Kompetens

Här ger Livsmedelsverket vägledning om hur kraven i lagstiftningen kan uppnås. Vägledningen är inte bindande och utesluter inte andra sätt att uppfylla kraven.

Kompetens är förmåga och vilja att utföra en arbetsuppgift genom att använda kunskap och färdigheter. Myndigheten och personalen måste ha kompetens som motsvarar myndighetens uppdrag och ansvar.

Kompetens är mer än kunskap

Med kompetens menas förmågan och viljan att utföra en arbetsuppgift genom att använda kunskap och färdigheter. Se Svensk standard SS 624070:2017 ”Kvalitetsledning - Kompetensförsörjningsprocessen”.

Det finns flera kompetensområden som är viktiga för kontrollen. Indelningen nedan följer en modell från Institutet för personal- och företagsutveckling.

- Yrkesteknisk kompetens
  Exempel, se nedan.
- Personlig kompetens
  Inkluderar egenskaper som rätt värderingar, attityder, etik, integritet, kreativitet och ansvar.
- Kommunikativ kompetens
  Inkluderar förmågor som socialt samspel, att visa respekt, att kunna lyssna och uttrycka sig.
- Strategisk kompetens
  Inkluderar förmågor som att kunna hantera mål och strategier, att förstå sin roll och att förutse konsekvenserna av ett beslut och ställningstagande.

De behöriga myndigheterna ska ha eller ha tillgång till, väl kvalificerad och erfaren personal så att offentlig kontroll kan utföras på ett effektivt och verkningsfullt sätt. Se artikel 5, punkt 1e i förordning (EU) 2017/625. I punkt 4 i samma artikel kan man läsa att personalen som utför offentlig kontroll ska få ändamålsenlig utbildning för sitt kompetensområde och vid behov få regelbunden vidareutbildning.

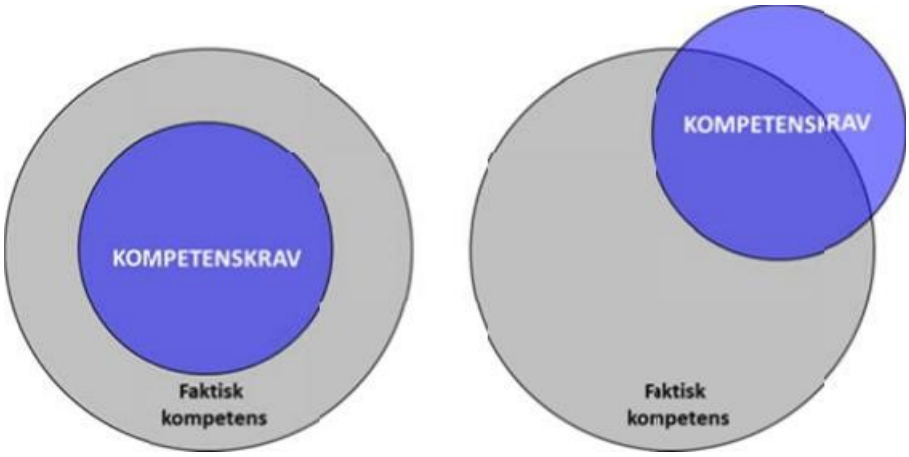
Det som kan ingå i utbildningen för personal som utför offentlig kontroll är:

- metodik för kontrollmetoder, till exempel verifierande kontroll, inspektion och provtagning
- kunskap om livsmedelslagstiftningen
- förmåga att bedöma bristande efterlevnad
- kunskap om faror och risker i livsmedelskedjan
- förmåga att utvärdera tillämpningen av HACCP
- kunskap om kvalitetssäkringsprogram
- kunskap om systemet för officiella intyg
- beredskapsplanering
- förmåga att använda rättsliga åtgärder
- granskning av dokumentation
- kunskap om kontrollförfaranden för djur och varor som kommer från tredje land

Förordning (EU) 2017/625 nämner inte uttryckligen personlig, kommunikativ och strategisk kompetens. Men sådana egenskaper är viktiga både för att kontrollen ska ha önskad effekt och för att företagare ska ha förtroende för kontrollen. Uppdraget att utföra offentlig kontroll innebär möten med människor med olika förutsättningar. Inspektören behöver driva kontrollprocessen framåt och måste även ha förmåga att anpassa samtalet till den man talar med. Att kunna använda sig av aktivt lyssnande, frågetekniker, motiverande samtal och känna till metoder för att bemöta försvarsbeteenden är viktiga kompetenser för en inspektör.

