och yrkeskompetens. Vi ska beskriva PEOPLES³ delprojekt i söderhamn som är ett projekt som genomfördes under tiden 2002 till 2005.

Yrkeskultur

Höghielm (1998) menar att det är en avgränsningsfråga vad som skall läggas i termen yrke. Yrkeskulturen är en överföring av både praktiskt kunnande och normativa moment som vuxit fram under en viss tidslängd. Det handlar om överförande av kollektiva erfarenheter. Man kan beskriva den som en överföring av både tekniskt kunnande och normativa moment som vuxit fram under en viss tidslängd. I vissa yrken kan det röra sig om tidsepoker som kan gå långt tillbaka i tiden och sträcka sig tillbaka flera hundra år som till exempel servitris, kock och en som är ansvarig för login. Under gymnasieskolans APU (arbetsförlagd praktik) är det tänkt att eleverna ska få möjlighet att känna på åtminstone någon form av arbetsplatskultur där eventuellt olika yrkeskulturer är närvarande. Nielsen & Kvale (2000) menar att genom att vistas ute på arbetsplatsen och där utföra rutinuppgifter på restaurang och hotell växer man gradvis in i yrkeskulturen. Ett yrke utövas alltid i en viss social kontext som i slutändan formar yrkeskulturen. Det som bestämmer hur yrkespraxis utformas är yrkeskulturen, men också vad som kan erkännas som yrkeskunskap. Då blir yrkeskulturen på sätt och vis ett speciellt fall av ett sociokulturellt synsätt på kunskapsbildning och yrkeslärande inom yrket.

Yrkespraxis

Man kan beskriva en yrkespraxis att man genom övningar tillägnas ett visst förfarande som kan vara ett av flera möjliga. Det följs av vissa procedurer och regler som kan benämnas som yrkestraditioner. Om man ser det ur den etiska dimensionen av praxis kan det ingå i begreppet yrkespraxis. Det är viktigt att framhålla att den innehåller en anda som inte kan meddelas andra genom formella beskrivningar utan genom övningar formas ett arbetssätt som kan vara ett av flera möjliga. I dessa arbetssätt och mönster rymmer en yrkespraxis som innebär att följa vissa regler eller procedurer som kan kallas traditioner inom yrket. Tillvägagångssättet har vuxit fram under en längre tid, och har blivit manifest för att det fungerar i många situationer. Yrkespraxis förändras genom en fortgående process. När yrket och yrkestraditionen är svagare i en praxis desto större är möjligheten till ganska snabba förändringar. Det gäller i alla yrken, både gamla och nya, att det finns en praxis och yrkeskultur. För att tillhandahålla en god yrkesutbildning är det en förutsättning att förstå och tydliggöra dessa (Höghielm, 2005).

³ PEOPLE betyder Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande

I en praxisgemenskap lär man sig inte bara pågående praxis, utan man utvecklas också och lär känna gemenskapens värden (Nielsen & Kvale,2000).

Yrkeskunskap

Yrkeskunskapen består i att handlingen utförs så att man vet vad man gör genom egna reflektioner, avsikter eller övningar (Höghielm, 2005). Han menar också att tänkandet och handlandet är en och samma handling, det vill säga ”intelligent handlande” eller ”intelligent praktik”. Med det menas att man lär sig av andras exempel och egen erfarenhet. Beträffande begreppet yrkeskunskap kan man inta två ståndpunkter. Den ena ståndpunkten betraktar kunskap som sammansatt process av traditioner samt kultur. Den andra ståndpunkten delar in kunskapen i praktisk, teoretisk förtrogenhetskunskap. Detta betonar att tillbaka i tiden har det varit en övertro på den teoretiska kunskapen, vilket har bidragit till att intresset för den praktiska och förtrogenhetskunskapen har fått stå tillbaka.

Yrkeskompetens

Höghielm, (2005) menar att begreppet yrkeskompetens kan beskrivas som en dispositiv handlingsberedskap som handlar om individens förutsättningar att hantera olika framtida uppgifter på ett framgångsrikt sätt, oftast yrkesuppgifter. Kunskap kan finnas utan kompetens men, men kompetens kan inte finnas utan kunskap. Höghielm menar att kompetens innebär att veta i praktiken hur något görs kvalitativt bra utifrån en institutionell och är samma sak som ”veta hur” kunskap. Men det räcker inte med detta utan det gäller också att man har makten och förmågan att reflektera över detta kunnande och genom detta kunna påverka reglerna för den institutionella bedömningen. Saknas förutsättningarna försvinner kompetensen. Det handlar om vem som har makten över arbetet. Han menar att den traditionella yrkesutbildningen hade vissa problem med att ge en god yrkeskompetens eftersom den delvis är individrelaterad och beroende av den enskilda arbetsuppgiften och dess inramning. Det finns även svårigheter att ha en yrkespraktik som ger möjligheter för eleverna att utveckla en god yrkesskicklighet. Skolan kan inte generellt ge en god yrkeskompetens, utan förbereda eleverna för att utveckla denna förmåga. Den utnyttjade kompetensen slutligen är den kompetens som en person besitter och som verkligen kommer till användning.

Söderhamnsmodellen

Företag som var med i Söderhamnsmodellens projekt var CFR⁴ i Söderhamn, Arbetsförmedlingen i Söderhamn, Länsstyrelsen i Gävleborgs län, ABF Hälsingeakuten, Vallviks bruk AB, Söderhamn Eriksson AB och Scandymet AB. Det är ett utvecklingspartnerskap med inriktning mot arbetsförlagt lärande. Arbetsförlagt lärande är ingen nyhet är ingen ny företeelse men aktuellare än någonsin, det ser man på utgiven litteratur och konferenser i ämnet. Då de flesta av dessa handlar

⁴ Centrum för flexibelt lärande i Söderhamnskommun

om problematiken organisatoriskt så skall detta istället belysa frågan ur ett pedagogiskt perspektiv. Det är ESF-rådet⁵ som finansierar detta projekt.

Vi vill ha med Söderhamnsmodellen då vi tar upp praktiken för eleverna i årskurs tre (som inte är okomplicerat som vi skriver om) och få en jämförelse med Söderhamnsmodellen som bygger sin utbildning på praktiken till skillnad mot HR-programmet där praktiken är integrerad i programmet.

