



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Framgångsfaktorer

– Fyra kökschefer berättar

Sofie Larsson

Kandidatuppsats 15 hp

Program: Kostekonomprogrammet med inriktning mot ledarskap, 180hp
Vt 2015

Handledare: Marianne Pipping Ekström

Examinator: Kerstin Bergström

Rapportnummer: VT15-11



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Kandidatuppsats 15 hp

Rapportnummer: VT15-11

Titel: Framgångsfaktorer – Fyra kökschefer berättar

Författare: Sofie Larsson

Program: Kostekonomprogrammet med inriktning mot ledarskap 180 hp

Nivå: Grundnivå

Handledare: Marianne Pipping Ekström

Examinator: Kerstin Bergström

Antal sidor: 57 (inklusive bilagor)

Termin/år: Vt 2015

Nyckelord: Kvinnor, kockyrket, genus, makt

Sammanfattning

Det är väl uppmärksammat i samhället att det råder en ojämställdhet i restaurangbranschen mellan kvinnor och män i kockyrket, liksom att det finns klara gränser för könssegrering inom branschen. Kockens arbete betraktas och är fortfarande ett mansdominerat yrke i restaurangbranschen. Syftet med denna studie är att utforska och belysa de bakomliggande faktorerna och orsakerna till varför det idag är en ojämställdhet och könssegrering inom restaurangbranschen. Dessutom att undersöka om det finns några hinder som kvinnliga kockar med en ledar- och chefsposition stöter på inom kockyrket. Genom en kvalitativ forskningsmetod med ett genusperspektiv har fyra kvinnliga kökschefer/krögare intervjuats i åldern 25-35 år. Resultatet visar på en klar ojämställdhet inom branschen mellan könen. Liksom att det finns många föreställningar och normer i samhället som motsätter att kvinnor arbetar heltid, arbetar som kockar på restauranger, kvinnor med chefspositioner och att kunna kombinera familjeliv med yrkesliv. Sociala strukturer i samhället hindrar kvinnliga kockar att utvecklas och göra karriär delvis på grund av arbetsvillkoren. Även under uppväxten präglas ens grundvärderingar och egenskaper genom både kulturer, skola, föräldrar, organisationer, media och utbildningar. Vilka har en stark påverkan på ens framtida karriärutveckling. Resultatet visar även på att kockskolorna mer aktivt och långsiktigt bör arbeta med frågor som rör jämställdhet i skola och arbetsliv. Kockutbildningarna och praktikernas utformning påverkar kockarnas framtida chanser och anställningsbarhet. Ett gediget lärlingssystem eller utökad längd på praktiken skulle kunna förbättra kockars förutsättningar. Dessutom bör skolan aktivt samarbeta med restaurangbranschen för att utveckla utbildningen, liksom förbättra sitt jämställdhetsarbete för en ökad balans mellan könen.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	5
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställningar	6
2. Bakgrund	7
2.1 Teoretisk bakgrund	7
2.2 Könsförtryckets historia inom gastronomi och restaurang	8
2.3 Organisationsstrukturen och maktfördelningen	10
2.4 Kvinnligt och manligt chefs- och ledarskap.....	11
2.5 Kultur och könsroller	12
2.6 Könsegregerad arbetsmarknad	13
2.7 Jämställdhet och könsfördelning.....	14
2.8 Vägar till kockyrket	16
2.9 Utbildningens betydelse och kockars möte med branschen	17
2.10 Arbetsvillkor inom restaurangbranschen	18
2.11 Att kombinera familjeliv och yrkesliv	20
3 Metod	21
3.1 Design	21
3.2 Val av metod.....	22
3.3 Urval	22
3.4 Genomförande och datainsamling	22
3.5 Databearbetning och analys	23
3.6 Metodologiska överväganden	25
3.6.1 Etiska ställningstaganden.....	25
3.6.2 Källkritik.....	26
4 Resultat	26
4.1 Status/karriär	28
4.2 Vägen till kock/utbildning	31
4.3 Familj- och yrkesliv/uppväxt	34
4.4 Ledarskap.....	36
4.5 Normer/föreställningar & grundvärderingar	39
5 Diskussion	41
5.1 Metoddiskussion	41
5.3 Resultatdiskussion	42
5.4 Slutsatser och implikationer.....	46
6 Referenser	48
Bilaga 1. Intervjuguide	
Bilaga 2. Informationsbrev till intervjupersoner	

Förord

Ett stort tack till er fyra kökschefer/krögare som ställde upp som intervjupersoner och bidragit med intressanta erfarenheter, insiktsfulla uppfattningar och värdefull information till studien.

Stort tack till min handledare Marianne Pipping Ekström för mycket bra råd, hjälp och feedback. Men även tack för din stöttning i mitt ämnesval och när det har varit motigt i arbetsprocessen.

Tack till Hanna Halpern, Lisa Förare Winbladh och Alice Brax för all hjälp med kontaktuppgifter till intervjupersonerna

Slutligen vill jag tacka min familj, vänner och sambo för all hjälp och stöttning under denna intensiva period.

Tack!

