



DANSKE FØDEVAREVIRKSOMHEDER

**UDDANNELSE
TIL ALLE**

EN KVALITATIV UNDERSØGELSE

Uddannelse til alle

- En kvalitativ undersøgelse

Projektet er støttet af FoodNetwork

Projektperiode: AW2016-SS 2017

Udgivelsesår: 2017

Udarbejdet i samarbejde mellem:

Erhvervsakademi MidtVest

Erhvervsakademi Lillebælt

Erhvervsakademi Sjælland

Aktiviteten er støttet af:



Uddannelses- og
Forskningsministeriet



Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
1.0 Baggrund	5
2.0 Metode.....	6
2.1 Informationsmateriale	6
2.2 Interviews.....	6
2.3 Konceptbeskrivelser	7
2.4 Fremtidigt samarbejde.....	8
3.0 Resultater	9
3.1 Informationsmateriale	9
3.2 Interviews.....	9
3.2.1 Baggrundsinformationer	9
3.2.2 Den konkrete virksomhed.....	10
3.2.3 Aktuelle efteruddannelsesbehov	12
3.2.4 Virksomhedstilpasset	12
3.2.5 Model/sammensætning.....	14
3.2.6 Koncept	15
3.2.7 Afvikling.....	17
3.2.8 Fremtidige moduler	18
3.3 Opsummering.....	18
4.0 Afholdte forløb.....	22
5.0 Fremtidigt samarbejde.....	23
6.0 Konklusion.....	24
Bilagsliste.....	25

Forord

Projektet er gennemført i et samarbejde imellem Erhvervsakademi MidtVest (EAMV), Erhvervsakademi Lillebælt (EAL) og Erhvervsakademi Sjælland (EASJ). Arbejdsgruppen har bestået af:

- 👑 Inge Hummelshøj (EAMV)
- 👑 Gunhild Brynning (EAMV)
- 👑 Helle Thastum (EAL)
- 👑 Hans Kjær Vilsmark (EAL)
- 👑 Trine Boelt Vilsmark (EAL)
- 👑 Johnny Larsen (EAL)
- 👑 Bo Glerup (EAL)
- 👑 Suzane Terpe (EASJ)
- 👑 Kaj Reiter (EASJ)

Rapporten er bl.a. baseret på resultater indsamlet via kvalitative interviews med personer fra industrielle fødevarer virksomheder samt erfaringer opnået ved gennemførelse

af virksomhedstilpassede efteruddannelsesforløb.

Alle aktiviteterne er støttet af FoodNetwork via projektet "Efteruddannelse til alle i fødevarerindustrien" som blev gennemført i perioden september 2016 til juni 2017.

Der skal lyde en stor tak til de virksomheder, der har brugt tid på at lade sig interviewe, så vi kan blive klogere på, hvad der er af ønsker og behov i forhold til efteruddannelse i danske fødevarer virksomheder med industriel produktion.

1.0 Baggrund

På Erhvervsakademi MidtVest, Erhvervsakademi Lillebælt og Erhvervsakademi Sjælland ønsker vi at være med til at hæve kompetence-, og vidensniveauet hos små og mellemstore fødevarer virksomheder, ved at efteruddanne produktionsmedarbejdere og andre fødevarer medarbejdere, så de bliver klogere på processerne, råvarerne og produkterne på deres egen arbejdsplads.

Vi har igennem flere år udbudt uddannelser på AU niveau (videregående efteruddannelse på 60 ECTS) rettet mod faglærte (og ufaglærte med erfaring) i fødevarerindustrien. Tilslutningen har dog ikke været helt så stor som ønsket/forventet og vi har erfaring for at hele AU uddannelser og selv enkelte moduler kan være en stor bid for både virksomheder og ansatte. Samtidig er der tale om ret brede forløb, hvor man som studerende vil komme til at lære andre ting end dem, der lige kan relateres til ens egen konkrete arbejdsfunktion.

Som det er lige nu, ser det derfor ikke ud til, at vi rammer de behov, der er i fødevarer virksomhederne for efteruddan-

nelse – eller også kender virksomhederne ikke til vores muligheder for efteruddannelse.

Vi ønsker nu, i samarbejde, at undersøge, hvad der er af behov og ønsker for efteruddannelse ude i de danske fødevarer virksomheder, og hvordan vi kan gøre efteruddannelse mere spiseligt for virksomhederne og deres medarbejdere.

Formålet med dette projekt er derfor at screene en række små og mellemstore virksomheder med industriel fødevarerproduktion for at få afdækket deres konkrete behov for efteruddannelse, for derefter at kunne skræddersy opkvalificeringstilbud til virksomhedens medarbejdere. Samtidig vil vi øge opmærksomheden på muligheder samt fordele ved efteruddannelse af produktionsmedarbejdere hos en lang række danske fødevarer virksomheder.

2.0 Metode

Projektet "Efteruddannelse til alle" har, som tidligere nævnt, til formål at afdække behovene for og ønsker til efteruddannelse i danske fødevarevirksomheder med industriel produktion samt at øge virksomhedernes kendskab til muligheden for efteruddannelse ved de tre erhvervsakademier.

Projektet er delt op i flere delprojekter, hvoraf de to første dele lægger sig direkte op af projektets formål og de sidste to går skridtet videre og anvender de indsamlede data til at formulere anvendelsesorienterede konceptbeskrivelser for efteruddannelsesforløb og fremtidigt samarbejde imellem de tre deltagende erhvervsakademier.

De fire delprojekter er:

- 👑 Informationsmateriale til virksomhederne
- 👑 Afdækning af behov via interviews
- 👑 Beskrivelse af koncepter/modeller for efteruddannelsesforløb
- 👑 Beskrivelse af fremtidigt samarbejde imellem de tre erhvervsakademier ift. efteruddannelse

2.1 Informationsmateriale

Der er indledningsvist afholdt et møde med repræsentanter fra de tre

erhvervsakademier. På dette møde er det blevet diskuteret, hvilke budskaber vi ønsker at få frem med materialet, hvilken form det skal have og lidt om det konkrete indhold. Projektet er herefter blevet udført af en studerende med løbende feedback fra en vejleder og projektgruppen.

Informationsmaterialer er sendt ud via mails og sociale medier.

2.2 Interviews

Ud fra projektbeskrivelsen er der lavet et operationaliseringsskema som er videreudviklet til en interviewguide.

Interviewguiden består af en række temaer med en række tilknyttede spørgsmål. Spørgsmålene er en kombination af åbne og lukkede spørgsmål, men altid med mulighed for at respondenterne kan uddybe sit svar.

Temaerne i interviewguiden er forsøgt tilrettelagt, så vi kommer hele vejen rundt om de ønsker og behov fødevarevirksomhederne har til virksomhedstilpasset efteruddannelse dog er det tilstræbt at et interview ikke tager meget mere end 1-½ time at gennemføre.

Se Figur 1 for oversigt over temaer i interviewguiden.



Figur 1. Oversigt over temaer i interviewguiden. Interviewguiden starter med et baggrundstema og slutter med et tema kaldet "fremtidige moduler", som kun er anvendt i enkelte interviews og endelig er der en afslutning.

Rekruttering af virksomheder til deltagelse i interviewundersøgelsen er helt simpelt foregået ved at ringe og

skrive rundt til forskellige virksomheder. Herudover er der via sociale medier lavet et par opslag.