Syftet med denna studie har varit att beskriva och kartlägga den pedagogiska strategi som tillämpas inom People projektet i Söderhamn. Frågor som var relevanta för studien är:

- Kan man se något mönster i den pedagogiska verksamheten?
- Hur kan den övergripande strukturen beskrivas som ligger till grund för utbildningsverksamheten?
- Finns det strukturella hinder för samarbete mellan de sociala parterna och de aktuella företagen?
- Vad är det som utmärker sig i lärandet som vuxen vid arbetsförlagd utbildning?

Målet med denna studie var att försöka utveckla nya metoder för att göra det möjligt för arbetslösa och vissa anställda att vidareutvecklas genom kompetensutveckling. Gymnasieskolans institutionaliserade miljöer för lärande har kommit att få sin form av en allmän förberedelse för ett yrkesliv som har blivit svårare att förutsäga om sitt innehåll. Det finns vissa svårigheter med att i en vanlig skolsituation fånga det som en arbetspraktik kan erbjuda i form av interaktion mellan den lärande och de kunder som finns i detta yrke. Den skillnad som finns mellan teoretiskt arbete och det praktiska har vanligtvis betraktas som att det teoretiska handlar om enbart kroppsarbete och att hantverksarbetets tankearbete inte är så komplicerat. Höghielm,(2005) hävdar att praktisk kunskap kräver hög abstraktionsförmåga därför att hantverkaren behöver bilda sig en uppfattning om hur det föremål de skapar skall se ut och fungera. Det är en rimlig tanke att utgå ifrån att det i alla praktiska yrkeshandlingar finns en närvaro av en kombination av intellektuellt och manuellt samspel. Han anser att detta är viktiga aspekter att beakta. Vid CFL i Söderhamn har man utvecklat en modell som ska utveckla detta samspel med yrkesträning och yrkesutbildning. Genom att kombinera delar av gymnasieskolans program, men bara de som är yrkesinriktade med en yrkesutbildning som är på en fungerande arbetsplats. Där skapar man en modell som inte är en lärlingsverksamhet, men inte heller en APU - verksamhet utan en kombination av dessa. Man kan se det som en fusion mellan yrkest teori och yrkespraktik. Man kombinerar läroplanen och yrkesförberedande programmet med yrkesträning på arbetsplatsen. Det som är intressant är att pedagogiken i detta sätt att arbeta tar fasta på både yrkeskulturen, den yrkespraxis som utvecklas inom det yrke man är aktuell i och koncentrerar på specifika yrkeskunskaper.

⁵ ESF betyder Europeiska Socialfonden och är det huvudsakliga instrumentet föra att omsätta den europeiska sysselsättningsstrategin i handling. Fonden engagerar sig i åtgärder som skall förebygga och bekämpa arbetslösheten, utveckla mänskliga resurser och främja lika möjligheter för alla att komma in på arbetsmarknaden.

Metod

Vi valde en kvalitativ undersökning för att få en bild av om vad lärare på HR-programmet och före detta elever på HR-programmet tycker om programmets utformning. Vi valde även att ta med personer som arbetar inom hotell och restaurangbranschen för att få en uppfattning om vad de tyckte om HR-programmet relevans till arbetslivet. Vi valde kvalitativ metod för att få tillgång till de tankar och åsikter personerna har runt frågorna vi ställde. Gustavsson (2004) skriver att det är viktigt att skilja på intervjuer, samtal och dialoger. Huvudmålet med en intervju är att samla data på ett objektivt slag och att återge den objektiva verkligheten. Med objektiv menar Gustavsson i det här fallet är att det inte förekommit någon individuell och subjektiv påverkan. Samtal menar Gustavsson är att samla data av ett subjektivt slag, men inte desto mindre faktiska data. Med samtal kommer man åt människors personliga känslor, åsikter och idéer. Här är grundantagandet att det finns en upplevd faktisk verklighet Dialog, skriver Gustavsson, har som huvudmål att försöka förstå meningar och betydelser i andra människors språk och kulturvärld och att det inte kan ses som objektivt eller faktiskt. Anledningen att det är viktigt att skilja på intervjuer, samtal och dialoger är enligt Gustavsson att klargöra vad man menar med olika typer för personlig kunskapande och få en förståelse för kunskaparens möjligheter och begränsningar. Vi har valt samtal som forum i vår undersökning. Detta beror på att vi samtalade med personer ur vår egen profession och kunde på det sättet ibland ”läsa mellan raderna” vad personen sade och på det sättet ställa följdfrågor till våra frågor. Gustavsson skriver att det som karakteriserar ett bra samtal är:

- Det tillåter respondenten att använda sitt eget sätt att beskriva sin verklighet
- Det antar att det inte finns någon bunden frågesekvens som passar alla respondenter
- Det tillåter respondenten att ta upp ämnen som inte planerades av kunskaparen

Vi tycker att vi uppföljt alla tre punkterna i våra samtal. Vi har sammanlagt samtalat med tjugosju personer. De personer vi samtalat med är:

- Tre serveringslärare, tre hotelllärare och tre kökslärare på HR-programmet, lärarna arbetar inte på samma skolor. Ingen av lärarna har själva gått HR-programmet.
- Tre restaurangchefer, tre hotellreceptionistchefer och tre kökschefer. Ingen arbetar på samma ställe.
- Nio före detta elever som fått sin utbildning på HR-programmet, nu yrkesverksamma.

Litteraturen som vi valt till den här studien är mestadels från litteraturlistor från lärarhögskolan. Vi har även använt Internet och skönlitteratur som vi tycker är relevant till vår studie. Vi är medvetna om att vår egen långa yrkeserfarenhet från hotell och restaurangbranschen kan påverka vår studie.

Etiska aspekter

I undersökningen har hänsyn tagits till de skrivna forskningsetniska aspekterna, de vill säga informationskravet, samtyckeskravet, konfidentiellskravet och nyttjandekravet (vetenskaps rådet, 2001). Vid första kontakten med yrkeslärarna på HR-programmet, eleverna som har gått utbildningen och personer i branschen tillfrågades dessa om de ville delta i undersökningen. Samtyckeskravet var då uppfyllt. Samtliga upplystes om att det insamlade materialet endast kommer att användas av oss och i syfte till denna studie. Därmed kan informationskravet sägas vara säkerställt. Efter avslutat arbete kommer anteckningar och material att raderas. Detta svarar mot nyttjandekravet. Konfidentiellskrav beaktas genom en försäkran att materialet kommer att bearbetas så att fullständig anonymitet kan garanteras.