Sofie Larsson
Göteborg, maj 2015

1. Introduktion

I den svenska politiken är jämställdhet ett centralt mål, där det övergripande målet är att kvinnor och män har samma möjligheter och rättigheter inom alla livets områden. Trots att Sverige framställs som ett av världens mest jämställda länder, finns fortfarande en könsmaktsordning där kvinnor är underordnade och män är överordnade på flera nivåer (Jonsson, Nygren & Pipping Ekström, 2006). Man hävdar att det i samhället finns en könsordning, där män generellt sätts före kvinnor, vilket som följd skapar en maktobalans mellan kvinnor och män (SOU 2005/06:155). Yrken blir ofta könsmärkta och förblir könsuppdelade vad avser position i hierarkin och i förhållande till yrkesområde (SOU 1998:6). Det vill säga att vissa yrken anses traditionella kvinno- eller mansyrken. Det råder stora skillnader i könsfördelningen mellan samhällets sektorer. Kvinnor arbetar i betydligt större omfattning i offentlig sektor till skillnad från män som i huvudsak arbetar inom den privata sektorn, alltså näringslivet (SCB, 2014).

Det är väl uppmärksammat att det existerar en ojämställdhet och könssegregering inom restaurangbranschen mellan kvinnor och män i kockyrket. Kockens arbete betraktas och är fortfarande ett mansdominerat yrke i restaurangbranschen (Jonsson, Nygren, & Ekström, Pipping, 2006). Det är en lång resa till jämställdhet i restaurangköket då det finns stor brist på kvinnliga kockar i krogköken inom den privata sektorn. Även om det utbildar sig ungefär lika många män som kvinnor på restaurang- och livsmedelsprogrammet på gymnasiet, vilka är dem som i landet utbildar flest kockar, syns flest manliga kockar inom restaurangbranschen (Skolverket, 2014). Det finns många olika teorier om varför arbetsmarknaden är könssegregerad och varför kvinnor i allmänhet har lägre löner än män. Många menar på att det bland annat kan bero på de sociala strukturer som finns i samhället, samt vilka normer och föreställningar som finns.

Allt fler forskningsprojekt och branschrelaterade satsningar som handlar om kvinnliga kockar har dykt upp de senaste tio åren, med syftet att göra restaurangerna mer jämställda. Många påstår att det hierarkiska och strikta idealet som råder i många restaurangkök gör att kvinnor flyr branschen. Även på grund av de omtalade dåliga arbetsvillkoren, den hårda jargongen, trakasserier som förekommer och förutfattade meningar om kvinnors kompetens. Ur ett genusperspektiv är det relevant att studera kvinnliga kockars erfarenheter, hur kockutbildningarna jobbar med detta rådande problem, liksom lärarnas insatser gällande jämställdhetsarbete, hur upplägget för hur utbildningarna ser ut och hur elevernas praktikerfarenheter uppfattas. De flesta kvinnliga kockarna går till offentliga sektorn efter kockutbildningen och de kvinnor som går till den privata sektorn arbetar oftare i det kalla köket, istället för varmköket där all huvudmatlagning sker på restaurang. Det talas om att det har att göra med tradition, på liknande sätt som att det finns en kvinnlig dominans inom vård- och omsorgsyirken. Både förr och idag finns det få kvinnliga kockar ute bland de svenska restaurangköken. En central fråga i detta sammanhang är då *”varför finns det så få kvinnliga kockar i de svenska restaurangköken med chefs- och ledarpositioner?”* Det är en mycket aktuell fråga både i debatter och i denna uppsats. Det finns inget enkelt svar på denna fråga utan desto fler frågetecken och undranden.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att utforska och belysa de bakomliggande faktorerna och orsakerna till varför det idag är en ojämställdhet och könssegregering inom restaurangbranschen. Syftet är dessutom att undersöka om det finns några hinder som kvinnliga kockar med en ledar- och chefsposition stöter på inom kockyrket.

1.2 Frågeställningar

- Varför finns det så få kvinnliga kockar med chefs- och ledarpositioner inom restaurangbranschen?
- Vad har informanterna för erfarenheter av ojämställdhet inom kockyrket?
- Hur kommer det sig att könsfördelningen i köken är så skev när det på restaurangutbildningarna studerar ungefär lika många kvinnor som män?
- Finns det några hinder i kockkarriärutvecklingen som kan relateras till kön?

2. Bakgrund

I detta bakgrundskapitel ges läsaren först en teoretisk bakgrund som beskriver viktiga centrala begrepp, utgångspunkter, tidigare forskning inom genus och förklaringar kring genusperspektivet. Sedan ges läsaren en redogörelse och inblick i både tidigare och aktuell forskning inom bland annat jämställdhet, kvinnors tidigare situation på arbetsmarknaden och könssegregationen inom restaurangbranschen. Bakgrundskapet tar även upp olika delar som ger läsaren en bra grund och förståelse för forskningsproblemet.

2.1 Teoretisk bakgrund

I denna studie har ett tvärvetenskapligt- och genusperspektiv använts som utgångspunkt. Som stöd under analysarbetet har reflektioner gjorts som grundar sig på Yvonne Hirdmans genusteori om genussystemet, vilket beskriver kvinnor och män utifrån två grundläggande principer: dikotomi (segregering) och hierarki. Dikotomin definieras som särhållandet av manligt och kvinnligt medan hierarkin beskrivs som logiken att mannen är norm, normen för det normala och allmängiltiga. Genom genussystemet med manligheten som norm återskapas eller reproduceras ojämställdheten och de manliga och kvinnliga normerna och värdena i samhället (Hirdman, 1988). Genusperspektivet har att göra med studiens/undersökningens karaktär, det vill säga syftet med undersökningen är av en mer teoriutvecklande (induktiv) karaktär. Tvärvetenskaplig genussforskning handlar om att förstå genus ur så många olika perspektiv som möjligt. Genusvetenskap är idag ett tvärvetenskapligt ämne som växt fram ur den feministiska och kritiska forskningen om kön och makt, och ger kunskaper i historisk och aktuell feministisk och genusvetenskaplig teoribildning. Genusvetenskapen fokuserar på att kartlägga och analysera vilken roll kön och genus spelar i samhället. Utgångspunkten är det maktförhållande som historiskt, kulturellt och socialt definierat kvinnor och män samt deras respektive status och deras olika roller i samhället (Uppsala universitet, 2015).