Svarene fra de enkelte interviews er indtastet i et afrapporteringskema, for at sikre en ensartet afrapportering. Alle data er herefter samlet i et Excel ark for nemmere overblik. Resultaterne i denne rapport er stort set kun en deskriptiv gennemgang af data, og der er derfor ikke lavet en grundig kodning af data.

Der har i løbet af undersøgelsen været mange forskellige interviewere inde over, og det har resulteret i forskellige måder at spørge på og forskellige opfattelser af, hvad formålet med de enkelte spørgsmål har været. Dette har resulteret i, at der i flere tilfælde ikke er blevet svaret på det, som spørgsmålet i interviewguiden egentlig gik på.

Interviewene er gennemført i perioden oktober 2016 til maj 2017.

2.3 Konceptbeskrivelser

I løbet af projektperioden er der blevet gennemført nogle efteruddannelsesforløb for nogle af de virksomheder der har indgået i interviewundersøgelsen.

Disse forløb er blevet beskrevet, og der er ganske kort samlet op på eventuelle mønstre i disse forløb. Disse mønstre danner sammen med resultater fra interviewundersøgelsen baggrund for bud på konceptbeskrivelser for virksomhedstilpasset

efteruddannelse til fødevarevirksomheder med industriel produktion.

2.4 Fremtidigt samarbejde

På baggrund af de resultater, der er kommet frem i dette projekt, samt det fokus de tre erhvervsakademier til sammen har haft på efteruddannelse til fødevarevirksomheder, er der opstået et ønske om at få lavet

en beskrivelse af, hvordan de tre erhvervsakademier kan blive bedre til at samarbejde i fremtiden indenfor dette felt.

Ønskerne til dette samarbejde er kort blevet vendt på et fælles møde, og er efterfølgende forsøgt formuleret på skrift.

3.0 Resultater

I dette afsnit vil resultaterne fra projektet kort blive beskrevet. De fire delelementer beskrevet i metodeafsnittet går igen i dette afsnit. Der bliver flere gange henvist til de tre forskellige dækningsområder. Her gælder det at Sjælland = Region Sjælland og Region Hovedstaden, Lillebælt = Region Syddanmark og MidtVest = Region Midt og Region Nordjylland.

3.1 Informationsmateriale

Resultatet af den indledende snak om informationsmaterialet blev, at materialet skulle have karakter af et nyhedsbrev, og at der skulle være så lidt tekst som muligt. Teksten skulle gøre opmærksom på muligheden for virksomhedstilpasset efteruddannelse hos erhvervsakademierne og ganske kort om muligheden for at deltage i interviewundersøgelsen.

Nyhedsbrevet kan ses i bilag 1.

Der var ikke fastlagt en strategi for at finde frem til de virksomheder, som nyhedsbrevet skulle sendes ud til, så det er en blanding af udtræk, kendskab til virksomheder, søgninger osv.

Målet var at få sendt nyhedsbrevet ud til ca. 300 virksomheder, men det er blevet sendt ud til langt over 400

virksomheder via mails, og det er endvidere nået ud til endnu flere virksomheder via sociale medier og som en nyhed i FoodNetworks nyhedsmail.

Nyhedsbrevet er sendt ud i efteråret 2016, og er resulteret i nogle få henvendelser.

3.2 Interviews

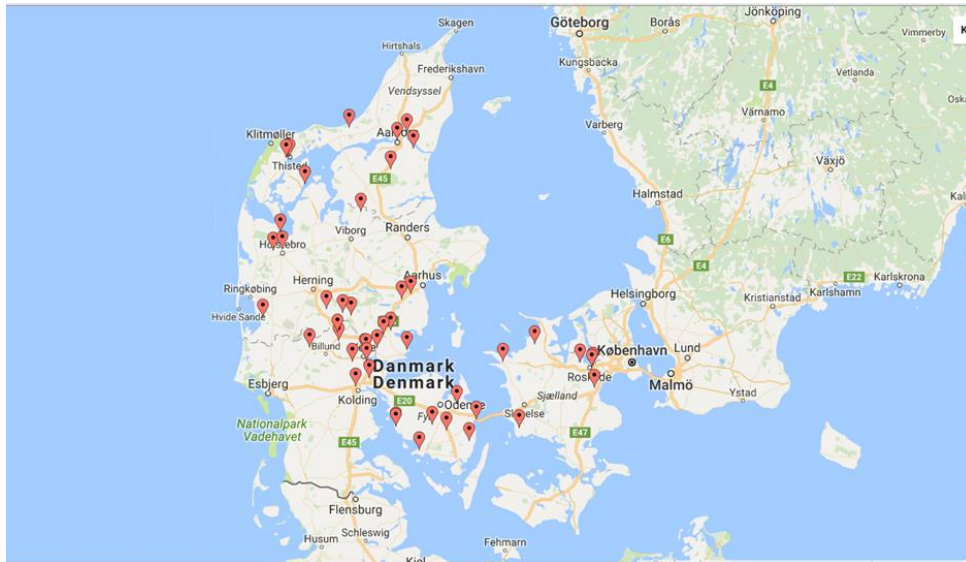
Målet var at interviewe repræsentanter fra 60 fødevarevirksomheder fordelt over hele landet.

Beskrivelsen af resultaterne fra interviewundersøgelsen følger samme rækkefølge som de indgik i interviewet.

3.2.1 Baggrundsinformationer

Vi er lykkedes med at komme godt rundt i landet, om end nogle egne er stærkere repræsenteret end andre. Se Figur 2 for oversigt over virksomhedernes geografiske placeringer.

Udover en geografisk spredning på virksomhederne, har vi også en god spredning i forhold til fødevarekategorier. I Figur 4 fremgår det, hvor mange virksomheder fra forskellige fødevarekategorier der indgår i undersøgelsen.



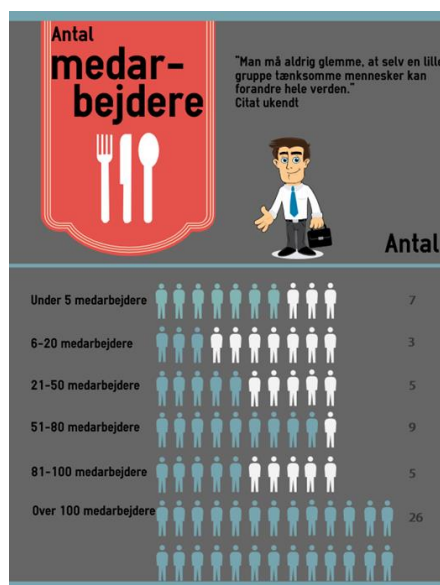
Figur 2. Oversigt over den geografiske placering af de deltagende virksomheder

3.2.2 Den konkrete virksomhed
Langt hovedparten af virksomhederne er organiserede under Dansk Industri. Blandt de virksomheder, der ikke er organiserede, er der en overrepræsentation af bryggerier. Dette kan måske forklares med, at de ofte også hører til blandt de virksomheder, hvor der kun er få ansatte.

Der er også et par større virksomheder der ikke er organiseret, flere af disse betaler dog ind til en kompetencefond.

Antallet af medarbejdere, i de virksomheder der indgår i undersøgelsen, svinger meget. Der er både helt små virksomheder med under 5 ansatte og op til de store virksomheder med flere hundrede ansatte. I Figur 3 er en oversigt over, hvordan virksomhederne fordeler sig baseret på

antal medarbejdere. Der er ikke den store forskel mellem landsdelene i dette tilfælde.



Figur 3. Antal virksomheder fordelt efter antal medarbejdere.