Resultatredovisning

Tema 1: Hur chanserna är till jobb efter att ha gått HR-programmet enligt lärare och elever

Kök

Lärarna uttryckte sig olika, en sa att endast 5% av eleverna går ut i arbete inom branschen. De andra sa att om viljan hos eleverna fanns och om de var förberedda för arbete fick de jobb. Men att många elever går utbildningen fast de inte tänkt sig att jobba inom branschen. Elevernas APU var den enda kontakten lärarna hade med branschen. Eleverna trodde att de hade fått jobbet för att de hade gått HR-programmet. De var tacksamma för att de hade lärt sig grunderna på skolan, det hinns inte med på en APU plats och inte heller på en arbetsplats. I samtalet om att anställa någon som direkt kommer ut från HR programmet var svaren skiftande, från branschen. En sa direkt nej, för att det tog för mycket tid av de andra anställda att visa och lära upp dem och att nya kockar tar för lång tid på sig att leverera en färdig produkt. En annan var tveksam till att fastanställa en nyutbildad kock. Dels för att det är ett ”konstnärsyrke” som man måste ge sig tid att hitta den plats man trivs på ”det är bara då man gör riktigt god mat” som en av köksmästare uttryckte sig. Men att ta emot nyutbildade kockar som extra personal funkar bra. Medan den sista sa att dom gärna anställde nyutbildade, men att det inte var så vanligt att de sökte jobb till storkök ”alla verkar vilja bli nya mat-Tina”

Hotell

Alla tre lärarna ansåg att eleverna hade goda chanser att få arbete efter att de gått ut programmet. Två av lärarna sade att 50 % av eleverna får fast arbete direkt efter examen, men de kunde inte underbygga påståendet med faktauppgifter. En av lärarna sade att hon brukade följa upp sina elever efter att de gått ut trean och hon menade att de elever som skötte sig på praktiken i trean ofta fick stanna på sitt praktikhotell åtminstone över sommaren. Alla tre lärarna var överens om att praktiken gav eleverna en stor chans till arbete efter skolan. Som en lärare sade;

"Hotellvärlden i Stockholm är liten, sköter man sig får man gott rykte och tvärtom. Jag kommer ihåg när jag arbetade som receptionschef på ett hotell i Stockholm så hörde man av sig till andra hotell för att höra om de visste någon trevlig kille eller tjej som man kunde ta in över sommaren då det är högtryck med alla utländska turister och all personal som ska ha semester".

De tre eleverna hade alla fått arbete på hotell direkt efter skolan. Två av dem på sina praktikhotell och en efter att han fått rekommendationer från sitt praktikhotell. Alla tre sade att det var viktigt att sköta sig på praktiken. Alla tre sade att de ville ha mer praktik på programmet och att den ska vara redan från första årskurs. De sade;

"Det var ju först på praktiken som man fattade hur allt hängde ihop. Det skulle vara lättare att välja inriktning om man fick gå ut och praktisera på kök, restaurang och hotell och känna sig för vad man vill välja, kanske man upptäcker att kock inte var så roligt som man trodde, eller så känner man att servering vill jag välja".

Två av de tillfrågade hotellen tog in personal direkt från HR-programmet. En receptionschef sade att det visade på intresse av eleven för yrket, om denne gått HR-programmet. Den andra receptionschefen sade att hon tog in elever från HR-programmet både till praktik och till anställning för att hon ville stödja en hotellutbildning för ungdomar. Den tredje receptionschefen tog generellt inte in personer som gått HR-programmet då hon tycker att HR-programmet har för låg kvalitet. Dock hade hotellet en anställd i receptionen som gått HR-programmet nyligen. Hon anställdes för att hon har mycket hög social kompetens, även om hennes grundkunskaper inom hotell inte var fullständiga. Men receptionschefen menade att grundkunskaperna kunde hotellet lära ut men att social kompetens inte gick att lära ut, så det var mycket positivt att få någon som hade det.

Servering

Två av eleverna ansåg att det var genom HR-programmet som de fått arbete inom krogen efter avslutad utbildning. Att visa sitt intresse och engagemang ute på sin APU gjorde att man fick bra kontakt med personalen som var till stor hjälp när det var något man undrade över. Samtliga elever tyckte att utbildningen var en bra grund att stå på, men att det berodde mycket på en själv om man fick ett arbete efter avslutad utbildning. Samtliga elever tyckte också att kontakter med branschen var den bästa inkörsporten för att få en fortsatt tjänst inom restaurang. Samtliga lärare trodde att chanserna var stora för eleverna att få arbete efter avslutad utbildning. De tyckte också att det är bra att eleverna lär sig grunderna på HR/programmets alla inriktningar. Om eleverna visat att de är intresserade och utvecklats under APU:n vill branschen gärna ha dessa elever kvar på restaurangen. De tyckte också att de elever som väljer att vara kvar i branschen oftast är målmedvetna från början om det är kök/servering eller hotell som man vill arbeta med efter programmets slut.

