

Guide til  
ansættelse

# Ny køkken medarbejder i daginsti- tutionen



# INDHOLD

## **Om guiden**

### **Afklaring af behov og ønsker**

Konkrete behov tilpasset jeres institution

Den rette køkkenfaglighed

Økonomi og valg af medarbejderprofil

### **Jobopslaget**

Eksempel på stillingsopslag

### **Samtalen**

### **Opstart af ny medarbejder**

## Om guiden

Ved at ansætte den rette medarbejder skaber I den bedste mulighed for, at maden og måltiderne når det niveau, I som institution ønsker at tilbyde børn og forældre. Det indledende arbejde er altså godt givet ud, så I kan byde den rette medarbejder velkommen.

Guiden her er et bud på, hvordan I kan gribe ansættelsesprocessen an fra start til slut. Guiden trækker på erfaringer fra ansættelsesrådgivningen, som Meyers Madhus har bidraget med i daginstitutioner i Københavns Kommune siden 2016.

I guiden kommer vi omkring hele ansættelsesprocessen fra overvejelser over behov, over jobopslag til opstarten af den nye medarbejder, sådan at alle dele af ansættelsesprocessen er dækket. Guiden er tænkt som sparring, og fx kan jobopslaget ikke kopieres uden tilretning til netop jeres behov, rammer, krav og vilkår. Det samme gælder behovsafklaringen, der jo vil bære præg af, at jeres institution har specifikke behov som den øvrige del af ansættelsesprocessen afspejler.

Guiden skal således ses om en sparring og en hjælp i processen, som man kan bruges til alle overvejelser henover ansættelsesprocessen. Derudover kan I måske have brug for mere sparring eller rådgivning i dele af eller hele processen. Det er naturligvis også muligt.

### Hjælp og sparring til ansættelsesprocessen

Meyers Madhus hjælper med ansættelsesprocessen, både udvælgelse af ansøgere til samtale og deltagelse i samtalerne samt anden sparring og hjælp efter jeres behov.

Ring til 26 77 31 16

Eller skriv en mail til

[raadgivning-kk@meyers.dk](mailto:raadgivning-kk@meyers.dk)

## **Ved akut behov for en køkkenmedarbejder**

Mangler I akut en medarbejder til køkkenet, kan I have brug for en midlertidig løsning. Med en midlertidig ordning giver I jer selv tid til og mulighed for at få ansat den rette medarbejder og fx tage to ansættelsesrunder, hvis I ikke har fundet den rette i første runde.

### **Der findes to overordnede løsninger, som begge finansieres lokalt via jeres eget budget:**

- 1.** En vikar der står for hele køkkendriften  
Københavns Kommune har en løbende vikaraftale inden for køkken- og kantineområdet. I 2020 er aftalen med Adecco, og I kan finde vikarordningen i Kvantum.
- 2.** Levering af mad direkte til institutionen  
Food Source er et centralkøkken, som leverer børnemad. I kan læse mere og bestille på [www.foodsource.dk](http://www.foodsource.dk). Vær opmærksom på, at hvis I benytter Food Source, skal pædagogerne selv stå for det praktiske arbejde omkring maden (anretning, opvask osv.).

## **Afklaring af behov og ønsker**

### **Overordnede ønsker og behov**

Maden og måltiderne er vigtige samlingspunkter hver dag. Maden bringer meget glæde, styrker børnenes madmod og kan være en stærk og integreret del af det pædagogiske arbejde. Den er altså af stor betydning i dagligdagen, at man må finde den rette køkkenmedarbejder.

For at finde ud af hvilken medarbejderprofil, der passer til jeres institution, skal I overveje hvilke generelle behov, I har. Derudover skal I medtænke de politiske målsætninger, som Københavns Kommune har til mad og måltider. Og endelig skal I selvfølgelig finde en person, der passer ind i jeres institutionssammensætning og kultur, sådan at jeres nye kollega kommer til at trives i sit arbejde.

### **Nedenfor har vi listet nogle overordnede punkter, som I skal afklare, sådan at I kan beskrive en ansøgerprofil tydeligt for jer selv:**

- Hvilken madkultur og institutionskultur har vi, som en kommende køkkenmedarbejder skal være en del af. Og hvordan kan vedkommende sætte sit eget præg på kulturen?
- Hvordan er jeres køkkenarbejde organiseret? Ofte er køkkenmedarbejdere i daginstitutioner alene om en stor del af det daglige arbejde, hvorfor det er nødvendigt at finde en medarbejder, der kan tage hånd om opgaverne selvstændigt.
- Hvordan skal køkkenmedarbejderen deltage i det pædagogiske arbejde og arbejdet med madmod og madkultur i netop jeres institution? Har I, eller ønsker I at indarbejde faste rutiner omkring måltidet, som køkkenmedarbejderen skal være en del af?
- Hvor mange børn og ansatte skal der laves mad til hver dag? Og hvor mange måltider serveres der dagligt?