Termen genus används inom genussforskningen som benämning på ett socialt konstruerat klassifikationssystem, som då delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper samt handlingsmönster. Dessutom används benämningen genus som en social process som tillskriver såväl människor och institutioner kollektiva maskulina och feminina könsegenskaper (Göteborgs universitet, 2014). Genus är ett nyckelbegrepp för att förstå hur ojämställdhet och jämställdhet uppstår. Det innefattar de uppfattningar och föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt i samhället, som även ger uttryck för de värderingar, attityder och erfarenheter om kvinnor och män som finns i samhället (Länsstyrelsen i Västmanland, 2010). I denna kandidatuppsats beskrivs en särskild teori som kan användas som stöd i den egna analysen om hur genus (kön) och könsmonster skapas. Den teori som åsyftas här är framförallt Yvonne Hirdmans definition av genussystemet. Hon har i sin forskning beskrivit hur vi skapar olika osynliga regler, normer och förväntningar om manligt och kvinnligt i vårt samhälle, ett så kallat genuskontrakt. Det kännetecknas av tre grundläggande principer och den första principen beskriver att manligt och kvinnligt är helt skilda saker och oftast också varandras motsatser, så kallade dikotomier (Länsstyrelsen i Västmanland, 2010). Vidare menar Hirdman att trots att vi vet att kvinnor och män inte är varandras motsatser så präglar detta vårt sätt att

tänka trots allt. Den andra principen belyser det som räknas som manligt har högre status än det som räknas som kvinnligt (Hirdman, 1988). Det värderas till exempel högre för en flicka att kallas "pojkflicka" än för en pojke att kallas "flickaktig". Det män gör tenderar att tillskrivas ett högre värde. Den tredje principen går ut på att vi alla, både kvinnor och män, är med och skapar en genusordning, oftast helt omedvetet, det vill säga det upplevs som " normalt" för oss att det ska vara så (Hirdman, 1988).

Genusperspektivet präglas av olika förhållanden mellan könsroller. Olika idéer om könsroller förmodas ligga till grund för hur sociala strukturer formas i samhället (Genusvetenskap, 2015, 28 mars). Med genusperspektiv avses att man analyserar företeelser, förhållanden och processer i samhället utifrån ett perspektiv som tar hänsyn till att relationer mellan kön kan inverka även i könsneutrala sammanhang. Det uppmärksammar även att föreställningar om kön skapar systematisk ojämlikhet mellan könen (Göteborgs universitet, 2014). I *Genusforskning – Frågor, villkor och utmaningar* framstår det att genusforskning är ett mångsidigt, dynamiskt och fortfarande relativt ungt vetenskapligt fält (Vetenskapsrådet, 2003). Termerna könsmaktsordning eller könsmaktsystem används i dag för att beskriva de strukturer och processer som ligger till grund för mäns samhälleliga dominans över kvinnor. Analyser av könsmaktsystem försöker synliggöra de underliggande mekanismer som ger upphov till ojämlikheten (Göteborgs universitet, 2014). Uttrycken genussystem/genusordning betecknar den sociala struktur som rör kön och som skapar en sorts reglering av män och kvinnor i samhället och på individnivå.

2.2 Könsförtryckets historia inom gastronomi och restaurang

Charlotte Birnbaum (18 mars, 2015) beskriver att redan på 1700-talet så hade man en taskig kvinnosyn och ger en skildring av att endast en man kunde laga värdig mat till en kung. Hon menar att det alltid har funnits en tydlig skillnad mellan våra förväntningar på manliga och på kvinnliga kockar, alltså mellan den ofta geniförklarade kreatören och den jordnära, sparsamma och förnuftiga kokerskan. Hon ställer sig frågan, ”varför finns det så få ihågkomna kvinnliga kockar medan historien fullkomligt dräller av manliga superkockar med rockstjärnstatus?” (Birnbaum, 18 mars, 2015). Den manlige stjärnkocken hittar vi i alla stora kulturer och yrket har behållit sin i högsta grad maskulina karaktär, trots att vi alla gång på gång fått höra att kvinnans plats är i köket. Under många århundraden hade manliga kockar monopol på den höviska matlagningskonsten och därmed på det representativa och symboliskt viktiga köket (Birnbaum, 18 mars, 2015). Dagens kvardröjande ojämlikhet har sin tyngdpunkt på arbetsmarknaden och i dess uppdelning av arbeten i "kvinnliga" och "manliga". Genusarbetsdelningen utgör numera den främsta anledning till att män fortfarande kan ses som överordnade kvinnor (Göteborgs universitet, 2007).