Kigger vi derimod på, hvor mange af de ansatte, der er relevante at give efteruddannelse, så er der store forskelle imellem erhvervsakademiernes dækningsområder. I Lillebælts område er tilbagemeldingerne oftest at det kun er en lille af de ansatte der er relevante at give efteruddannelse, hvor der i MidtVest dækningsområdet oftest bliver svaret, at det er alle ansatte i virksomheden. Dette kan muligvis skyldes at der i MidtVest har været fokus på efteruddannelse generelt, hvor der i Lillebælt har været fokus på efteruddannelse på AU niveau.

Der er for få data til at kunne udtale sig om Sjælland.

For langt størstedelens vedkommende kan undervisningen foregå på dansk. Mange virksomheder udtaler, at de stiller krav til medarbejderne om at kunne snakke dansk – ofte af sikkerhedsmæssige årsager. I enkelte tilfælde kan det være nødvendigt at undervisningen foregår på engelsk eller med tolk (oftest østeuropæiske sprog).

Mange af virksomhederne har både ufaglærte, faglærte, kontoruddannede og personer med videregående uddannelser, hovedparten af de ansatte er dog ofte ufaglærte og det er ofte dem, og evt. faglærte der tænkes på, når der snakkes om efteruddannelse til de ansatte.

Udover lidt sproglige udfordringer, så nævnes ordblindhed som en hyppig udfordring, og i enkelte tilfælde

kan dårlig fysisk helbred og psykisk sårbarhed komme på tale.

Det er meget forskelligt, hvor meget og hvilke erfaringer virksomhederne har med efteruddannelse. Rigtig mange bruger sidemandsoplæring. Nogle virksomheder sender gerne alle ansatte på efteruddannelse og prioriterer det højt, hvor andre ikke rigtig bruger efteruddannelse.



Figur 4. Fordelingen af virksomheder indenfor forskellige fødevarer kategorier.

Udover mange forskellige branchespecifikke kurser, er det primært de gængse kurser i hygiejne, lean, kvalitet, arbejdsmiljø, truckcertifikat osv. der anvendes. Flere nævner dog også AU i ledelse.

Generelt er der positive erfaringer i virksomhederne, men flere nævner at de er trætte af AMU kurser f.eks. pga. niveauet, det sparsomme udbud, mangel på fornyelse, pris osv.

3.2.3 Aktuelle efteruddannelsesbehov

Det er et meget broget billede, der tegner sig i forhold til, hvad der er af konkrete behov for efteruddannelse i de deltagende virksomheder. Det spænder imellem alt fra f.eks. fødevareteknologi, kvalitet, lovgivning, egenkontrol og til branding, IT, sprog, personlig udvikling, organisation, lagerstyring osv. I Figur 5 ses en liste over de nævnte behov og relevante temaer for virksomhederne. Der er ikke blevet analyseret på, om temaerne/behovene grupperer sig i forhold til f.eks. virksomhedernes størrelse, produkter eller lignende. I forhold til geografisk placering synes der ikke umiddelbart at være den store forskel – dette er dog ikke analyseret til bunds.

Niveauet på efteruddannelserne skal for en stor dels vedkommende være på et niveau svarende til AMU, da mange er ufaglærte. I de tilfælde hvor virksomhederne skal have nogle

af de mere specialiserede medarbejdere på kursus, skal niveauet ofte op på et højere niveau – AU eller højere. Det ser ud til, at de helt små virksomheder med under 5 medarbejdere oftere har en videregående uddannelse, og derfor er personer, der er vant til at tilegne sig viden på en anden måde end de faglærte og ufaglærte.

3.2.4 Virksomhedstilpasset

Størstedelen af respondenterne giver udtryk for, at de gerne vil have at et kursusforløb tager udgangspunkt i en case/problemstilling fra virksomheden. Nogle få stiller det som et krav, og det er ofte de virksomheder, der har deres egne forløb kun med interne folk. Rigtig mange sætter ikke umiddelbart krav til det, men er positive overfor det, og enkelte fremhæver, at det kan være med til at gøre det nemmere for medarbejderne at bruge det lærte hjemme i virksomheden.

I Sjælland og MidVest dækningsområderne er der generel åbenhed for at der i undervisningen bliver inddraget materiale fra virksomhederne, hvor der er lidt mere tilbageholdenhed i Lillebælt området. For flere virksomheder gælder det dog at f.eks. opskrifter ikke udleveres. Det afhænger med andre ord af, hvor følsomt materialet er.



KONKRETE BEHOV OG ANDRE RELEVANTE EMNER

Kvalitetsstyring, tjek op af organisationen og dens medarbejdere, procesteknologi, fødevareteknologi (bage, chokolade, fisk, øl), systematisk problemløsning, engelsk, projektledelse, ledelse, truck, hygiejne, førstehjælp, sikkerhed, HR, Six Sigma, OBU, FVU, samarbejde, falsekursus, lean, fejlfinding og robotter, innovation, produktudvikling, forretningsmodeller, designtænkning, IT, events, kvalitet & audit, marketing-lovgivning, ERP system, Navision, kommunikation, kemi/kvalitet, personlig udvikling, sidemandsoplæring - hvordan gør man, M3, opbygning af image, HACCP, fermentering, lagerstyring, rengøringsteknik, processtyring, sensorik, regnskab & bogføring, bryggerkursus, fondsansøgning, sociale medier, råvarekendskab, eksport, gæring, statistik, fremtidens fødevarer/trends, fødevarerlov, branding, lab. test

Figur 5. Oversigt over temaer for efteruddannelse som der er behov for og som nævnes som værende relevante i virksomhederne.

På Sjælland og i MidtVest vil det for mange virksomheders vedkommende være fint at et kursusforløb er tilrettelagt ud fra allerede prædefinerede moduler – nogle anser det ligefrem for en fordel, da det kan gøre, at der er relevant indhold med på kurserne, som de ikke selv havde tænkt på. Hvis det samtidig kan være med til at holde prisen nede, er det en yderligere fordel.

I Lillebæltområdet kan de ikke umiddelbart se den store fidus i det, og her mangler der en del svar på spørgsmålet, så det er svært helt at drage en konklusion.

På Sjælland er virksomhederne ok med at kurserne kører som åbne hold, men man vil lige så gerne have sine egne (hvor det kan lade sig gøre), og man vil helst ikke skulle bruge tid på at hjælpe med at finde andre deltagere til holdene.

I Lillebælt er der lidt splittelse, man er ok med at der er andre med, men kun nogle ganske få nævner det som værende en decideret fordel. Også i forhold til at hjælpe med at samle deltagere til et hold, er der splittelse – nogle er ok med at hjælpe, andre har ikke rigtig noget relevant netværk, og andre ønsker ikke at hjælpe.

I MidtVest forholder det sig helt anderledes. Her ser langt hovedparten det som en klar fordel at der er andre med på holdene, da erfaringsudveksling og netværk er vigtigt. Samtidig er man også meget villige til at

hjælpe med at samle deltagere til et hold.

3.2.5 Model/sammensætning

Hovedparten af virksomhederne ønsker at kursusforløbene er rimelig skræddersyede til virksomheden, så selvom det godt kan være ud fra prædefinerede moduler, så skal det alligevel tilpasses virksomhederne – det kunne måske være ved at have et prædefineret pensum, men tilpasse det ved at tage udgangspunkt i en case fra virksomheden.