Planering av kompetens

Syftet med planeringen av kompetensen är att myndighetens kompetens ska svara upp mot de krav på kompetens som följer av myndighetens uppdrag.



Livsmedelslagstiftningen innehåller både detaljregler och målstyrda regler, som ibland är flexibla. Arbets- och tankesätten skiljer sig beroende på om man bedömer efterlevnaden av målstyrda regler eller detaljregler. Kompetens ska finnas för att kunna arbeta på rätt sätt, vid rätt tillfälle, med alla typer av lagstiftning inom myndighetens ansvarsområde.

De flesta myndigheter har flera olika arbetsuppgifter och kontrollansvar för flera olika slags anläggningar. Det ställer krav på olika kompetenser. En viss specialisering hos kontrollpersonalen kan behövas för att kontrollen ska bli effektiv och ändamålsenlig.

Myndigheten ska se till att rätt kompetens finns hos rätt individ och på rätt plats i verksamheten. Kompetensen ska inte bara finnas på plats inom myndigheten utan också användas på ett ändamålsenligt sätt. Det vill säga de personer som innehar en viss kompetens ska också vara de som utför kontrollerna där den kompetensen krävs.

Verktyg och metoder – några exempel

Kompetensanalys med GAP

En metod som kan användas i planeringen av myndighetens kompetens är en så kallad GAP-analys. GAP-analysen används för att identifiera, precisera och åtgärda gapet mellan en befintlig och en önskad situation. Gapet kan exempelvis vara skillnaden mellan den kompetens myndigheten har för tillfället och den kompetens som behövs. Analysen görs i följande fem steg.

1. Identifiera organisationens kompetensbehov

Exempel på frågeställningar:

- Vilka typer av anläggningar har vi kontrollansvar för?
- Vilken lagstiftning är aktuell för dessa anläggningar?
- Vilka kontroll- och handläggningsuppgifter är kopplade till dessa anläggningar?
- Vilka krav på kompetens ställs på den som ska utföra kontroll på dessa anläggningar utifrån aktuell lagstiftning?

2. Kartlägg tillgänglig kompetens inom organisationen

Exempel på frågeställningar:

- Vilken kompetens finns idag?
- Har rätt person eller personer denna kompetens?

3. Jämför kompetensbehovet med tillgänglig kompetens

För att identifiera organisationens kompetensgap behöver man analysera den tillgängliga kompetensen.

- Har kontrollmyndigheten tillräckligt med personal med nödvändig kompetens för att förstå processer, tillagningsmetoder och liknande i de kontrollerade verksamheterna och för att kunna värdera faror och nödvändiga rutiner?

- Har kontrollmyndigheten nödvändig kunskap om gällande regler samt förmåga att tillämpa dessa?

- Har kontrollmyndigheten nödvändig kunskap och färdighet i kontrollmetoder för att planera och genomföra revisioner och inspektioner på de olika typerna av anläggningar? Har man nödvändig kunskap och färdighet i att planera och genomföra provtagning på dessa verksamheter samt bedöma resultaten?

- Har kontrollmyndigheten nödvändig kunskap och färdighet för att vidta åtgärder vid bristande efterlevnad (sanktioner) så att den offentliga kontrollen blir effektiv?

4. Planera och genomföra

- Upprätta en strategi för att åtgärda eventuella brister. En plan kan behöva innehålla både kortsiktiga och långsiktiga åtgärder. Det kan till exempel vara att vidareutveckla kompetensen hos befintlig personal, omfördela arbetsuppgifter, rekrytera personal, ”köpa in” kompetens från annan myndighet eller på annat sätt nyttja kompetenser genom samverkan.
- Genomför strategin. Genomförandet förutsätter att resurser avsätts.