I boken *Genus på krogen* redogörs det att även om det idag är en trend där alltför många kvinnor bryter sig in som kockar så är det fortfarande männen som är normen (Jonsson, Nygren, & Ekström, Pipping, 2006). Dessutom beskriver författarna att det finns klara gränser för könssegrering inom restaurangbranschen. Kockens arbete betraktas och är fortfarande ett mansdominerat arbete medan servitriserna numera är kvinnor (Jonsson, Nygren, & Ekström Pipping, 2006). Inom restaurangbranschen har det förekommit begränsad forskning om hur arbetets innehåll har förändrats och hur könsfördelningen har sett ut. Den litteratur som väl finns om arbetet på re-

staurang under perioden 1950 till 2000 är nästan uteslutande författad av män och nästan uteslutande innefattar beskrivningar av män (Lundqvist, 2006).

I en studie undersöktes personers uppfattningar och erfarenheter från restaurangbranschen, som var verksamma under åren 1950-2000 på förstaklasskrogarna i Stockholm. De tolv informanterna från intervjuerna beskrev att krogarna var uppdelade i första, andra och tredjeklassrestauranger mellan 1950-1960 (Lundqvist, 2006). En av informanterna beskrev att det var ”synen” på kvinnor som gjorde att kvinnor inte fick arbeta på förstaklassrestauranger. Kvinnorna skulle inte göra något arbete som var hantverksmässigt och kvalificerat. En av informanterna återberättade att hon minns att det arbetade kvinnor och män tillsammans på ”folkliga” restauranger, såsom andraklasskrogar, värdshus och stadshotell. På dessa krogar var man tvungen att ha kvinnor som serverade. Om det fanns ett matsalshantverk var det dock män som utförde detta (Lundqvist, 2006). De kvinnor som väl fanns representerade på krogarna verkade ha arbetat ”bakom” kulisserna såsom kaffekokerskor, spritkassörskor och matkontrollörskor istället för servitriser. Det har påståtts att kvinnor inte serverade i matsalen, utan bara fick servera i grillen eller bland de enklare avdelningarna på krogarna. I matsalen förekom endast manliga servitörer som skötte allt matsalshantverk och de ansågs förmera och elegantare i sina uniformer än kvinnorna. Kvinnorna ansågs svagare och att de inte skulle klara av att hantera och bära de tunga serveringfaten som fanns. Krögaren och källarmästaren hade högst status, sedan kom hovmästare (oftast män), tranchörer (män) och spritkassörskorna och sist kom servitörerna (Lundqvist, 2006). Några av informanterna skildrar även att män ofta rekryterade män. Det finns begränsad forskning gällande kvinnliga kockar under 1900-talet. Många källor och litteratur speglar och beskriver att kvinnor ofta har fått arbeta som köksa, kokerska, mattant, kökstant, köksbiträde med mera i hemmet eller i offentlig sektor och de flesta av dessa återfanns på skolor, sjukhus och äldreomsorg, såväl som idag.

Fram till 1970-talet var det utmärkande för de finare restaurangerna att maten bars fram och serverades från stora fat till gästens tallrik av män. Momenten med bland annat tranchören, flambering och uppskärning inför gästen rationaliserades bort och motsvarig utveckling skedde i köken under 1970-talet. Det tidigare stora antalet avdelningar i matsalen i de bättre restaurangerna reducerades och mathantverkare. Det var ett resultat av nedskärningarna av personalkostnaderna från 1960-talet (Jönsson, 2012). Under 1970-talet och framåt började den nya ”tallriksserveringen” att ta form. Då anställdes ny personal som endast behövde transportera maten till gästen då hantverket försvann. Tallriksserveringen blev den nya normen som gav kocken i det närmaste monopol på den konstnärliga kreativiteten i köken. Man kunde då iaktta en tydlig makt- och statusförskjutning inom restaurangvärlden under 1980-talet. Restaurangerna anställde servitörer/servitriser som var mindre yrkesskickliga och färre anställda behövdes i matsalen. En ny generation av kockar växte fram under 1970-1980-talet och kockarna fick en speciell samhällsstatus, liksom ett stort medieomslag som växte snabbt under 1980-talet och framåt. Det har många gånger blivit prestigefyllt att arbeta som kock, då det ofta förknippas med en viss stjärnstatus (Jönsson, 2012). Detta ökade status- och maktspel sker än idag i restaurangköken.

2.3 Organisationsstrukturen och maktfördelningen

För 17 år sedan gjordes en utredning kring kvinnors villkor, alltså en kvinnomaktutredning. Den fick namnet *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* (SOU 1998:6). I det stora hela var det en utredning om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (Nyberg & Sundin, 1997). Det handlade exempelvis om löneskillnader mellan kvinnor och män och hur de skapas. Kvinnomaktutredningen har presenterat ett stort antal intressanta och värdefulla forskningsrapporter som på ett utmärkt sätt åskådliggör den bristande jämställdheten på centrala områden i det svenska samhället (SOU 1998:6). Ekonomisk makt är centralt och grundläggande men mekanismerna bakom kvinnors underordning och män överordning är mångfacetterade och subtila (SOU 1998:6). Det är viktigt att belysa existerande normsystem och värderingar på arbetsplatser vad gäller föreställningar om kvinnors kompetens (SOU 1998:6). Inom alla samhällsklasser skiljer sig kvinnors villkor från männens. Kvinnor är systematiskt underordnade män och har generell mindre makt, lägre löner och färre möjligheter att fritt göra sina livsval. Det gäller att bryta könsmaktsordningen som skapar ojämlika villkor för män och kvinnor (SOU 2005/06:155).