Tema 2: HR – programmets innehåll i skolperspektiv

Kök

Det lärarna var rörande överens om var att eleverna hade för lite tid i köket, för att vara attraktiva ute på arbetsmarknaden. Det är mycket tid i trean som ”slösas” bort, genom att eleverna har läst in vissa ämnen, och därmed har många håltimmar där det skulle finnas tid till att utnyttja för fördjupningar i karaktärsämnen till exempel, enligt en lärare. (Olika för olika skolor) Det är för lite tid till alla karaktärsämnen så eleverna hinner inte fördjupa sin kunskap. Det som är bra med utbildningen är att skolorna har egna produktionskök där eleven får prova att göra mat till riktiga gäster. En lärare tryckte på att det är viktigt att få eleverna att känna en yrkesstolthet över det yrke de valt. Lärarna tyckte att deras möjlighet att påverka innehållet i kurserna var stora, fast de höll sig till styrdokumentet. På frågan om teori/praktik tyckte lärarna att det var lagom med kärnämnen men för lite karaktärsämnen. Det borde finnas en valfrihet för eleverna att välja fler timmar i karaktärsämnen och göra fördjupningar i dessa. På frågan om programmets relevans svarade lärarna, att programmet är i sig bra förutom att det är för lite tid inom karaktärsämnen. Det beror mycket på eleven hur mycket eleven är närvarande och har intresse att lära sig av det som erbjuds inom programmet. Eleverna är unga och är inte alltid mogna för att ta till sig allt under utbildningen. Det kan behövas en påbyggnadskurs innan de är redo för arbetslivet. Det som önskades mer av skolan, från elevernas sida, var att få en känsla av att ansvar över en spis till exempel eller att vara med hela biten från planering av matsedel och inköp, ekonomi och tidsrealism. ”Det funkar inte att ta en hel förmiddag till att göra en sak/ / som man kunde göra i skolan.” Det bästa som de har med sig från skolan var att de fick lära sig grunderna och att lärarna var mycket kunniga och kompetenta. Samt att det fanns utrymme att prova på alla bitarna som finns i ett kök. Det som önskas var mer tid till APU där man lär sig tempot. Teorin var bra. Enligt de tillfrågade i branschen sades att utbildningen har nog vissa brister men lär sig eleverna grunderna, och det beror väl på från elev till elev, har de en grund att stå på. Sen lär man sig ju från ställe till ställe vilket som är just den restaurangens stil och sätt att producera mat på. En kökschef tyckte att eleverna har med sig rätt kunskaper för yrket. Teorin som de har i skolan är bra, den mesta praktiken får de ute i arbetet det är olika från ställe till ställe vad som behövs. Grunderna är viktiga att de får i skolan. Att hotell och restaurang är inom samma program var det bara en kökschef som inte tyckte det var bra.

Hotell

Både lärare och elever tycker det är bra med praktiken som eleverna har i trean. Eleverna ville ha mer praktik och gärna tidigare i årskurs ett eller två, det ställde sig lärarna mycket tveksamt till. Lärarna ansåg att eleverna är för omogna för det. En av lärarna sade att det var svårt nog att skaffa bra praktikplatser åt alla elever som det var idag, eftersom många hotell tycker att eleverna som går i trean är för unga och omogna att arbeta i en reception. Alla lärarna ansåg att praktiken var värdefull för eleverna då hotellinriktningen på HR-programmet är väldigt teoretiskt till skillnad mot kök och servering som har mycket praktiskt arbete på skolan. Lärarna ansåg att det är för lite språkstudier på HR-programmet, även eleverna höll med om det. En elev sade sig kunna så lite engelska att hon inte vågade svara i telefonen på sitt praktikhotell, då hon var rädd att den som

ringde skulle prata engelska. Både elever och lärare vill ha mer bransch Engelska och gärna ett obligatoriskt språk till, som tyska eller spanska. En lärare berättade att hon brukade försöka ha med lite branschuttryck på engelska i sin undervisning, men som hon sade;

”Jag är ju ingen engelsklärare men jag tycker att man sviker eleverna om man inte förbereder dem för det riktiga arbetslivet”

Eleverna var mycket kritiska till just språkundervisningen på HR programmet som de återkom till flera gånger under intervjun. Annars var eleverna nöjda med HR-programmet innehåll, de sade att de tyckte det var bra att de fick pröva på både kök, servering och hotell i årskurs ett. En sade att han inte visste riktigt vad han ville inrikta sig på när han började på programmet, men att han sedan han fått pröva på alla tre grenarna visste att han valt rätt när han valde hotell. En av eleverna arbetar idag på ett mindre hotell och hon berättade att i hennes arbetsuppgifter ingick förutom receptionsarbete även att ibland servera frukost och att bre smörgåsar till försäljning när köket gått hem för kvällen och att hon var glad över att hon lärt sig lite om matlagning på HR-programmet även om det inte är hennes huvudsysselsättning. Alla eleverna tyckte att det var för lite tid till yrkesämnen och för mycket tid åt kärnämnen. Eleverna sade att de tyckte det räckte med språk och matematik men att de ämnen skulle vara branschrelaterade. Gästpsykologi och konflikthantering ansåg eleverna att det var bra om de fick läsa på skolan, de sade att de nu när de var ute i arbetslivet förstod hur viktigt det var. Eleverna tycker att de haft användning av det som de lärt sig på HR-programmet när de kom ut i arbetslivet. Lärarna tyckte att förutom mer språk så behövs det mer datakunskap och ekonomi på programmet. Två av lärarna tyckte att det var bra att kök, servering och hotell ligger under samma program. En av lärarna tyckte att hotell och reception skulle vara en eftergymnasial kurs för att eleverna är för unga och omogna för att arbeta på hotell.

Servering

De moment som lärarna saknade i utbildningen var gästpsykologi för att få eleverna att förstå den egna insatsens värde. Att inte smita undan i matsalen utan förstå att man är där för gästen skull, och att man arbetar i ett team med sina kollegor. Lärarna ville också att eleverna skall förstå att pulsen är tuffare i verkligheten i en riktig matsal. En lärare tycker att kärnämnen har tagit för stor plats i skolan idag. Genom att öva fysiskt tyckte samtliga lärare var en viktig del av hur man lär ut. En lärare tycker att det är för lite branschriktat idag, hon vill ha mer av yrkesmatte men även yrkesengelska. Det som var mindre bra var att det var för lite studiebesök. Det som en lärare reagerar på är att eleverna kastas ut till riktiga gäster innan de har hunnit övat på varandra och göra rollspel och med det får chansen att ”att göra bort sig”. För att det är viktigt att lära sig genom misstagen.

Det som lärarna tycker är bra med HR-programmet är att eleverna har gäster i en autentisk restaurang. Alla tyckte att APUn var det bästa för eleverna så de fick lära sig socialkompetens och skapa kontakter till branschen. Samtliga lärare sa att det var bra med både kärnämnen och karaktärsämnen.

Det är två av lärarna som tycker att man kan göra sin egen tolkning av kursmålen. Man träffas i arbetslaget och kommer överens vad eleverna skall kunna och hur upplägget skall se ut. En av lärarna tycker att tolkning är väldigt snäv och har svårt att tolka kursplanen.

Om lärarna skulle ändra hela programmet skulle de lägga tonvikten på att öka statusen på utbildningen genom intagningsprov för att se vilka som verkligen är intresserade. Som det är idag, säger de att ca 50 % har sökt dit för att de inte kommer in någon annanstans.