Når kurserne skal planlægges, så skal de planlægges med en stor del praktisk arbejde. Langt størstedelen af virksomheden angiver at minimum 50 % af forløbet skal være praktisk, idet det kan være svært for medarbejderne at koncentrere sig for lang tid ad gangen til teori – de fleste er kun vant til at modtage korte beskeder til hverdag. Enkelte virksomheder vil dog gerne have, at hovedparten er teori – det er primært de små virksomheder, hvor medarbejderne har en videregående uddannelse.

På Sjælland må underviserne gerne bede kursisterne om at forberede sig inden kursusstart, i Lillebælt er de lidt lunkne i forhold til forberedelse og i MidtVest er det noget, der deler vandene men med lille overvægt til, at der gerne må lægges op til at kursisterne skal forberede sig....det er bare ikke sikkert, at man kan forvente at de gør det.



Figur 6. Oversigt over hvornår på året virksomhederne har bedst tid til efteruddannelse. Virksomhederne er inddelt efter en grov kategorisering. Grøn = flest har tid, gul = nogle har tid, rød = ingen har tid.

Til gengæld må underviserne meget gerne stille krav til at deltagerne er aktivt deltagende.

3.2.6 Koncept

Af helt naturlige årsager er der en variation i, hvornår på året virksomhederne har bedst tid til efteruddannelse. Selv indenfor den samme branche kan der være forskel alt efter hvilke fødevarer virksomheden mere specifikt arbejder med.

Mange af de deltagende virksomheder har dog en lille lavsæson i årets første kvartal.

Dette kan være et generelt billede, men det er i den periode vi gennemførte de fleste interviews, og det kan derfor ikke udelukkes at vi har kunne få en aftale med mange af de virksomheder der netop har lavsæson på dette tidspunkt.

Det var dog svært at lave aftaler med virksomhederne i efteråret, hvor mange har højsæson.

I Figur 6 ses en oversigt over, hvornår på året virksomhederne har bedst tid til efteruddannelse afhængig af branche.

For langt hovedparten af virksomhederne har det ikke den store betydning, hvilke dage der bliver afholdt kurser, så længe det bare er på hverdage. Kun et par virksomheder nævner weekender som en mulighed, hvoraf den ene virksomhed (slagteri) ser det som en fordelagtig mulighed. Ellers er der et par virksomheder, der helst vil i starten af ugen, nogle helst fredag og andre helst ikke om fredagen. Det primære billede er dog, at det bare skal være på hverdage.

Undervisningen skal helst finde sted i dagtimerne – altså indenfor almindelig arbejdstid. Én til to virksomheder vil synes, det er en fordel, hvis det kan følge medarbejdernes normale skift, så natarbejderne kan blive undervist om natten – dette ønske hører dog til sjældenhederne. Flere virksomheder nævner at aftenen gerne må blive taget i brug, men nævner samtidig at udbyttet nok bliver højest for medarbejderne, hvis det er i dagtimerne.

Hvor kurset skal afholdes afhænger af hvor i landet virksomheden kommer fra.

På Sjælland vil virksomhederne helst have kurser i egne lokaler, og hvis det er ude af huset, skal det være lige i nærheden, så der ikke skal køres så langt.

I Lillebælt-området er virksomhederne generelt ret åbne overfor det hele.

I MidtVest-området vil virksomhederne generelt gerne have at kurserne bliver holdt ude af huset, da det skal være en oplevelse at komme på kursus og for at give medarbejderne mest mulig ro til at koncentrere sig om kurserne. Nogle af virksomhederne vil gerne have "egne kurser" på virksomheden imens andre virksomheder gerne vil have medarbejderne ud af huset, selv om det kun er virksomhedens egne folk, der skal deltage.

Økonomien deler vandene – nogle virksomheder giver udtryk for at det er altafgørende og at udgifter skal

kunne dækkes af kompetencefonde. Andre virksomheder anerkender mere, at det kan koste mange penge at få medarbejdere på kursus og fortæller, at der først kigges på behov og indhold af kurser og så må økonomien komme i anden række.

Der er ikke den store geografiske forskel, men måske en lille tendens til at der i Vestdanmark kigges mere på indhold og udbytte og i Østdanmark lidt mere på økonomi, men det er absolut ikke markante forskelle.

Det er meget få virksomheder, der ikke ønsker, at der skal være forplejning med. De få virksomheder der ikke ønsker det, eller som synes det er ligegyldigt, er alle sammen virksomheder, for hvem økonomien er vigtig. Det er dog primært i MidtVest at der ikke ønskes forplejning.

Mange virksomheder vil gerne have efteruddannelsesforløb planlagt i god tid. For nogle virksomheder skal planlægningen være på plads 3-6 måneder før kursusstart og andre virksomheder skal bare have det endelig på plads 3-4 uger før.

En lille gruppe virksomheder ønsker dog, at det er muligt at tilmelde medarbejdere til kurser indenfor en uge – dette gælder primært de virksomheder, hvor arbejdsbelastningen kan være svær at forudsige som f.eks. på mejerier. Et mejeri nævnte at de i denne sammenhæng ofte gør brug af www.efteruddannelse.dk, hvor de hurtigt kan få et overblik over, om der er ledige pladser på relevante kurser.

Så længe efteruddannelsesforløb bare planlægges i god tid, så er der ikke det store at tage hensyn til i forhold til produktionen. Virksomhederne planlægger sig ud af det på samme måde, hvis nogle medarbejdere skal holde ferie.

3.2.7 Afvikling

Hvordan et forløb skal tilrettelægges i forhold til fordeling af dagene, er svært at sige. Her viser sig et noget broget billede.

Nogle virksomheder synes, det er nemmere at planlægge deres produktion, hvis de kun skal undvære medarbejderne 1-2 dage ad gangen, hvor andre synes det er nemmere at planlægge, hvis medarbejderne er væk hele ugen.

Der er måske en lille tendens til, at virksomhederne i MidtVest gerne vil have kursusdagene lidt samlet i blokke, og i Lillebælt hældes der lidt mere til enkelte dage. Der kan i denne sammenhæng ikke siges noget om virksomhederne på Sjælland.

De sjællandske virksomheder ser en fordel i, at der er en pause imellem nogle af kursusdagene, og det samme gør de Midt- og Vestjyske virksomheder. Der kan ikke siges noget om hvordan dette forholder sig i Lillebælt, da dette spørgsmål var blevet misforstået af intervieweren/interviewerne.

Over hele landet gælder det at virksomhederne helst ser at kursusdagene består af hele dage. Kun enkelte virksomheder ønsker halve dage – dette er primært helt små virksomheder uden ret mange ansatte.

Over halvdelen af virksomhederne ønsker ikke at kursusforløb planlægges som internatforløb, hvor aftenene tages i brug – slet ikke hvis det er en sjællandsk virksomhed, der skal have medarbejdere på kursus. I MidtVest er det mere en 50/50 fordeling, hvor nogle virksomheder fint synes det kan være en mulighed. Dette billede hænger godt sammen med at de sjællandske virksomheder ikke mener deres medarbejdere skal køre ret langt for at komme på kursus, og de helst holder det på arbejdspladsen, hvor virksomhederne i MidtVest gerne vil have medarbejderne ud af huset, og hvor det skal være en oplevelse at komme afsted. Virksomhederne i Lillebælt er overvejende ikke tilhængere af internatforløb, men flere af virksomhederne her svarer hverken klart "ja" eller "nej" til det.

Under halvdelen af virksomhederne mener, at kursusforløb skal afsluttes med en eksamen. Flere virksomheder nævner dog, at der gerne må være en form for en prøve eller deltagerevaluering. Nogle virksomheder er bange for, at det skræmmer medarbejderne væk, hvis de skal til en eksamen, og andre virksomheder mener at en eksamen kan være med

til at løfte medarbejdernes indsats, da de så er nødt til at følge godt med.