Patriarkat har allmänt använts som samhällsvetenskaplig benämning på sociala system inom vilka kvinnor är underordnade män, särskilt inom tidig kvinnoforskning. Patriarkatet som en djupt liggande samhällsstruktur kan än idag manifesteras på många sätt i arbetsliv och hem (Göteborgs universitet, 2014). Patriarkat kan definieras som en sorts genusordning där äldre män och män som är fäder har mer makt än kvinnor och yngre män eller män som inte är fäder. I feministiska texter, särskilt de lite äldre, betyder det dock oftast en genusordning där män i allmänhet har mer makt än kvinnor i allmänhet (Vetenskapsrådet, 2003). Patriarkatet lever än idag då män och manlighet har mer makt än kvinnor och kvinnlighet (Persson, 2015, 8 mars). Vissa talar istället om en likvärdig maktstruktur, som man finner genom informella synsätt av mäns och kvinnors villkor, exempelvis hur vi fostras att vilja och att välja olika vägar. Historiskt sett har organisationer varit knutna till maskulinitet. Det var män som arbetade i dessa organisationer, dessa var utformade att passa ett samhälle med tydliga könsroller (Jacobsen & Thorsvik, 2008). En tydlig förändring som skett i västlänternas arbetsliv under de senaste årtiondena handlar om kvinnors inträde i arbetslivet. De beskrivs att det idag är nästan lika vanligt för kvinnor som för män att gå in i lönearbete och i den högre utbildningen. Jacobsen och Thorsvik (2008) åsyftar på att det dock fortfarande finns skillnader i yrkesaktivitet mellan män och kvinnor. Dessutom är arbetslivet och olika yrken starkt segregerat i ”kvinno- och mansyrken”, till exempel att omsorgsyren är starkt kvinnodominerade och ingenjörsyrket är mansdominerade.

Inom restaurangbranschen är segregationen väldigt tydlig, i synnerhet beträffande kockyrket. Alvesson och Billing (1992) påvisar att alla organisationer inte är lika varandra, precis som att alla kvinnor inte är det. Kvinnor har dock en större benägenhet att få chefs- och ledarskapspositioner i mindre ansedda eller beryktade organisationer. För att få veta hur en organisation fungerar, behöver man studera var någonstans makten ligger och hos vem, vilket i de flesta organisationer ligger hos männen. Kvinnliga attribut ligger ofta djupt rotade i underordningen, till exempel omsorg, medkänsla, vilja att göra alla till lags och generositet. Enligt Wilson (2000) är

detta drag eller egenskaper något som andra marginaliserade eller beroende grupper också bär upp. Marginalisering är ett postmodernt begrepp som innebär att individer utestängs från makt, status och diskurs (Marginalisering, 2014, 5 juni). För att kunna införlivas in i den dominerade (manliga) gruppen, måste ofta professionellt utbildade kvinnor och kvinnor i politiken anamma olika strategier. Strategier så som att låta rösten gå ner, svära, använda könsord och hävda sig i gruppssammanhang (Wilson, 2000).

2.4 Kvinnligt och manligt chefs- och ledarskap

Det finns fler manliga än kvinnliga chefer inom restaurangbranschen och desto fler kvinnliga än manliga chefer inom den offentliga sektorn, inom storhuskök såsom skolkök och sjukhuskök (SCB, 2014). Då chefspositioner förekommer mellan könen i olika grad efter sektorer är det intressant att studera om kvinnor och mäns ledarskap skiljer sig åt. Ledarskap diskuteras ständigt i vetenskapliga kontexter och det förknippas ofta med företags, organisationers och hela nationers framgång. Det sägs finnas en stadigvarande brist på goda ledare/chefer, dock är innebörden för vad en god ledare är varierande över tid och plats (Nyberg & Sundin, 1997). Holgersson och Höök (1997) redogör för två forskare som har analyserat män i mansdominerade organisationer, så som restaurangkök och hur de reagerar när kvinnor kommer in i denna miljö. De har identifierat fyra olika kategorier av män som skiljer sig åt vad gäller hierarkisk position och förhållningssätt gentemot kvinnliga kollegor. Maskuliniteterna är kopplade till olika typer av ledarskap, vilket i sin tur är kopplat till olika förhållningssätt till könsmaktens ordning. De fyra kategorierna är auktoritarism, paternalism, informalism och karriärism (Holgersson & Höök, 1997) Auktoritarism karaktäriseras av kontroll och lydnad. Personer som inte klarar av att leva upp till kriterierna av tuffhet och aggressivitet, kvinnor och andra grupper med liten institutionell makt och status, möts med fiendlighet och konkurrens. Paternalism innebär ofta att män försöker differentiera sig gentemot kvinnor och identifiera sig med män. De motarbetar inte kvinnor aktivt men passivt, eftersom de är skeptiska till kvinnor på chefspositioner och ger inte samma stöd till dem. Informalism är en form av maskulinitet som uppstår i informella nätverk som män skapar utifrån ”manliga” intressen (Holgersson & Höök, 1997).