5. Följa upp/utvärdera

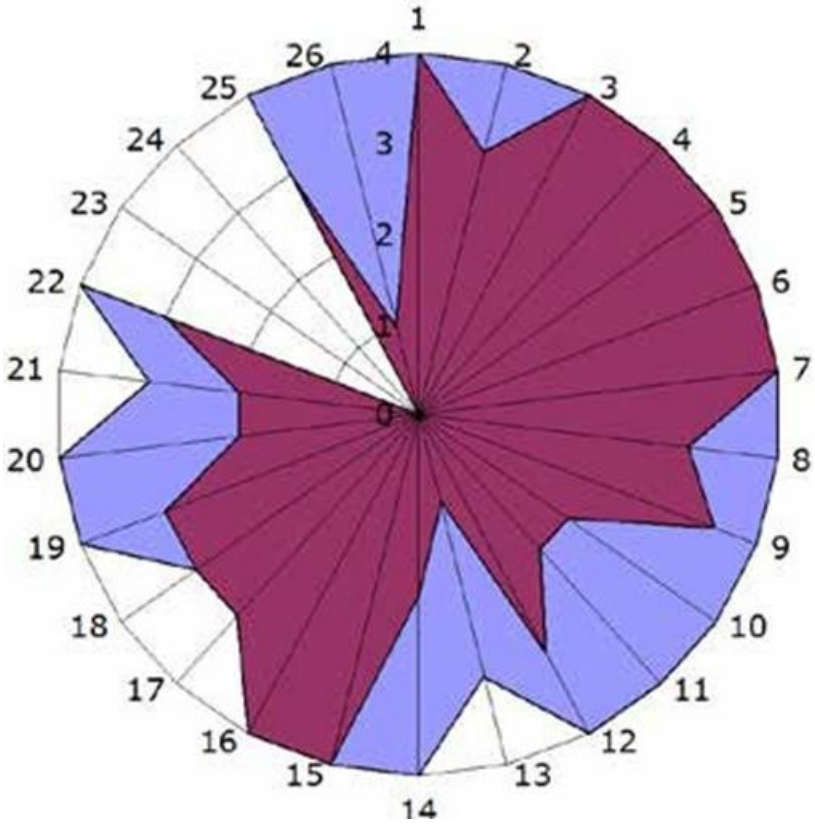
- Följ upp att bristerna har åtgärdats och att kompetenskraven därmed uppfylls samt att det påverkar organisationens resultat det sätt man önskar.

I Svensk standard SS 624070:2017 ”Kvalitetsledning – Kompetensförsörjningsprocessen” finns ytterligare stöd för att arbeta strategiskt och systematiskt med kompetensförsörjning. Standarden har utarbetats för att stödja organisationer så att de kan säkerställa att de har rätt kompetens för att möta dagens och morgondagens utmaningar. Till standarden finns också handboken ”Kompetensförsörjning – så gör ni!”. Standarden och handboken ägs och säljs av SIS (Swedish Standard Institute).

SIS (Swedish Standard Institute)

Kompetensrosen

Ett mer visuellt verktyg är den så kallade kompetensrosen. Modellen är ett spindeldiagram där olika kompetenser kan läggas in. Utifrån en bestämd kravprofil läggs behov och tillgänglig kompetens in. På så sätt får man en tydlig bild av var det behövs kompetensförstärkning. Modellen kan användas på såväl individ- som gruppnivå.



Att använda modellen förutsätter dels att man identifierat relevanta kompetensområden, och dels att man har bestämt nivåer för vad som är lite eller mycket inom kompetensområdena. En kravprofil kopplad till kompetensrosen kan exempelvis anges i fyra nivåer:

1. Grundläggande teoretiska kunskaper i ämnet/området.
2. Grundläggande teoretiska kunskaper i, och viss praktisk erfarenhet av, ämnet/området.
3. Fördjupade eller breddade teoretiska kunskaper och viss erfarenhet i ämnet/området.
4. Fördjupade eller breddade teoretiska kunskaper och god praktisk erfarenhet och förtrogenhet i ämnet/området.

Kompetensområden kopplade till figuren ovan kan exempelvis vara punkterna nedan.