Når de første indledende skridt til at indkredse profilen er taget, skal I sætte fokus på køkkenfagligheden, som er lige så vigtig for, at arbejdet kan lykkes.

## Den rette køkkenfaglighed

En køkkenmedarbejder skal have en høj kulinarisk faglighed. Derudover skal vedkommende kunne sætte fagligheden til at arbejde i sammenhæng med målgruppens ernæringsbehov. Det er også nødvendigt, at køkkenmedarbejderen har en lyst til at samarbejde med pædagogerne om børnene og kan tænke maden pædagogisk, så han/hun kan hjælpe pædagogerne med at gribe om opgaven med madmod og madpædagogik. I daginstitutioner er selvstændighed og evne til at fokusere på alle de øvrige opgaver vigtige kompetencer hos køkkenmedarbejderen, fordi ofte er man alene om at lave menuplaner, styre budget, købe ind mv. På den måde er der mange forskelligartede kompetencer i spil hos de medarbejdere, der skal fungere godt i stillingen som køkkenmedarbejder i en daginstitution.

### 1. Køkkenfaglighed - køkkenmedarbejderen:

- Kan producere til hele børnegruppen
- Kan menuplanlægge kulinarisk kvalitetsmad indenfor de givne krav fra dels Københavns Kommune

### 2. Ernæring - køkkenmedarbejderen:

- Har styr på målgruppens behov
- Kan differentiere mad til vuggestue- og børnehavebørn
- Kan arbejde med ernæringskrav indenfor målgruppen og med hensyntagen til Københavns Kommunes krav om fx klimaomstilling og madspildsreduktion

### 3. Pædagogik - køkkenmedarbejderen:

- Har lyst til at arbejde med børn, både i køkkenet i mindre omfang, men især i forbindelse med måltidet fx når børnene henter mad i køkkenet mv.
- Har erfaring med at inddrage børnene i køkkenet
- Har erfaring med at inddrage børn i rammerne omkring måltidet

### 4. Selvstændighed - køkkenmedarbejderen:

- Kan planlægge og udføre menuplaner selvstændigt
- Har erfaring med indkøb.

- Kan økonomistyre et budget og sikre at det holdes og samtidig overholder kulinariske krav, ernæringskrav samt politiske målsætninger

#### **5. Samarbejde - køkkenmedarbejderen:**

- Har lyst til og kompetencer til at samarbejde med pædagogisk personale.
- Kan se fordelene og har lyst til at indgå i et erfaringsnetværk med køkkenfolk i klyngen samt ledelsen.

#### **6. Erfaring - køkkenmedarbejderen:**

- Har erfaring med børnemad.
- Har erfaring med mad i storproduktion eller større mængder.
- Har erfaring med eller lyst til at lære Kvantum at kende.
- Har erfaring med varebestilling, planlægning, spisemærke

#### **7. Drive - køkkenmedarbejderen:**

- Har lyst til og drive til at søge ny inspiration indenfor børnemad.
- Er nytænkende og modig

Det er en god ide at inddrage relevante medarbejdere fra det pædagogiske personale, gerne de som er med i et eventuelt ansættelsesudvalg, og vende hvilken profil, I som institution ønsker at vægte.

### **Økonomi og valg af medarbejderprofil**

Køkkenmedarbejderens formelle eller uformelle faglighed er afgørende for et velfungerende samarbejde. De fleste daginstitutioner i Københavns Kommune har behov for at have en køkkenmedarbejder med en formel køkkenfaglig uddannelse. Nogle institutioner har valgt at ansætte køkkenmedarbejdere uden formel uddannelse for at spare penge. Men hvis køkkenmedarbejderen har en køkkenfaglig uddannelse, er vedkommende trænet i at organisere arbejdet og har en høj faglighed og kan derfor udføre en del af de daglige opgaver hurtigere, bedre og mere selvstændigt end en uuddannet. Der findes naturligvis undtagelser i begge retninger, men for de flestes vedkommende gør det sig gældende, at køkkenfagligt uddannede kan:

- Planlægge menuer og organisere arbejdet



- Kan arbejde indenfor en palette af smage, metodikker og tilsmagning og har erfaring med at producere mad
- Kender til optimale arbejdsgange indenfor køkkendrift og kan derfor navigere smidigt i opgaverne
- Kender til sæson, udbud og råvarekvalitet og kan selvstændigt foretage fornuftige valg, både økonomisk og i henhold til de kommunale krav om fx økologi, klimareduktion og madspild
- Kender til egenkontrol og har it-kompetencer der matcher behovet i en køkkendrift – fx i relation til bestilling, planlægning og organisering af arbejdet

Ofte vil det derfor være økonomisk forsvarligt at ansætte en køkkenfagligt uddannet, der er uddannet til at varetage disse opgaver.

## Jobopslaget

Tag udgangspunkt i jeres behov, når I skriver opslaget. Se også et forslag til jobopslag senere i dette kapitel. Beskriv hvad I ønsker, og hvorfor man som ny medarbejder skal besidde det. Det er en god ide at være meget specifik, så hvis I f.eks. søger en ny køkkenmedarbejder, der kan stå for aktiviteter med og for børnene, så lad det fremgå af annoncen. Forventningen til uddannelsesniveau og erfaring med produktion er også vigtig at præcisere, så I fra starten får så kvalificerede ansøgninger som muligt. Her kan I tage udgangspunkt i den nye introfolder.

Beskriv, hvad den nye medarbejder kan forvente sig af at starte hos netop jer. Væk interesse for at lige netop jeres sted er det helt rigtige sted for dem. Det kan fx være, at der er meget frie rammer, gode arbejdsvilkår, mulighed for fagligt samarbejde i klyngenetværket eller andre attraktive muligheder.

### **Nogle af de muligheder, vi ser i madarbejdet i daginstitutioner, er bl.a.:**

- Unikt arbejde hvor man bidrager til at skabe madmodige børn, som påvirker dem resten af livet
- Stor fleksibilitet i forhold til at tilrettelægge sin arbejdsdag, menuer osv.
- Mulighed for at præge madtilbuddet i daginstitutionen og sætte ambitionsniveauet for maden.
- Arbejdstider der harmonerer med et familieliv.
- Mulighed for samarbejde på tværs af forskellige faggrupper og ofte med pædagoger.

### **Hvor skal der annonceres**

Jobannoncen kan placeres på Københavns Kommunes centrale jobsite, men den kan også lægges på [www.maaltider.kk.dk](http://www.maaltider.kk.dk), hvor mange i samme stilling kigger ind jævnligt. Udover at annoncere på de platforme I normalt bruger, kan det være en god ide også at annoncere på [www.gastrojob.dk](http://www.gastrojob.dk). Her søger flere inden for det køkkenfaglige område.

## EKSEMPEL PÅ STILLINGSOPSLAG

Tekst markeret med gul rettes til, så det passer til jeres institution.

Den integrerede institution **XXX** søger en uddannet, dygtig og udadvendt madhåndværker på **XX** timer om ugen til børnehaven på Nørrebro. **XXX er beliggende i De Gamles By, som er en lille oase i hjertet af Nørrebro. Vi har adgang til boldbaner, legepladser, sansehaver, hønsegård og gedefold. Vores hus er bygget i et plan, og fra alle stuer er der direkte adgang til vores store dejlige legeplads, som om sommeren er en skøn grøn arena med æble- og pæretræer.**

Vores køkken er husets hjerte, og duften fra køkkenet kan brede sig i hele huset, og børnene har daglig kontakt til køkkenet. Der serveres morgenmad, formiddagssnacks, frokost og eftermiddagsmad. Der er tale om daglig bispisning af **XX** børn til frokost og **XX** børn til eftermiddag. Det er ikke krav, men bestemt en fordel, hvis du har lavet mad til børn. Du har sandsynligvis en køkkenfaglig- og/eller ernæringsuddannelse. Fordi du skal arbejde selvstændigt, er det vigtigt, at du er engageret og har interesse for madlavningen og selv kan sammensætte, planlægge ernæringsrigtige menuer af høj kulinarisk kvalitet. Du er kreativ i et køkken, tager tingene med et smil og har overskud til børnene. Arbejdet kræver, at du er selvstændig, stabil og kan tilberede lækre retter til små maver hver dag. Og så skal du være med til at varetage det vigtige omstillingsarbejde i Københavns Kommune. Du skal altså være med til at forandre måltiderne og dermed sikre CO<sub>2</sub>-reduktion i 2025, som er en del af den politiske målsætning i København.