Der er dog en helt gennemgående enighed om, at kursusedtagerne skal have et bevis/diplom, når de har gennemført et kursus. Baggrunden for dette varierer dog. Nogle virksomheder skal bruge diplomer/beviser til deres arkivsystem, hvor de løbende kan se, hvad medarbejderne har af kurser, andre skal bruge det som en dokumentation overfor kunder, og endelig mener nogle virksomheder, at der for medarbejdernes skyld skal være diplom/bevis, da dette kan være med til at styrke deres selvtillid og få dem til at stå

bedre på jobmarkedet ude i fremtiden.

3.2.8 Fremtidige moduler

Ved godt halvdelen af de gennemførte interviews i MidtVest blev der anvendt et ekstra interviewmateriale, hvor respondenterne er blevet spurgt ind til, hvad det kræver af medarbejdere og virksomheder, at medarbejdere skal på efteruddannelse samt hvilke gevinster, det kan give. Mange af udsagnene kan ses i Figur 7 og Figur 8.

3.3 Opsummering

De opsummerede resultater fremgår af Figur 9.

MEDARBEJDERE

PÅ EFTERUDDANNELSE

DET VIL DET KRÆVE

Motivation, løn under forløb, ville det, smutte hjemmefra, Informations-søgning, villig til at være væk, være aktiv, turde lukke munden op, byde ind, have holdninger/meninger, ønske at blive bedre, ikke vant til skolebænken, transportudfordringer, en ekstra opgave, lyst, lyst til at bruge det, gøre en indsats, forberedelse, finde tid, nærværende, aktiv, interesse, vilje, evne

GEVINST

Faglig opkvalificering, større sikkerhed i ansættelse, stige i værdi, mere attraktiv på jobmarkedet, mere motiveret, levere bedre kvalitet, øget stolthed, sjovere hverdag, mere produktiv, større indflydelse på egen arbejdsdag, større glæde, klogere, fleksibel, øget selvtillid, personlig udvikling, bedre samarbejde, tilfredsstillelse, bedre til at udføre job, større ejerskab, opbakning fra virksomheden, bedre indsigt, færre fejl, konkurrencekraft, stolthed, se andre måder at gøre tingene på

VIRKSOMHEDEN

EFTERUDDANNELSE

DET VIL DET KRÆVE

Medarbejderne skal klædes på, langtidsplanlægning, samtale med medarbejderne, "stikke en retning", opfølgning efterfølgende, sætte tid af, løse praktiske problemer, økonomi, flere arbejdstimer, organisationen skal være med på det, erstatningsmedarbejdere, tid, overblik, energi, have en holdning til det, stille krav til medarbejdere, planlægning, meningsfyldt arbejde efterfølgende, fleksibilitet, interesse for udvikling, midlertidig nedsat produktion

GEVINST

Øget åbenhed om problemstillinger, motiverede medarbejdere, godt omdømme, øget fleksibilitet, tiltrække arbejdskraft, problemløsning, gladere medarbejdere, bedre samarbejde, hurtigere stillingtagen, øget effektivitet, bedre økonomi, besparelser, råd til andet, mindre sygefravær, fastholde medarbejdere, mere respekt, øget arbejdsglæde, større netværk, større viden, løftet virksomheden, medarbejder-tilfredshed, nemmere hverdag, færre fejl, leveringssikkerhed, produktoptimering

FØDEVARE- VIRKSOMHED DANMARK

RESUMÉ

Vi er næsten interesseret i alle emner, men vi vil gerne have at der tages udgangspunkt i en case fra os og planlagt så min. 50% er praktisk. På Sjælland vil vi helst være os selv hjemme på arbejdspladsen, i MidtVest vil vi hellere være sociale og se andre omgivelser, i Lillebælt er vi åbne. Økonomien splitter os, men der skal være forplejning til vores medarbejdere.

ERFARING

- Primært sidemandsoplæring eller de gængse kurser i f.eks. hygiejne, LEAN, truckcertifikat osv.

BAGGRUND

- Vi er formentlig med i Dt eller også er vi et lille bryggeri
- Det er meget blandet hvor mange ansatte vi har, men oftest over 100
- De fleste af vores medarbejdere kan dansk - det kræver vi
- Vi har primært ufaglært arbejdskraft, men også faglærte, kontoruddannede og personer med videregående uddannelser
- Flere af vores medarbejdere kan være ordblinde
- Vi synes ikke om eksamen - men vil gerne have beviser/diplomer



KONTAKT

Vi har adresse i hele landet og vi kommer fra mange forskellige brancher.

ÅBNINGSTID

Det er forskelligt hvornår på året vi bedst kan, men de fleste af os kan bedst i starten af året. Hverdage i dagtimerne.

BOOK EN AFTALE

De fleste af os kan lide at planlægge i god tid. Vi er usikre om hvorvidt vi helst vil booke kalenderen i blokke eller kun enkelte dage. Men vi vil helst booke hele dage fremfor halve.

Hvis vi holder til i MidtVest er vi måske åbne for internetforløb.

Figur 9. Opsummering af resultaterne.

4.0 Afholdte forløb

Der er i løbet af projektperioden blevet planlagt og afholdt nogle efteruddannelsesforløb for nogle af de deltagende virksomheder.

Der er i alt blevet afholdt 10 forløb i projektperioden og der er ved udgangen af projektperioden planlagt yderligere tre forløb.

I bilagene er det muligt at finde flere af de beskrivelser der ligger af de forløb der er planlagt i løbet af projektperioden.

5.0 Fremtidigt samarbejde

Undervejs i projektet blev der holdt et midtvejsmøde og et afsluttende møde for projektgruppen. Ved begge disse møder blev der talt om, hvordan de tre deltagende erhvervsakademier i fremtiden kan samarbejde, så færrest mulige kurser bliver aflyst fremadrettet pga. for få deltagere.

Kaj Reiter fra EASJ har formuleret samarbejdet på følgende måde:

Der kan samarbejdes om udbud af IDV, dvs. korte kurser på 1 – 3 dages varighed

Hvert år eller hvert halve år aftales hvilke kurser, der skal udbydes, hvornår, hvor og til hvilken pris

Udbudssted står for administration, faciliteter, evaluering og for undervisningen

Alle bidrager til markedsføringen

Når alle udgifter er trukket fra deles overskuddet efter, hvor mange deltagere den enkelte institution har bidraget med. Markedsføringsudgifter tæller ikke med.

6.0 Konklusion

Der er i starten af projektperioden blevet sendt informationsmateriale ud til mere end 400 fødevarer virksomheder, hvilket må siges at være tilfredsstillende.

Der er endvidere gennemført 60 virksomhedsinterview fordelt over det meste af Danmark. Disse interviews har ved projektets afslutning resulteret i 13 efteruddannelsesforløb og muligvis flere på længere sigt.

Et af formålene med projektet var, at få beskrevet et overordnet koncept/en model for efteruddannelsesforløb til fødevarer virksomheder, som skulle kunne gøre det nemt i fremtiden at beregne priser, tilrettelægge

forløb osv. Konklusionen på dette projekt er, at det er et meget broget billede vi ser, og det derfor er svært at lave en egentlig model. I stedet for er de forskellige præferencer forsøgt opsummeret, som et bud på et hjælpeværktøj til de, der fremadrettet skal planlægge efteruddannelsesforløb. Der skal her tilføjes, at det er vigtigt at lytte til de enkelte virksomheders ønsker, da der ikke kan siges noget generelt.