Det talas ofta om huruvida män och kvinnor fungerar olika som ledare/chefer. Det ledarskap som utövas i praktiken är dock mycket kontextberoende (Nyberg & Sundin, 1997). Det handlar mycket om vilka befogenheter och ansvar man har, egenskaper, förutsättningar, vilken nivå man är chef/ledare och vilken makt de har. Historiskt sett och av konvention har chefsrollen och ledarskapet i stora drag konstruerats i manlighetstermer. Traditioner och djupt liggande kulturella tankemönster ger chefskapet en manlig image i de flesta länder (Due Billing, 1997). Arbetet förknippas med makt och status och ledarskapets innehåll ”formas” av de personer som innehar dessa positioner. Värderingarna påverkar hur man uppfattar en ledare/chef och de flesta kulturer delar ofta utifrån religiösa föreställningar den sociala värderingen att kvinnor inte skall utöva auktoritet över män (Due Billing, 1997). Vad som är manligt och kvinnligt är under ständig förändring och är kulturellt och historiskt ”beroende” av de betydelser vi tillskriver dem. Mäns ledarstil präglas ofta av konkurrens, kontroll, känslolöshet, analytisk förmåga och hierarkiskt tänkande. Kvinnors ledarstil präglas av relationer och samarbete. Det beskrivs ofta att kvinnliga chefer bidrar med följande avseenden: kommunikation och samarbete, lojalitet och

tillgivenhet, makt, intimitet och omsorg (Due Billing, 1997). Kvinnor tenderar att inte att se makt som någon dominans eller kontrollmöjlighet utan mer som en samhällsresurs (Due Billing, 1997). Kvinnliga chefer beskrivs ofta stereotypiskt som ”mjukare” än de manliga cheferna och de manliga cheferna som ”hårda” jämfört med kvinnorna (Due Billing, 1997).

Det finns huvudsakligen två grundläggande ledarstilar som återkommer i ledarskapsforskningen, nämligen uppgiftsorientering och relationsorientering (Wahl, 1997). Dessa har uttryckts på en mängd olika sätt i ett flertal olika variationer och kombinationer. Man tillskriver ofta kvinnliga chefer som relationsorienterade och manliga chefer som uppgiftsorienterade. Kvinnor har i alla tider genom historien fått sköta hemmet och barnomsorgen. Det finns stereotypa förväntningar på kvinnor som gör att dessa vidmakthålls. Att uppfostra barn och sköta hem och familj antas medföra stresstålighet, förmåga att samtidigt utföra många olika uppgifter, intuition, problemlösningsförmåga, skicklighet i att kommunicera och att hantera relationer. Därför har kvinnliga chefer/ledare ofta tillskrivits en sådan ledarskapsstil med dessa egenskaper (Due Billing, 1997).

2.5 Kultur och könsroller

Organisationer skiljer sig åt utifrån den genusordning de rymmer. De är styrda av handlingsmönster som finns i dem, samtidigt som de konstituerar dessa mönster. Trots påståenden om könsneutralitet är organisationerna strukturerade utifrån den symbolik som könsrollerna uppvisar, dvs. deras kultur är genusstyrd (Gherardi, 1995). Under flera århundraden har könsroller byggts på en tydlig funktionsuppdelning i manliga och kvinnliga sfärer. Mannen var den som skötte hushållet utåt och ofta formellt fattade männen de viktiga besluten, medan kvinnan förbereddes att huvudsakligen sköta sysslorna i hushållet. Normen för kvinnans roll utfärdade bestämmelser om att hennes krafter skulle inriktas på hushållets inre verksamheter, övervaka barnen och i övrigt att assistera/stödja sin man (Nilsson, 2003).

Hildur Ve (1982) skildrar i en artikel på vilket sätt maktfördelningen skiljer sig och är ojämn mellan män och kvinnor i samhället. Hon relaterar detta till skillnader i mäns och kvinnors socialisation, könsroller och uppfattningar. Hon använder begreppet intresse för att få fram könskillnader i socialisationsprocessen, som inverkar på maktförhållandet mellan män och kvinnor som intar olika roller. Det finns många orsaker som påverkar maktfördelningen. Några av dem nämns vara olika individuella intressen, objektiva intressen som innefattar fysiska behov, sociala behov och plikter/rättigheter som knyts an till olika positioner. Men även interaktionssituationer, identitetsgemenskap, preferenser, kompetenser, målsättningar, värden, olika legitimitetsnormer så som rättfärdighetsregler och oskrivna regler liksom normer har en inverkan på maktförhållandena (Ve, 1982). Män är ofta mer sakorienterade, målinriktade och tänker mer på sina egna individuella intressen och behov än andras, dock ej ur ett själviskt perspektiv. De tänker oftare utifrån en teknisk-begränsad rationalitet och de är upptagna av att realisera sakliga mål (Ve, 1982). Vilka konsekvenser handlingarna har för andra tänker män mindre över, medan kvinnor är mer relationorienterade och ansvarsrationella (Ve, 1982).

Kvinnor identifierar sig ofta med andra personers intressen och får mindre makt därigenom än män, därför att kvinnor har ett annorlunda tankesätt, som gör att kvinnor oftare tar på sig andra bördor och plikter än män gör. Kvinnors ansvarsrationitet hänger ihop med många av de positioner/roller som kvinnor har knutna till sig, som är nära förbundna med andra personers omsorgsbehov, till exempel positionerna hustru, moder och dotter. Kvinnorna tar sig an olika roller med ansvar, omtanke och omsorg på ett annorlunda sätt än män. Kvinnor är i högre grad socialiserade till att identifiera sig med andra personers intressen och handla i förhållande till dessa (Ve, 1982).