### Mad er pædagogik

For os skal det, som foregår på stuerne, ikke være afskåret fra, hvad der sker i køkkenet og omvendt. Børnene skal have en bevidsthed om, hvad de kommer i munden, og hvor det kommer fra. Du skal være med til at give børnene en solid maddannelse, hvor arbejdet i køkkenet er den vigtige dagligdagsindsats. Mens projekter, fx hvor du deltager i at børnenes arbejde med at anlægge en sansehaver eller viser dem, hvordan en fisk ser ud indeni, er små nedslag hen over årets gang.

### Vi vil fremme madmod

Maden skal have et højt kulinarisk niveau. Maden skal pirre børnenes smagsløg, og du skal være med til at sikre, at børnenes madmod bliver udfordret og styrket hver dag.

### Målet er økologi

Du skal arbejde ud fra, hvad årstiderne har at byde på og være kvalitetsbevidst i dine valg af råvarer. Vi har det Økologiske spisemærke i guld, og det arbejde skal du selvfølgelig føre videre ved at købe 90% økologisk og ved at kunne dokumentere dette via vores indkøbsordning.

### Ernæringsrigtig energi til børnene

Udover at kunne tilbyde børnene mad af høj kulinarisk kvalitet, skal du også kunne arbejde med en korrekt sammensat menuplan, således at børnenes behov dækkes. Vedlæg derfor en menuplan du har udarbejdet til målgruppen, hvor du viser, hvordan du vil pirre smagsløgene med ernæringsrigtig mad af høj kulinarisk kvalitet.

### Dine opgaver derudover er:

- Udarbejde ugentlige madplaner
- Bestilling af råvarer
- Daglig egenkontrol
- Samarbejde med Meyers Madhus om implementering af Madliv København 2025

### Yderligere information

Aflønning vil ske i forhold til gældende overenskomst med Københavns Kommune. Du er meget velkommen til at kontakte pædagogisk leder **XXX** på **XXXX XXXX** for aftale om et besøg eller med spørgsmål.

## Udvælgelse af ansøgere til samtale

I udvælgelsen af de ansøgere, som I gerne vil invitere til en samtale, er det vigtigt, I holder jer for øje, at den rette kandidat har hovedfokus på madlavningen. Her vil det være langt de fleste opgaver i stillingen, og det er afgørende, at jeres kommende medarbejder mestrer at styre en køkkendrift selvstændigt.

Et andet opmærksomhedspunkt er, at en del ansøgere inden for dette felt har manglende skriftlige kompetencer, men kan være fantastiske til at skabe et sanseligt og inspirerende madtilbud. Kig derfor altid CV'et igennem og vurder ud fra det om ansøgeren kunne være spændende at se til en samtale, også selvom ansøgningen ikke sidder helt i skabet.

Vi anbefaler at I inviterer 4-6 ansøgere til samtale.

Som forberedelse til samtalen er det en god ide at bede ansøgerne om at lave en uges menuplan med frokost og mellemmåltider, som de kan tage med. Det er en god måde at se, hvilke overvejelser de gør sig i forhold til:

1. Ernæring – er der tænkt over et mere proteinrigt eftermiddagsmåltid på vegetardage? Er eftermiddagsmåltidet altid brød med frugt eller er ansøger god til at variere? Har ansøgeren kendskab til børns ernæringsbehov (fx at vuggestuebørn har brug for energitæt mad)?
2. Økologi og Det Økologiske Spisemærke – har ansøgeren erfaring med at lave børnemad som er 90% økologisk? Har de drevet et køkken, som var spisemærket tidligere?
3. Det grønne køkken – Har ansøgeren bud på hvordan man menuplanlægger i et køkken, hvor der er stort fokus på det grønne? Har de styr på hvordan man sikre fx ernæring og protein i et grønt køkken (fx flere bælgfrugter, mindre kød)? Har de arbejdet med grønne børneretter tidligere?
4. Variation og sæson – Er der jordbær til eftermiddagsmåltidet i vinterperioden? Er der variation i hvilke grøntsager der bruges i retterne? Er der variation i de retter som foreslås?
5. Planlægning – er fredag evt. rugbrødsdagen, så man kan bruge ugens rester? Er planen realistisk at udføre?

6. Økonomi – er der sammenhæng mellem ugens menu og rådighedsbeløbet? Har ansøgeren overvejelser i forhold til at holde både 90% økologi og økonomirammen?