Två av lärarna tyckte att man skulle ha mer teorier inbakat i praktiken, eftersom eleverna har svårt att förstå varför man måste plugga in vissa ämnen. Samtliga var nöjda med praktiken och praktikens längd. Samtliga lärare tycker att det är bra att blanda Kök/servering/hotell för att få en grund av allt. Skall man bli hotellchef en dag krävs det att ha en insikt i hela branschen. Det var en lärare som tycker att det skall vara mer teori genom hela utbildningen. Två av lärarna tycker att HR-programmet har relevans till branschen, även om den inte är heltäckande. En lärare tycker att glipan bara blir större och större mellan HR/programmet och branschen, branschen vill att eleverna skall vara färdigutbildade efter programmet.

Alla tre eleverna tycker att det var toppen med praktiken. Två av eleverna ville ha mer praktik och mindre teori/eller att det skall vara mer yrkesinriktad teori som man väver in i praktiken på APU.

Alla tre eleverna tycker att de har haft nytta av yrkespraktiska grunderna på HR/programmet. Allt man fick lära sig när man fick vara ute på praktik och se hur det var på plats var det som de uppskattade mest. Att lära sig i skolans restaurang och få lov att göra fel och lära sig genom misstagen tycker en elev var bra för självkänslan. Alla tre eleverna tyckte att kassasystemet var gammalt på skolan. Att ha en maskin att öva på för att kunna göra fel och lära sig från grunden saknade de. Läraren står bredvid hela tiden så man får aldrig lära sig genom att göra fel. Två av eleverna tyckte att man skulle ha en till bongmaskin att öva genom att göra fel. Lära ut vilka fel som kan uppstå helt enkelt. En elev tyckte även att vissa delar av teorimaterialet var gammalmodigt som i barkunskap som visade teoriböcker med gammalmodiga glas som till exempel ”svängare” även fanns på skolan men inte ute i branschen. Det som eleverna tyckte var bra med HR/programmet är yrkesgrunderna inom både servering/kök/hotell. En elev tyckte det var bra att utbildningen var så rörlig, man bytte lokaler ofta i veckorna.

Tema 3: Hur kontakten är mellan skolan och hotell och restaurangbranschen.

Kök

I samtalet om skolorna är aktiva med att ta reda på vad branschen efterfrågar, hade ingen av de tillfrågade varit med om att få någon sådan efterfrågan från någon skola.

Hotell

Samtliga lärare tycker att de har god kontakt med branschen, och de anser att de vet vad branschen vill ha i elevernas utbildning. Två av lärarna sade att de regelbundet besöker mässor inom branschen och på så sätt har kontakt med branschen. Alla tre lärarna sa sig inte ha tid att regelbundet besöka elevernas praktikplatser. Ingen av receptionscheferna tycker att skolorna aktivt går ut och tar reda på vad branschen vill ha för utbildning till hotellen. En receptionschef sade;

”De kommer ju inte ens ut och hälsar på när eleverna har sin praktik hos oss.”

Alla tre tycker att de har dålig kontakt med skolorna.

Servering

De vi samtalade med anställer elever direkt efter att de avslutat HR/programmet om de har gjort sin praktik på restaurangen och har skött sig bra.

Alla tre från branschen tycker att eleverna får en relevant utbildning för branschen, men att den inte är heltäckande.

En säger också att de flesta restauranger vill ”drilla” sina nya till den profil som passar på just den restaurangen. Två av lärarna anser att det kan vara svårt för lärarna att hålla kvar duktiga elever som har fått in en fot i arbetslivet. Det tredje året är det alltid några som hoppar av utbildningen för att de har fått ett bra restaurangarbete. Eleverna kan inte stå emot att tjäna egna pengar, istället för att gå kvar i skolan.

Alla tre personer i branschen tycker inte att skolorna är aktiva med att ta reda på vad branschen vill ha med i elevernas utbildning. De tycker att skolorna skulle ta reda på vad det är som efterfrågas av branschen. Branschen anser också att lärarna ska vara mer aktiva att komma till APU och se hur det fungerar. En av de samtalade med ansåg att många av serveringslärarna inte hade arbetat ute på fältet under många år så det var inte uppdaterade på de nya trenderna. Hon menar att visst är det bra med grunderna, men för att locka eleverna att vara kvar i branschen så behövs även nyheter och trender på schemat.

Två av de i branschen tycker att praktiken skall vara längre för eleverna genom hela programmet.

Tema 4: Elevers upplevelser av yrket efter HR – programmet.

Kök

Om arbetet var som de hade förväntat sig, tyckte eleverna att det var det i stort. De vi talade med upplevde att jobbet som kock var tyngre och mer slitsamt än vad de hade trott och att arbetstiderna var usla. När restaurangerna har brist på kockar är det inte ovanligt att man får ta ”långpannor” det vill säga att man jobbar två pass efter varandra. Det positiva på arbetsplatsen var den goda gemenskapen i köket.

Hotell

Två av de elever vi samtalade med arbetar idag på hotell, den tredje eleven hade gjort det men slutat för att börja arbeta som flygvärdinna. De två som arbetar på hotell tycker att arbetet motsvarar deras förväntningar. En sade att det var ännu roligare än vad han trodde det skulle vara, men också att det var hårdare tempo än vad han trott. Alla tre framhöll att det bästa var stämningen på arbetet, att det

var roliga arbetskamrater och att alla höll ihop om någon gäst var elak. Det som var negativt var den låga lönen. Den elev som börjat arbeta som flygvärdinna framhöll att utbildningen på HR-programmet även var relevant för ett arbete inom flygbranschen.

Servering

Ingen av de tre eleverna tyckte att arbetet inom restaurang med inriktning servering var som de hade tänkt sig. En tycker att servering var för enformigt så han har gått över till barsservering istället. Det var en större utmaning för honom och var det så att det behövdes i matsalen, så arbetade han extra där. Han menade också att har man bra kollegor på sin arbetsplats så lär man mycket av deras erfarenheter.

En annan menade att det var mycket tyngre ute i verkligheten än vad skolan gjorde sken av. Det tunga arbetet som det innebär att arbeta i restaurang, med tunga tallrikar, stora backar att bära ut i matsalen och mycket spring i trappor tyckte eleverna var tungt. I skolan hjälps man åt på ett eller flera bord och har alltid någon som backar upp om du skulle glömma något. Två av eleverna hade svårt med att det är en helt annan livsstil än skolan med oregelbundna arbetstider. Att vara bunden till ett schema med ”springvakter” (man arbetar lunch för att sedan vara ledig några timmar och börja arbeta på kvällen igen). Att inte få träffa familjen och vänner som de brukade göra under skoltiden var en stor omställning. Den tredje eleven tycker att det blev för mycket att hålla reda på i en matsal så hon började arbeta med catering. Det blev lättare med samma maträtter att laga och samma vinsorter att hålla reda på. Att duka upp fina bufféer och skapa med ögat så det ser attraktivt ut och skapa känsla av hunger var hennes intresse.