Af dette projekt udspringer der et oplæg til et fremtidigt muligt samarbejde om afholdelse af efteruddannelsesforløb.

Bilagliste

Bilag 1 – Informationsmateriale

Bilag 2 – EAL forløb

Bilag 3 – EASJ forløb

Bilag 4 – EAMV forløb

Bilag 1 – Informati- onsmateriale

Nu tilbyder vi virksomhedstilpassede efteruddannelser [View this email in your browser](#)



Aktiviteten er støttet af:



Er du klar til at blive præsenteret for en fed mulighed?

Hos erhvervsakademierne har vi gang i et helt nyt projekt -nemlig virksomhedstilpassede efteruddannelser.

Det er et helt nyt initiativ, som kan komme jeres virksomhed til gode! I samarbejde med FoodNetwork kan vi nu tilbyde jeres virksomhed kurser der er tilpasset lige præcis jeres ønsker og behov.

Det betyder bl.a., at vi kan lave forløb, der har en varighed på alt lige fra få timer til flere dage – alt efter hvad der passer jer. På samme måde kan indholdet tilpasses til jeres virksomhed og de problemstillinger I sidder med.

Vi søger lige nu virksomheder, der vil lade sig interviewe til projektet, så vi kan samle informationer til en model for, hvordan vi bedst muligt tilpasser forløb til de enkelte virksomheder.

Hvis I er interesseret i at bidrage til denne informationsindsamling, eller hvis I gerne vil høre mere om virksomhedstilpasset efteruddannelse, så send endelig en mail.



Suzane Terpe
Erhvervsakademi
Sjælland
sute@easj.dk

[Send e-mail](#)



Inge Hansen
Erhvervsakademi
MidtVest
inha@eamv.dk

[Send e-mail](#)



Hans Jørgensen
Erhvervsakademi
Lillebælt
hkj@eal.dk

[Send e-mail](#)



Bilag 2 – EAL forløb

2 dages praktisk LEAN forløb, med vægt på 5s; TPM og Flow forståelse afholdt for Tulip den 13. og 14. februar 2017.

Dag 1

Målet med dagen var at give kursister praktisk forståelse for anvendelsen af 5s og hvilke tilhørende Lean værktøjer, der er i spil. Værktøjer som kundeværdi, SMART Mål, behov, PDCA hjulet og Spaghettidiagram blev brugt. Dagen var en veksling mellem teori og praktisk arbejde. Det ud fra definerede områder i produktionen. De blev opdelt i grupper, så gruppedynamik og gruppeudvikling var også i spil. De skulle alle præsentere deres resultat sidst på dagen.

Dag 2

Målet for dagen var at give kursisterne praktisk forståelse for hvad TPM er, specielt hvilke signaler der er på manglende TPM og hvordan opsamler vi viden om behovet. Værktøjer som SMART mål, OEE, opsamling af data, GEMBA, forskellige typer af FLOW, PDCA hjulet, ansvar og involvering af hinanden blev brugt. Dagen var en afveksling mellem teori og praktisk arbejde. Det ud fra definerede områder i produktionen. De var igen opdelt i grupper. De skulle præsentere deres resultat sidst på dagen.

2 x 3 timers forløb for Lantmännen Unibake Hatting den 9. og 23. november 2016.

Program

(Undervisningsforløbet vil tage afsæt i Lantmännen Unibakes produktion)

Dag 1.

Hvad er bakterier

Normalflora hos mennesker, hvordan hænger det sammen med produktionshygiejne?

Patogene bakterier

Lidt om vækstbetingelser

Dag 2.

Gær og skimmel

Vækstbetingelser

Typiske udfordringer i jeres produktion

Bilag 3 – EASJ forløb

Online fødevarerikkerhedskursus for nye CP Kelco ansatte

Indholdet i det online fødevarerikkerhedskursus skal være en kombination imellem nuværende indhold fra E-smiley "General fødevarerhygiejne kursus", afholdt kursus ved Erhvervsakademi Sjælland "HACCP/egenkontrol – operatører i fødevarerindustrien", samt obligatorisk indhold i forhold til

Obligatorisk indhold

- Introduktion til GMP
 - o Generelt inkl. Fødevarestyrelsen definition
 - o GMP reglerne på CP Kelco, se dokument i7012
- Fødevarerikkerhedstrekanten
 - o HACCP planer: PRP, OPRP, CCP + PC: forskellen og eksempler på dette
 - o HACCP kontra HARPC
 - o Risikovurderingsmetodik: GMP, OPRP/PRP, CCP inkl. eksempler på fysisk, kemisk, mikrobiologisk og allergen kontaminering
 - o Mikrobiologisk risici: fokus på listeria, salmonella, E. coli, step. Aureous, B. cereus (se i1017)
- FSMA: Intro til FSMA
- Certificeringer
 - o Introduktion til ISO 9001 og FSSC22.000 samt hvilke krav dette medfører at CPK har disse certificeringer
- Audits: intern + GMP audit inkl. GMP auditskema
- Fødevarerikkerhedsteam
- Rengøring: områdestandarder
- Forventninger og krav til fødevarerikkerhed på CPK
- Allergener

Kursusindhold "HACCP/egenkontrol – operatører i fødevarerindustrien"

- Lovgivning (præsentation fra kursus): *ok men områder med bemærkninger om RTE produktion skal undlades*

- Rengøring: *ok men tørriblæsning kan slettes, UV kan reduceres, kontrol test kan fjernes da vi ikke anvender det*
- HACCP skemaer: *opdaterede versioner tilsendes, så disse skal opdateres*
- HACCP planer: *opdaterede versioner tilsendes, så disse skal opdateres*
- Egenkontrol: *ok men tegneserier skal undlades*
- Introduktion til forskellige patogener: *indholdet her skal målrettes CPK mikrobiologiske risici (se HACCP planer) samt kortes ned*
- Personlig hygiejne: *ok undlad det med kroppens indhold af bakterier samt øg fokus på CPK hygiejneregler og krav samt begrundelse for hvorfor at det er vigtigt*

Nuværende E-smiley "Generel fødevarehygiejne kursus"

- Indledning: *ok*
- Mikrobiologi: *se noter om MEMP*
- Egenkontrol: *beholdes men med fokus på CPK produktion og ikke RTE produktion*
 - o Intro: *ok*
 - o Registrering af egenkontrol: *ikke nødvendig*
 - o Branchekoder: *ikke nødvendig*
 - o egenkontrolprogram: *ok*
 - o dokumentation: *ok dog undlad noter om registrering via E-smiley*
 - o tilsyn og kontrol: *ok*
 - o opbygning: *ok med fokus på CPK områder og ikke RTE produktion, eksempelvis temperaturstyring ved buffet. Obs. trin 6 skal henvises til CPK procedure om arkivering i 5 år*
- Råvarer: *ikke relevant*
- Opbevaring: *ikke relevant*
- Produktion: *ikke relevant da indholdet er rettet mod RTE produktion*
- Rengøring: *ok, men tilretning i forhold til CPK hygiejne regler og krav. Håndvask: undlad noter om ringe. Pointering om anvendelse kun af CPK godkendte desinfektionsmidler*
- Fødevarekontrol: *fjernes*
-

Andre noter

- Undgå RTE (ready-to-eat) mad idet at vi producerer ingredienser, inkl. noter om spækbræt, krydskontaminering, køkkenhygiejne, grøntsager, kød etc. som er relateret til kantine og køkkenproduktion
- Øvelser + Tip en 13'er ikke gennemgået da jeg formoder at disse opdateres/ændres i forhold til online test ved gennemgang af E-learning program