Enligt teorier inom genusforskningen överlever de traditionella värderingarna och föreställningarna om manligt och kvinnligt, genom att pojkar och flickor fortfarande uppmuntras till olika beteenden. Med andra ord förväntas pojkar fortfarande vara mer aggressiva och flickor mer stödjande och omvårdande. Jämställdheten motarbetas av krafter som fortsätter att uppmuntra olika beteenden och därigenom hålla isär könen och framhålla det manliga som en förebild (Lainpelto & Lainpelto, 2012). En traditionell rollindelning vidmakthålls av samhället genom olika instanser såsom familjen, skolan, arbetslivet och massmedia (Lainpelto & Lainpelto, 2012). Typiska kvinnliga värderingar kopplas ofta samman med service och omsorg. Detta anses bygga på en diskriminerande föreställning om att kvinnor är bättre lämpade för relationsinriktade arbeten där känslouttryck är mer framträdande än praktiska kunskaper. Yrkesvalet präglas fortfarande av könsroller och anses bero på faktorer såsom tradition, ”ärvda stämplat”, ekonomiska förutsättningar och samhällets klassificering av manligt och kvinnligt (Lainpelto & Lainpelto, 2012).

2.6 Könnssegregerad arbetsmarknad

Deltidsarbetande kvinnor förekommer framför allt inom tjänstesektorn och det är främst kvinnor med kort utbildning som arbetar deltid (SOU 1998:6). Kvinnors förvärvsfrekvens det vill säga lönearbete har ökat kraftigt sedan 1960-talet och ligger i dag i stort sett i nivå med männens. Fortfarande råder en stark segregation mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Segregationen gäller såväl yrken som positioner (Gonäs, Lindgren & Bildt, 2001) menar att de flesta yrken är starkt dominerade av män eller av kvinnor, men i kontexten dominerar män kraftigt på ledande poster. Det har blivit en förbättrad balans mellan kvinnor och män dock kvarstår också en del stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Trots att dessa förhållanden uppmärksammas under lång tid är kunskapen om de underliggande processerna begränsad (Gonäs, Lindgren & Bildt, 2001). Det kanske är lätt att referera till historiska förhållanden som har förekommit, men dessa räcker inte alltid som god förklaring till ojämställdheten. Dessutom kan man i många sammanhang konstatera att vissa mönster reproduceras från generation till generation, men det är också ett faktum att många andra förändras. Således finns det såväl yrken som traditionellt har dominerats av ett kön och där dominansen fortfarande könsssegregering i arbetslivet är stor, som sådana där en utjämning har skett. Det finns områden där män behåller en stark dominans på ledande poster men det finns också områden där en bättre balans har uppnåtts (Gonäs, Lindgren & Bildt, 2001).

Det finns många olika teorier om varför arbetsmarknaden är könssegregerad och varför kvinnor i allmänhet har lägre löner än män. I en av Statsens offentliga utredningar (SOU 1998:6) som heter ”*Ty makten är din...*” beskrivs skillnaden mellan vertikal- och horisontell könssegregering på arbetsmarknaden. Horisontell segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan sektorerna och yrken är olika. Exempelvis att kvinnor i högre grad finns i vissa yrken och sektorer jämfört med män. Gällande vertikal segregering redogör man för att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner/tjänster och yrken är ojämn. Som tidigare har beskrivits i uppsatsen framgår det enligt tabell 1 och figur 1, under rubriken *Jämställdhet och könsfördelning*, att kvinnor dominerar i den offentliga sektorn och män i den privata. Kvinnorna har ofta en benägenhet att synas på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb än männen. Dessutom är andelen chefer, med en ledande befattning, större jämfört med kvinnorna (Nyberg & Sundin, 1997).

Arbetsuppgifter/yrken blir fortfarande könsmärkta och könsuppdelade både vad avser position i hierarkin och i förhållande till yrkesområde. Könsmärkning är resultatet av en process som pågår oavbrutet och ger sig tillkänna genom att yrken blir kvinnliga eller manliga. De arbetsuppgifter eller yrken som kvinnor respektive män utövar är således oftast reserverade för det ena eller det andra könet (Westberg, 2001). I studier av de sociala villkoren för manliga och kvinnliga chefer har det sedan lång tid konstaterats att dessa skiljer sig åt när man ser till genomsnittliga förhållanden för respektive kön. Kvinnor upplever i långt större utsträckning än män en potentiell konflikt mellan karriär och familj. Westerberg (2001) menar att kvinnliga chefer tar oftare ett större ansvar för hem och barn än sina manliga kollegor och upplever till följd därav oftare överanstängning. Med ett ökat ansvar för män i hemmen är det dessutom inte osannolikt att konflikten mellan hem och arbete successivt blir mindre könsbunden än vad det är idag (Westerberg, 2001).

2.7 Jämställdhet och könsfördelning

Enligt Statistiska centralbyråns lathund för jämställdhet (2014) så innebär begreppet jämställdhet att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. Ordet jämställdhet används i Sverige när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är däremot ett bredare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett exempelvis kön, etnicitet, religion, social och tillhörighet. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna (SCB, 2014).