Tema 5: Branschens syn på HR –programmets relevans för de olika arbetena inom servering/kök och hotell

Kök

Hur stor skillnaden på kunskaper det finns på elever från HR – programmet och elever från andra liknande utbildningar var gick åsikterna isär hos dem olika köksmästarna. Det är ingen större skillnad på just kock kunskaper men vuxna elever har mer livserfarenhet. En köksmästare tyckte att äldre elever har mer grundkunskaper medan en annan menade att äldre som har sadlat om har svårare att ta till sig nya kunskaper som hygien och grundkunskaper ”*svårt att få en gammal hund att sitta*” medan de yngre eleverna var mer formbara och ifrågasätter inte, utan lär sig vad läraren lär ut. Grunderna inom kök, hygien, näringslära är viktiga för en bra utbildning. Även kärnämnen är viktiga för elevens egen utveckling. Om lärarna skulle få göra om programmet skulle de satsa mer krut på karaktärsämnen samt att ha mer kontakt med branschen för att följa upp vilka kunskaper som efterfrågas. Att hotell och restaurang är under samma program var det delade åsikter om, en lärare tyckte hellre att restaurang/kök och catering skulle ligga under samma program. Annars var åsikterna att det alltid är bra att ha förståelse och kunna jobba ihop med andra

yrkesgrupper, samt att vissa yrken så som husfru till exempel kräver att man har kunskap inom alla områden.

Hotell

Två av de receptionscheferna vi samtalade tyckte att de privata utbildningarna inom hotell, med lite äldre elever, är att föredra. Framst för att eleverna är äldre och mognare men också för att på de utbildningarna läser eleverna branschspråk, data och ekonomi, de ämnen som branschen efterfrågar hos sina anställda. De ansåg också att det inte var nödvändigt att eleverna läst service då hotellen har egna servicekurser för nyanställda. En receptionschef berättar;

”Jag tycker att våra service- kurser för de nyanställda är bra. Dels blir vi säkra på att de kan det vi kräver. I service kurserna ingår första hjälpen, brandsäkerhet och hur vi på det här hotellet vill att våra gäster blir bemötta. Och dels så kan vi sätta vår prägel på de anställda”.

Den tredje receptionschefen ansåg att det viktigaste inte var elevernas utbildning utan att man ser till den enskilda människan och att det är motivation och intresse som var det viktigaste. Alla tre receptionscheferna var överens om att det viktigaste var att eleverna har grunderna i språk och data och ett stort intresse för arbetet, sedan ordnade sig allt annat. En receptionschef sade att hon, om hon skulle anställa någon från gymnasiet hellre tog in någon som gått samhällsvetenskaplig program än någon från HR-programmet då elever som gått samhällsvetenskapliga förmodligen var bättre i språk och data än någon som gått HR-programmet. Alla tre receptionscheferna tycker att det är bra att eleverna får pröva på både kök, hotell och servering på HR-programmet. En receptionschef påpekade att deras hotell är lite mindre och att man cirkulerade med arbetsuppgifterna, och att det då var bra att vara lite insatt i köket, att kunna göra en lättare måltid och kunna servera den snyggt. Alla tre receptionscheferna sade att hotellutbildningarna utomlands håller en mycket högre standard än i Sverige. De berättade att det finns en del stora hotellkedjor utomlands som har sina egna hotellskolor och där eleverna efter godkänt resultat är garanterade arbete, antingen i det egna landet eller utomlands. Karriärmöjligheterna är mycket goda på dessa hotellkedjor. Det som är viktigast idag är att kontakten blir bättre med skolorna ansåg alla receptionschefer. Att skolorna verkligen lyssnar aktivt på vad vi i branschen tycker, ”det är ju trots allt vi som ska fördela arbetena” uttryckte sig en receptionschef.

Servering

Alla i branschen tycker att det är bra att hotell/kök/servering ligger under samma program, så att eleverna får pröva på lite av varje innan de väljer inriktning. De kan ju ändra sig några gånger under skolans början så då är det bra att eleverna har fått pröva på det praktiskt.

Två av de i branschen tycker att elever som kommer från restaurangutbildningar från utlandet är mer motiverade. De i branschen vill att det skulle vara mer respekt att hålla tider som är att visa respekt för andra kollegor. Alla tre i branschen tycker att en bra utbildning skall innehålla mer praktik. De anser att skolan skall lära ut konflikthantering, stresshantering och psykologi för att öka elevernas självförtroende. Att lära sig de tekniska grunderna som datorer och olika kassasystem anser alla i branschen viktigt. För kan man grunderna bra i det tekniska så blir det lättare när man kommer ut på restaurangerna. Språk är en viktig del för att kunna prata med gästerna, inte bara restaurangtermer utan att kunna föra en kommunikation under serveringen. En viktig del som kom

fram i samtalen var att samtliga tillfrågade tyckte att lärarna oftast inte var uppdaterade på de senaste nyheterna och trenderna i branschen. De trodde att det berodde på för lite tid till planerad kompetensutveckling. Samtliga tyckte att ett intagningsprov skulle öka antalet elever som verkligen ville gå på HR-programmet. De elever som valde programmet för att de inte visste vad de skulle välja tar då inte en plats från en elev som verkligen vill gå utbildningen. De tyckte att man kan öva upp sin sociala kompetens lättare om man praktiserar i en arrangerad eller autentisk matsal.