Dokumenter til Erhvervsakademi Sjælland

- HACCP dokumentation
 - o HACCP planer
 - o Risk metode
 - o HACCP/HARPC plan
 - o Food Safety plan
- I7012
 - o cGMP og hygiejne regler
 - o GMP zone kort
 - o I7012-redskaber
 - o I7012-værktøj
- I1017 Monitorering af CCP og opfølgning på afvigelser
- GMP auditskema
- Rengøring – områdestandarder
- Præsentation ”Intro til fødevarer sikkerhed på CP Kelco”
- PF-2B-18 Fødevarer sikkerhedsteam

Kursusprogram for e-Smile

Program for dagen



Fermentering generelt

Fermentering af kød

eksempel med spegepølse

Fermentering af grønt

eksempel med sauerkraut

Risikoanalyse med fokus på mikrobiologiske risikofaktorer

Henkogning

Opgaver undervejs



Hvor: På virksomheden

Tidspunkt på dagen: I dagtimerne

Hvornår: 2016.11.04

Konceptbeskrivelse

Udvikle 2 kurser:

- 1) For lagermedarbejdere
- 2) Butikschefer

Varighed: 1 ½ dag fordelt på 2 kurser, et indledende kursus og et opsamlingskursus

Indhold (ikke nødvendigvis denne rækkefølge):

ALDI's kvalitetshåndbog i forhold til Frugt og grønt

Kendskab til frugt og grøntsags sorter:

- Med underpunkter

Kvalitetsændringer i frugt og grønt, herunder:

- Med underpunkter

Giftige stoffer og mikroorganismer:

- Med underpunkter

Let forarbejdede frugter og grøntsager

- Med underpunkter

Kurstype: IDV

Afholdelsessted: på deres lagercentraler

Input til kursusbevis: Kursusforløb for køkken- og plejepersonale på Ældrecentret Nygårds plads

Afholdes: den 4. og 18. november 2016

Titel: Tværfagligt samarbejde til glæde for borgerne

Formål: at styrke de tværfaglige relationer mellem pleje- og køkkenpersonale

Indhold:

- Zinnock øvelse
- Fælles værdier for Nygårds plads plejecenter
- Sund mad for ældre
- Konkrete scenarier fra feltstudie
- Kostrådsmøder
- Ris/ros kassen

Praktikordning

Input til kursusbevis: Kursusforløb for køkkenpersonale på Ældrecentret Nygårds plads

Afholdes: den 10. og 20. januar 2017

Titel: Skønne måltider

Formål: At styrke kompetencerne hos køkkenpersonalet i relation til at vurdere og dokumentere den kulinariske og ernæringsmæssige kvalitet af måltiderne

Indhold:

- Kulinarisk kvalitet
 - Succesfaktorer
 - Arbejdsgang
 - Dokumentation

- Ernæring
 - Målgruppe afklaring
 - Anbefalinger for den danske institutionskost
 - Dokumentation
 - næringsindhold
 - overholdelse af officielle anbefalinger for den danske institutionskost

Nye trends i fødevarer virksomheder – hvordan griber vi det an?

Mandag 29. maj

10.00 - 10.30 Intro og forventningsafstemning

10.30 – 13.00 Hvordan fører jeg tilsyn, når jeg møder nye trends, jeg ikke har set før? Hvilke værktøjer har jeg?

13.00 Frokost + strække ben

14.00 – 15.00 Generelt om sanktionering med fokus på nye trends

15.00 – 15.15 Kaffepause

15.00 – 17.00 Hvordan fører jeg tilsyn, når virksomheden fermenterer og henkoger?

17.00 – 17.30 Sygdomstilfælde i relation til nye trends

19.00 – 20.00 Aftensmad

Tirsdag 30. maj

9.00 - 13.00 Hvordan fører jeg tilsyn, når virksomhedernes ikke opvarmer til 75 °
C, anvender LTLT eller ~~soas~~-vide eller ikke nedkøler på 3 timer
65° - 10° C
(med indlaete kaffepauser ☺)

13.00 Frokost + strække ben

14.00 – 14.45 Opsamling på formiddag

14.45 – 15.10 Nye trends – nye virksomhedstyper – privatsfære – pop-up m.m.

15.10 – 15.30 Kaffepause

15.30 – 17.00 Generelt om madspild – hvad kan I forvente at møde?

19.00 Aftensmad

20.00 – 21.30 Hemmelig gæst

Onsdag 31. maj

09.00 – 10.30 Brug af råvarer indsamlet i naturen (regler og risici) – ~~novel~~ food og naturlige toksiner

10.30 – 10.45 Kaffepause

10.45 – 11.45 Hvilke elementer bør indgå i risikoanalysen? Eks. på konkrete produkter (konklusionsskemaer)

11.45 – 12.15 Oplæg til cases /Introduktion til gruppearbejde

12.15 – 13.15 Frokost + strække ben/

13.15 – 14.15 Gruppearbejde med cases

14.15 – 15.15 Diskussion og fremlæggelse i plenum

15.15 – 15.30 Afslutning og evaluering

Bilag 4 – EAMV forløb

Fødevarer sikkerhed og HACCP

Vi har udviklet et samlet koncept for, hvordan en hel virksomhed kan få opkvalificeret samtlige medarbejdere inden for fødevarer sikkerhed. Det er et koncept, der indtænker medarbejdernes forskellige niveauer af arbejde med fødevarer sikkerheden. Fra produktionsmedarbejderen til HACCP teamet og kvalitetsafdelingen.

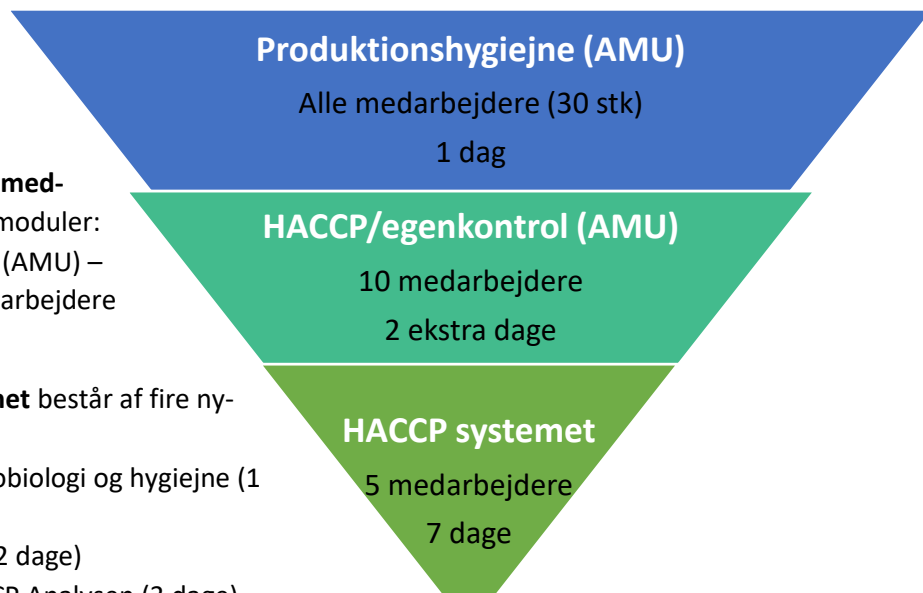
Konceptet udnytter ligeledes allerede eksisterende uddannelser.