Kompetensområde Nivå 1-4

1. Livsmedelslagstiftning
2. Allmän juridik
3. Administrativa åtgärder inklusive vite
4. Kontrollförfaranden, allmän metodik för att genomföra kontroll
5. Verifierande kontroll
6. Provtagningsmetodik
7. Utredningsmetodik/smittskydd
8. HACCP-metodik
9. Livsmedelshygien
10. Mikrobiologiska agens
11. Kemiska agens
12. Födoämnesallergi
13. Livsmedelsteknologi
14. Branschkunskaper
15. Kvalitets- och ledningssystem
16. Märkning/livsmedelsinformation, generella regler
17. Märkning/livsmedelsinformation, särskilda regler
18. Spårbarhet
19. Kommunikation, ledarskap och samtalsmetodik
20. Myndighetens värderingar och policys
21. Beredskapsplanering

22. xxx

Naturligtvis kan kompetensområden och nivåer behöva anpassas till vilket sammanhang kompetensrosen används, exempelvis medarbetarsamtal med en relativt ny och oerfaren medarbetare eller kompetensplanering av ett inarbetat team.

Kollegialt lärande

Endast teoretisk kunskap ger inte automatiskt förändring i det konkreta handlandet. Därför behövs forum och tid där kontrollpersonal kan diskutera, analysera och utvecklas både som samtalsledare och i sina färdigheter. Det kan göras genom till exempel utbildning och att det finns tid avsatt i den dagliga verksamheten för personalen att utvärdera och reflektera över hur arbetet gått.

Exempel - kompetenser som kan behövas i kontrollen

I det här avsnittet ger vi exempel på kompetensområden som kan behövas inom en kontrollmyndighet. Dessa områden kan vara användbara i modellen kompetensros. De listade grundkompetenserna syftar främst till att kunna utföra uppdraget som behörig kontrollmyndighet och fokuserar på förvaltning, kontrollmetodik och rättsliga åtgärder samt grundläggande naturvetenskaplig kompetens. De listade kompetenserna rör i sin tur främst yrkesteknisk kompetens. Listan är med andra ord inte fullständig.

Förvaltning och myndighetsutövning

- Grundläggande rättskunskap och grundläggande juridik.
- Offentlighet, sekretess och rättssäkerhet.
- Myndighetsuppdraget och myndighetsrollen.
- Tjänstemannens befogenheter och skyldigheter.
- Förvaltningslagens krav på myndighetsutövning och krav på handläggning.
- Kontrollförordningens krav på myndigheter och på livsmedelskontrollen.
- Beslutsprocesser.
- Kontrollprocesser.
- Ansvarsfördelningen mellan olika berörda myndigheter.
- Myndighetsstruktur inom livsmedelskontrollen (myndigheternas organisation, uppgifter, arbetssätt och beslutsbefogenheter) och strukturen för besvärsinstanser.
- Handläggningsteknik.

Administrativa åtgärder

- Kunskap om vilka administrativa åtgärder som finns och när de bör användas inom livsmedelskontrollen
- Viteslagen.
- Juridisk metodik.

Livsmedelslagstiftning

- Kunna generell livsmedelslagstiftning inklusive rådande praxis, gällande vägledningar och andra normerande dokument och känna till övrig livsmedelslagstiftning.

Kontrollmetodik och kontrolltekniker

- Verifierande kontroll.
- Provtagningsmetodik samt kunna dra slutsatser av analysrasultat
- Inspektionsmetodik
- Utredningsmetodik för matförgiftningar och spårbarhet.
- Mätteknik, till exempel temperaturmätning.
- Samtalsmetodik, bland annat frågeteknik.
- Kvalitets- och ledningssystem, som ISO 22000 och BRC.

Naturvetenskaplig kompetens

Grundläggande kunskap om:

- Livsmedelsburna smittor och förgiftningar.
- Mikrobiologi och mikroorganismers förekomst, tillväxt, överlevnad och eliminering samt de faktorer som påverkar det, som till exempel tid, temperatur, vattenaktivitet, pH och konserveringsmedel.
- Hur mikroorganismer kan spridas med livsmedel och vilka hälsoeffekter det kan medföra.
- Toxikologi, livsmedelsanknutna toxiska substanser och hur des kan ge negativa hälsoeffekter på människor.
- Livsmedelsanknutna allergener och hur de kan ge negativa hälsoeffekter på människor.
- Livsmedelsteknologi och livsmedelshygien (bland annat HACCP).

Senast uppdaterad 4 november 2021 Ansvarig grupp SV_KL