Slutsats och diskussion

Genomgående i intervjuerna är att praktiken är viktig för att lära sig yrket, det tycker både elever, lärare och branschen. Högheim (2005) resonerar kring yrkespraxis, yrkeskompetens och yrkeskunskap. Högheim menar att det i alla yrken finns en praxis och yrkeskultur och för att kunna tillhandahålla en god yrkesutbildning så är det en förutsättning att förstå och tydliggöra dessa. Högheim menar att både yrkespraxis, yrkeskunskap och yrkeskompetens måste upplevas i praktiken för att förstås teoretiskt. Det är något som vi tycker är riktigt. De kökschefer som vi intervjuade sade att även om eleverna som kom direkt från HR-programmet teoretiskt klarade av köksarbetet så tog det flera år att komma in i yrket ordentligt. Något som vi i skrivgruppen ställer oss mer tveksamma till är söderhamnsmodellen som är ett mellanting mellan APU och lärlingverksamhet. Söderhamnsmodellen går ut på att kombinera läroplanen och yrkesförberedande programmet med yrkesträning på arbetsplatsen. Det är redan nu svårt att få praktikplatser för eleverna i trean vilket bekräftas av Olsson och Jonsson (2005) utredning. De menar att eleverna inte är mogna för praktik när de endast är 16 år gamla. De tror att eleverna skulle skolka och missköta sig i största allmänhet, och att resultatet skulle bli att det blir ännu svårare att få fram praktikplatser till eleverna.

När alla gymnasieprogram blev treåriga 1992 (LO 2003) var syftet att alla som gått ut gymnasiet skulle ha behörighet till högskola. Wennemo (2007) skriver att det finns signaler om att de yrkesfärdigheter som ges på utbildningen inte håller lika hög kvalitet som tidigare. LO (2003) skriver att det knappast är kontroversiellt att påstå att de yrkesförberedande programmen har lägre status gentemot de studieförberedande programmen. Vi i skrivgruppen tycker att det är anmärkningsvärt att så som Hotell och Restaurangprogrammets utbildning ser ut idag så verkar både kvalitén och statusen minskat på utbildningen mot hur den såg ut före gymnasiereformen 1992.

Hur elever och yrkeslärare ser på HR-programmet varierade lite beroende på vilken inriktning av programmet man valt. Köks- och serveringselever tycker att produktionsköket och den riktiga matsalen som eleverna hade till förfogande på skolan var bra, att det de lärde sig blev mer autentiskt. Hotelleverna var besvikna att något liknande inte fanns till deras förfogande. Både elever och lärare tyckte att det var för få timmar i karaktärsämnen. Eleverna upplevde att vissa kärnämnen var onödiga. Olsson och Jonsson (2005) menar att samverkan mellan kärnämnen och karaktärsämnen måste bli bättre. Detta bekräftas av de intervjuer som vi gjorde med hotellever. De upplevde kärnämnen som onödiga i mångt och mycket. De ville ha fler undervisningstimmar i praktisk hotellengelska. Även fler obligatoriska språk, vilket även branschen efterfrågade. I

skolverkets fem gymnasier program (2003) uttalar sig några elever på HR-programmet om kärnämnen de tvingas läsa: *"vi har för mycket teori. Vi ska bli kockar inte religionslärare, det enda vi behöver utöver karaktärsämnena är svenska, engelska och matte"*. Något som är genomgående för både lärare och elever är att de tyckte att det var bra att hotell och restaurang låg under samma program och att eleverna fick pröva på både hotell, kök och servering i årskurs ett. Detta förvånade oss i skrivgruppen då vi trodde att det var tvärtom. Överlag så var både elever och lärare rätt så nöjda med programmet.

I våra samtal med branschen så var köksmästarna mer positivt inställda till HR-programmet än vad receptionschefer och restaurangchefer var. En köksmästare sade att han föredrog de yngre eleverna som var mer formbara och lättlärd än de äldre anställda, men å andra sidan så tyckte han att elever som kom från HR-programmet hade dåliga grundkunskaper. Receptionschefer och restaurangchefer ansåg att elever som kom direkt från HR-programmet var alldeles för unga och omogna i kontakten med gästen. Både receptionschefer och restaurangchefer påtalade det viktiga med social kompetens i arbetet med människor. De ansåg att många som kom direkt från HR-programmet inte hade social kompetens. En receptionschef sade att hon hellre anställer någon som gått samhällsprogrammet för att hon ansåg att de både hade bättre språkkunskaper och är mer mogna. Både receptionscheferna och restaurangcheferna ansåg att liknande utbildningar utomlands inom hotell och servering höll ett mycket högre standard än HR-programmet. Överhuvudtaget var branschens syn på HR-programmet negativ. Det mest anmärkningsvärda var att alla i branschens sade sig ha dålig kontakt med skolorna och lärarna på APU skolorna.

Slutord

HR-programmet är ett studie- och yrkesförberedande program och inte en yrkesutbildning som vi trodde innan vi började läsa pedagogik på lärarhögskolan. När vi insåg att utbildningen var både studie- och yrkesförberedande och inte en yrkesutbildning förstod vi var våra förutfattade meningar kom ifrån. Våra egna utbildningar var yrkesutbildningar och skiljde sig mycket från dagens HR-program.

Elever som gått ut HR-programmet skiljer på skolan och arbetslivet som de kallar för "verkligheten". "Pulsen är tuffare i verkligheten" som eleverna uttrycker sig. Trots HR-programmets produktionskök går det inte att få samma tempo som på en riktig restaurang, vilket innebär att APU är väldigt viktig för eleverna. Det som förvånade oss var att kommunikationen mellan skola och arbetsliv upplevs olika. Skolan tycker att kommunikationen är bra medan de vi samtalat med inom branschen tycker att den är obefintlig. Vår fråga till vidare studier är; vad är anledningen till att kommunikationen mellan skola och arbetslivet upplevs så olika?