Uddannelsen af produktionsmedarbejdere består af to AMU moduler:

- Produktionshygiejne (AMU) – Alle produktionsmedarbejdere
- HACCP/Egenkontrol

Uddannelsen af HACCP teamet består af fire nyudviklede moduler:

- Introduktion til mikrobiologi og hygiejne (1 dag)
- Lovgivning og GMP (2 dage)
- Egenkontrol og HACCP Analysen (3 dage)
- Validering og Verifikation (1 dag)



De fire moduler målrettet HACCP teamet kunne i princippet være afviklet som AU i fødevarer sikkerhed i Industriell fødevarer produktion, men virksomheden ønskede ikke at deres medarbejdere skulle bruge den tid på hjemmearbejde som et AU modul kræver. Derfor er der i dette koncept kun lagt op til en minimal mængde hjemmearbejde. Der er til gengæld taget 100% udgangspunkt i virksomhedens eksisterende systemer.

Alle modulerne i konceptet kan gennemføres enkeltvis, såfremt det vurderes, at deltagerne har de nødvendige forudsætninger for at følge dem.

Se vedlagte beskrivelse af HACCP teamets moduler. AMU modulerne følger deres studieordninger

Evaluering

AMU kurserne venter på lavsæson for Slagteriet

HACCP teamet bestående af 3 personer har gennemført deres 3 moduler. Kurserne foregik på engelsk og de forløb fint med et godt udbytte. Der skulle måske de første dage have været lidt samarbejds- og teambuildingøvelser, da det viste sig, at de tre i teamet ikke tidligere havde arbejdet sammen.



Egenkontrol og HACCP Systemet

- særligt forløb for Moesgaard Meat

Det kan gå grueligt galt, mange mennesker kan blive syge og virksomheden lukke, hvis der ikke er styr på fødevarer sikkerheden i en produktion. Kurset "Egenkontrol og HACCP systemet" er særligt tilrettelagt for de medarbejdere der skal være nøglepersoner i virksomhedens egenkontrol og være med til at sikre en høj hygiejn standard og en god fødevarer sikkerhed.

Modulet er relevant for medarbejdere der arbejder med egenkontrol eller med kvalitetsstyring, for her lærer deltagerne at vurdere de forskellige risici og tage højde for dem i produktionen. De får også fod på den relevante lovgivning og lærer at opstille og revidere et egenkontrolprogram efter HACCP principperne for produktion.

Kurset er bygget op i 3 moduler, med hver sit tema

Lovgivning (2 dage) herunder:

- Introduktion til kurset
- Den Danske og Europæiske fødevarer lovgivning
- Egenkontrol og hygiejnen forordningerne
- Særlige regler for slagterier
- Udarbejdelse af procedurer og kontroller for GMP, som er relevante for Moesgaard Meat, fx
- Lokaletemperatur, Personlig hygiejne, Rengøring og rengøringskontrol, og Skadedyr

Egenkontrol & HACCP analysen(3 dage) herunder:

- Udarbejdelse af Flowdiagram & Fabriklayout
- Udarbejdelse af færdigvare- og Råvarespecifikationer
- Risikoanalyse
- Kemiske, fysiske og mikrobiologiske risici
- Udpegelse og håndtering af CCP

Validering og Verifikation(1 dag) herunder:

- Validering
- Verifikation
- Færdigvarekontroller og deres rolle
- Interne Audits
- At modtage audit
- Kommunikation

For mere information:

Kontakt Gunhild Brynning

T: 29 69 37 20

E: gub@eamv.dk

Aktiviteten er støttet af:

**FoodNetwork**
Fødevareraktørens Innovationsnetværk

**OCIF**
Erhvervsakademiet MidtVest

**uch**
UDARBEJDESENTER
HOLSTENBØ

**VEU-CENTER**
MIDTVEST
DE BØRDE TIL VEJLEDNING OG UDDANNELSE

**Erhvervsakademiet**
MidtVest

Introduktion til Mikrobiologi og Kemi

En række forskellige grønlandske virksomheder og organisationer oplever et behov for efteruddannelse af deres medarbejdere, som ikke har mulighed for at flytte til Danmark i to år for at læse fiskeriteknolog.

I den sammenhæng har EAMV arbejdet med at udvikle forskellige modeller for hvordan de kan få enkelte relevante AU moduler eller en hel AU uddannelse.

Det har dog vist sig særdeles vanskeligt for mange grønlændere at komme uforberedt til Danmark for at gå på uddannelse med danskere.

Derfor har vi i samarbejde med Fiskeriministeriet og Polar Seafood udviklet et to ugers introduktionsforløb specielt for grønlandske kursister i kemi og mikrobiologi.

Konceptet er at der som på et kursus er fuld skemalagt og lærerstyret undervisning hver dag, så forløbet bliver så komprimeret som muligt. Der er en stor grad af laboratorie arbejde lagt ind i undervisningen og der er hvor muligt lagt eksempler fra fiskeriet og især fra det grønlandske fiskeri ind.

Indhold:

Kemi (30 lektioner)	Mikrobiologi (30 lektioner)
Teori	
<ul style="list-style-type: none">• Grundstoffernes og det periodiske system• Reaktionsskemaet• Ionforbindelser og salte• Molbegrebet og koncentrationer• Fældning• Titration• Exoterme og endoterme reaktioner• Syrer og baser• Metaller• Redoxreaktioner• Protein• Kulhydrat• Fedtstof• Alkoholer, carboxylsyrer	<ul style="list-style-type: none">• Hvad er mikroorganismer og hvor findes de?• Bakteriecellen• Rengøringskontrol• Drab af mikroorganismer. Kemi-ske midler og varmebehandling• Eukaryote celler• Vækstbetingelser. Fødevarerproduktion. Fisk og fiskeprodukter
Øvelser	
<ul style="list-style-type: none">• Laboratoriesikkerhed og laboratorietechnik	<ul style="list-style-type: none">• Kimfald fra luft. Effekt af håndvask

<ul style="list-style-type: none"> • Fremstilling af salte • Saltbestemmelse ved fældningstitrering • pH-måling • Bestemmelse af TVN • Peroxidtal • Syretal 	<ul style="list-style-type: none"> • Rengøringskontrol. Svaber, kontaktplader og kontaktslides • Drab af mikroorganismer • Mikroskopi • Temperaturens indflydelse på vækst • Tælling af bakterier fra fisk
---	---

Evaluering

Kurset blev afholdt en gang med 7 deltagere. 5 fra Fiskerikontrollen på Grønland og to fra Polar Seafood Greenland. Programmet var rigeligt presset og kunne med fordel have været spredt ud over 3 uger.

De studerende oplevede at de lærte meget og virkelig fik noget med hjem (bortset fra dem der kom med en lignende uddannelse fra Grønland).

Textureanalyser kursus

Der er lavet udkast til et virksomhedstilpasset endagskursus for laboranter i konsistensanalyser med Texture Analyser.

Kurset indeholder:

- Brug af forskellige Prober
- Forskellige slags konsistens og mål herfor
- Dataanalyse

Kurset er ikke endeligt aftalt med den pågældende virksomhed

Mikrobiologi - opfriskning

Der er lavet udkast til et endagskursus i et virksomhedstilpasset kursus for laboranter i et mikrobiologisk laboratorium på en fødevarer virksomhed.

Kurset indeholder:

- Den teoretiske baggrund for de forskellige analysemetoder og substrater
- Tælling af mikroorganismer
- Databehandling
- Brug af Standarder