## Samtalen

Til samtalen er der flere muligheder for at afdække, hvem af kandidaterne der er den rette til jeres institution. Der er mange parametre, der skal tages stilling til. Derfor er der her vedlagt en spørgeguide, som I kan tage udgangspunkt i.

Formålet med samtalen er, at ansøgeren yderligere kvalificerer sit køkkenfaglige niveau samtidig med, at I skal vurdere, om ansøgeren matcher jeres hus og personalegruppe. Genopfrisk de særlige kompetencer I i fællesskab fandt frem til i starten af ansøgningsfasen og sørg for at få spurgt ind til dem. Spørg gerne med konkret ind til det køkkenfaglige niveau, fx hvad vedkommende laver fra bunden i en køkkenproduktion, så I kan afdække det håndværksmæssige niveau. Spørg også gerne ind til ansøgernes viden om at arbejde med økologi og klimahensynsfuld måltidsplanlægning, da det er en del af de politiske målsætninger for Københavns Kommune. På den måde er det opgaver, køkkenmedarbejderen skal kunne løse.

### Styring og organisering

- Menuplanlægning – Hvordan planlægger du en menu?
- Madspild – Hvordan arbejder du med madspild? Hvad skal man være opmærksom på i varebestilling og håndtering af varer?
- Hvordan lykkes du med økonomistyring, hvad skal man være opmærksom på?
- Hvad er din erfaring registrering med Det Økologiske Spisemærke?
- Har du arbejdet i økonomistyringssystemet Kvantum før?
- Hvordan køber du ind normalt? – på nettet / over telefonen / supermarkeder?

### Ernæringsmæssig erfaring

- Hvordan arbejder du med ernæring i madlavning?
- Hvordan tager du højde for børneernæring i din menuplan?
- Hvad tænker du i forhold til mellemmåltider og ernæring?
- Hvad gør du, hvis børnene ikke kan lide maden?

### Uddannelse

- Hvad bruger du i dit nuværende arbejdsliv fra din uddannelse?
- (hvis ufaglært) Hvilke erfaringer trækker du på i dit nuværende arbejdsliv?

### **Gastronomisk kreativitet og involvering**

- Hvad tænker du når jeg siger børnemad?
- Hvordan arbejder du med sæsoner i din madlavning? Tilsmagning?
- Hvad laver du normalt fra bunden? – bagning? Syltning? Hele råvarer (grønt? Kød?)
- Hvilken mad kan du bedst lide at lave hjemme/på arbejde?
- Hvad har du i din fryser?
- Hvordan stimulerer og udfordrer du børnene med maden?
- Hvordan inddrager du børn i køkkenet/madlavningen?

### **Samarbejde i køkkenet og kommunikation med pædagoger og forældre**

- Hvad tænker du om kommunikation om maden med pædagoger?
- Hvad tænker du er vigtigt i forholdet mellem pædagoger og køkkenet?
- Hvad tænker du om kommunikation om maden med forældre?
- Hvad er vigtigt for dig i forhold til samarbejdet i køkkenet?
- Hvad er vigtigt for dig i et samarbejde? Hvad kan vælte din dag?

### **Selvstændighed**

- Det er et selvstændigt job, man er både assistent, kok og chef i sit eget køkken - Hvordan har du det med udsigten til at være eneansvarlig i køkkenet?

### **Udviklingspotentiale**

- Hvor har du været gladest for at arbejde?
- Hvad har du af drømme/visioner?
- Hvad vil du gerne have ud af dette job?
- Hvor ser du dig selv om 5 år?

## **Opstart af den nye medarbejder**

Når I har fundet den rette kandidat og ansættelsen er faldet på plads, kan det være en god ide at lægge en plan for, hvordan den nye medarbejder bedst integreres og introduceres til sit nye job. Udover opstarten i jeres hus, kan det være en god ide, at I understøtter, at medarbejderen får et køkkenfagligt netværk i kommunen.

## **Klyngenetværk og erfaringsnetværk for køkkenmedarbejdere**

Det kan være, at der allerede er et køkkennetværk i jeres klynge. Men vi anbefaler under alle omstændigheder, at I benytter de tilbud, som allerede eksisterer i kommunen.

## **Introforløb i Meyers Madhus**

I Meyers Madhus er der mulighed for at deltage i et introforløb for nye køkkenmedarbejderen i Københavns Kommune. Her bliver de introduceret til køkkenarbejdet i Københavns Kommune, udviklingsmuligheder, ernæring og de forskellige rammer der ligger til grund for køkkenarbejdet.

Måske skal introfolderen vedhæftes?