Referenslista

- Anderssen. (2005) *Min vackraste sagobok klassiska sagor* Helsingborg: Bokförlaget Rebus AB
- Alserdahl, Lotte. (2002) *Hertig av ovisshet - aspekter på yrkeskunnande*. Stockholm: arbetslivsinstitutet
- Broadly, Donald. (1998) *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg* Uppsala: universitet
- Clamegård (2005) *Var det bättre förr? Yrkesutbildningen nu och då – en jämförande studie* Stockholm: Lärarhögskolan
- Dysthe, O. (2003) *Dialog, samspel och lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsson, B & Wahlström, N (2004) *Vetandet, kunnandet och klokheten – tre former av kunskap och hur dessa framträder i gymnasieskolans kursplaner*. Örebro: Universitet/skolverket
- Hartman, Sven et al. (2004) *John Dewey individ, skola och samhälle* Stockholm: Natur och Kultur
- Hedlund Oskar (2002) *Fullständiga rättigheter*. bokförlaget Prisma
- Höghiell, Robert (2005) *Yrkesbaserat lärande* Söderhamn: Utgiven av CFL/centrum för flexibelt lärande.
- Jerlang, E., Egenberg, S., Halse, J., Jonassen, A.J., Ringsted, S. & Wedel-Brandt, B. (2005) *Utvecklingspsykologiska teorier*. Lund: Liber förlag
- Lauvås Per & Handal, Gunnar. (2001) *Handledning och praktisk yrkest teori* studentlitteratur
- Lindberg, Viveca (2003). *Yrkesutbildning i omvandling*. Doktorsavhandling. Stockholm: LHS förlag.
- Läroplanskommittén (1994) *Skola för bildning* (SOU 1992:94). Stockholm: Liber förlag
- Nielsen & Kvale (2000) *Mästarlära, lärande som social praxis* Lund: Studentlitteratur
- Ogden, T. (2003) *Social kompetens och problembaserade i skolan -kompetensutvecklande och problemlösande arbete*. Stockholm: Liber förlag.
- Palel Runa & Davidsson Bo (1994). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur
- Persson Anders. (2000) *Social kompetens när individen, de andra och samhället möts* Lund: Studentlitteratur
- Rehnberg Mats (1955) *Stora krogboken* Förlag: Wahlström & Widstrand
- Rickardsson Rita. C & Evans (1997) *Lessens for teaching social and emotional competence*. Research press.

Säljö, R. (2000) *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma

Tolstoj, Leo. (1991) *Anna Karenina*. Bokförlaget: Forum

Trots, Jan (1997) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Wennemo, Irene (2007) *Hur har det gått för yrkesprogrammen?* Stockholm: Rapport LHS

Vygotskij, L.S. (2001). *Tänkande och språk*. Göteborg: Daidalos.

Wretman Tore (1987) *Mat och minnen* Bokförlaget: Bra böcker

Ölander Susanna och Per (1995) *Hotellkunskap hotell A* Förlag: Liber utbildning

Artiklar

Skolverket (1998) Rapport nr. 163 *Utvärdering av fem gymnasieprogram 1998*

Skolverket (2006) Dnr: 61-2005100191 *Rapport Gymnasial lärlingsutbildning*.

Skolverket (2002) *Våga lära av varandra* Stockholm: Liber förlag

Skolverket (2000) *Hotell- och Restaurangprogrammet, program mål, GY 2000* Borås

LO och Lärarnas Riksförbund (2007) *Vägval för yrkesutbildningen*

Läroplanskommittén (1994) *skola för bildning*. SOU 1992:94 Stockholm: Liber förlag

Skolverket (årtal) *Hotell- och restaurangprogrammet*. Stockholm: Fritzes

Jonsson, M, Olsson, T (2005) <http://hdl.handle.net/2043/1856>

Övriga källor

Bonniers uppslagsbok

Herlitz Gillis <http://www.nyteknik.se/art/17183>

Nationalencyklopedin <http://www.eniro.se/uppslagsverk>

Vetenskapsrådet, (2001) *Forskningsetiska principer inom humanistisk –
Samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm:

Humanistiska samhällsvetenskapliga forskningsrådet. Stockholm.

Skolverket Gymnasiewebben <http://www.skolverket.se/sb/d/601/a/7720>

Bilagor

Bilaga 1

Ämnena på det treåriga HR-programmet är fördelade så här:

Kärnämnen	750
Svenska/Svenska som andra språk A+B	200
Engelska A	100
Matematik A	100
Estetisk verksamhet	50
Idrott och hälsa A	100
Naturkunskap A	50
Religion kunskap A	50
Samhällskunskap A	100
Inriktning hotell	400
Hotell B	150
Hotell C	200
Turism	50
Inriktning restaurang och måltidsservice	300
Restaurang	100
Servering B	100
Storkök	100
Valbara kurser	300-400
Affärsresor	100
Barteknik	50
Bordsdekoration	50

Dietik och dietmatlagning	100
Drycker	50
Gastronomi	50
Hotelladministration	100
Konferens	100
Reception	100
Restaurang – påbyggnad	100
Restaurang och storkök A	200
Restaurang och storkök B	100
Servering C	200
Servering D	100
Snabbmat	100
Våningsservering	100

Kurser som skall erbjudas:

Engelska B	100
Matematik	50

Bilaga 2

Underlag för våra samtal

Frågor till elever:

1. Tror du att din utbildning på HR- programmet bidrog till att du fick jobbet som kock/servitris/receptionist?
2. Tycker du att det du haft användning av det som du lärde dej på HR-programmet i ditt nuvarande arbete som kock/servitris/receptionist?
3. Är det något som du saknar på Hr-programmet, som du skulle ha haft nytta av i ditt nuvarande arbete som kock/servitris/receptionist?
4. Vad tycker du var bra och som du haft nytta av från HR-programmet?
5. Tycker du att det skulle vara mer eller mindre praktik/teori på HR-programmet?
6. Var arbetet som kock/servitris/receptionist som du förväntade dej?

Frågor till lärare:

1. Tror/vet du om programmet ger eleverna arbete som kock/servitris/receptionist efter examen?
2. Har du/skolan något samarbete med branschen?
3. Tycker du att utbildningen saknar något moment?
4. Vad tycker du är bra/ mindre bra i utbildningen?
5. Tycker du att du har möjlighet att påverka innehållet i kurserna?
6. Om du fick göra om hela programmet, vad skulle du då lägga tonvikten på?
7. Tycker du det är bra att hotell och restaurang och kök är under samma program?
8. Tycker du att det är för lite/mycket praktik/teori?
9. tror du att programmet har relevans till arbetslivet/branschen?

Frågor till branschen:

1. Tar ni in receptionister/kockar/servitriser direkt från HR-programmet?
2. Om inte varför?

3. Har eleven som kommer från HR-programmet en relevant utbildning för branschen?
4. Tycker du att skolorna är aktiva med att ta reda på vad branschen vill ha med i elevernas utbildning?
5. Tycker du att eleverna behöver mer praktik/teori när de kommer ut på arbetsplatsen?
6. Tycker du att det är bra att eleverna på HR-programmet får pröva både hotell/kök/servering?
7. Märks det någon skillnad i utbildning av elever som kommer från gymnasiets HR-program mot elever som har annan utbildning till kock/servitris/receptionist?
8. Hur tycker du att en bra hotell/kock/servitris utbildning är?