Det finns stora brister i jämställdheten när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv (Prop. 2008/09:198). Många av de som blir föräldrar i dag har kommit en bit i karriären och det ställer ökade krav på möjligheten att kunna kombinera familjeliv och arbetsliv för att inte kompetens och privilegier ska gå förlorad. Dessutom aktualiseras frågan om när i livet som en person förväntas göra karriär. I regeringens proposition (2008/09:198) pekar man på att kvinnor i arbetslivet hindras av att personer förväntas ta avgörande steg i karriären när de är mellan 30–40 år. Det generella mönstret på arbetsmarknaden är således att det råder mansdominans på ledande poster. Den horisontella och vertikala arbetsdelningen mellan

könen är inte bara en fråga om antal och fördelning, utan det får också långtgående konsekvenser för människors liv.

Mansdominansen i arbetslivets toppskikt ger män större tillgång till makt och privilegier. Det ger dem större inflytande över hur arbetslivet organiseras, över arbetstider och andra arbetsvillkor. I Sverige har detta uppmärksammats som ett problem i organisationer och företag. Många bedriver ett jämställdhetsarbete som syftar till att öka andelen kvinnor på ledande poster (SOU 2003:16). Kvinnor och män tenderar att arbeta i olika sektorer och branscher, göra olika sysslor och finnas på olika positioner. I den här studien är det kvinnor som är chefer i mansdominerade organisationer som står i centrum.

Statistiska centralbyrån gav år 2014 ut en lathund om jämställdhet i Sverige som heter *Man är chef: en studie av kvinnor och män i ledande ställning i privat och offentlig sektor*. I statistiken som Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet och SCB har sammanställt i lathunden gällande Chefer och samtliga anställda inom privat och offentlig sektor 2012, skiljer sig könsfördelningen (%) åt radikalt mellan privat och offentlig sektor (SCB, 2014). År 2012 var 36 procent av cheferna kvinnor och 64 procent var män sammantaget i offentlig och privat sektor. I den privata sektorn var könsfördelningen av chefer ca 29 procent kvinnor och 71 procent män år 2012. I den offentliga sektorn var könsfördelningen av chefer 65 procent kvinnor och 35 procent män (SCB, 2014). Män är i majoritet i den privata sektorn och kvinnor i den offentliga. Det är ett uttryck för den s.k. horisontella könsarbetsfördelningen. I den privata sektorn är 61 procent av de anställda män och 39 procent kvinnor. I den offentliga sektorn är förhållandet det motsatta, 75 procent av de anställda var kvinnor. Det innebär att den offentliga sektorn, och i synnerhet kommuner, är stora arbetsgivare för kvinnor. Nära hälften av alla lönearbetande kvinnor finns i den offentliga sektorn och närmare en tredjedel är kommunalanställda (SCB, 2014). Enligt statistiken påvisas kvinnors underrepresentation i chefs- och ledarskapspositioner i den privata sektorn i Sverige, se tabell 1 och figur 1.

Tabell 1. Chefer efter sektor 2012

Chefer efter sektor 2012

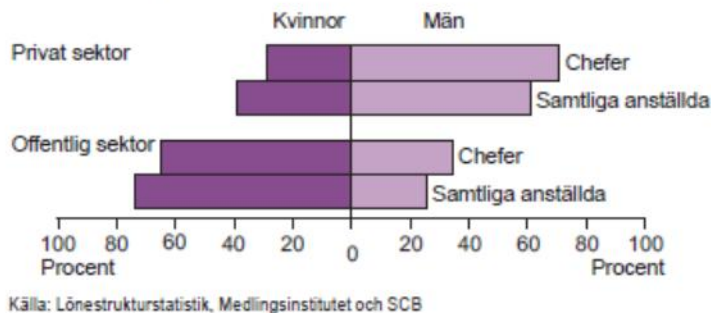
Antal och könsfördelning (%)

Sektor	Antal		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat sektor	48 200	120 200	29	71
Offentlig sektor	29 200	15 500	65	35
Stat	2 500	3 200	44	56
Kommun	20 000	9 800	67	33
Landsting	6 600	2 500	73	28
Totalt	77 400	135 800	36	64

Källa: Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet och SCB

Statistik hämtad från ”På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2014” (SCB, 2014 s 102).

Chefer och samtliga anställda inom privat och offentlig sektor 2012 Könsfördelning (%)



Figur 1. Chefer och samtliga anställda inom privat och offentlig sektor 2012

Statistik hämtad från ”På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2014” (SCB, 2014 s 102)

2.8 Vägar till kockyrket

Vägen till kock är många och det finns ett ofantligt utbud idag i Sverige jämfört med bara 20 år sedan. Det har skett en utökning bland kockutbildningar runt om i landet på olika utbildningsnivåer. Nu kan man både utbilda sig till kock på exempelvis Komvux, på gymnasiet eller universitetet, alltså är vägarna och valmöjligheterna många. Förändringarna inom de olika utbildningarna på gastronomiområdet har varit stora de senaste decennierna. Varje år utbildas flera tusen elever inom hotell- och restaurangyrket. Statistik och programblad från skolverket (2014) visar på att könsfördelningen för restaurang- och livsmedelsprogrammet på gymnasiet år 2013 var 57 % kvinnor och 43 % män i årskurs 1. Det understryker att fler kvinnor utbildar sig inom branschen än män och ändå finns det få kvinnliga kockar inom privata sektorn. Det är gymnasiet som utbildar huvuddelen av dessa elever (Jönsson & Tellström, 2009). Sedan 1990-talet och framåt har mellan sex- och niotusen personer årligen utbildats inom hotell- och restaurangyrket. Trots denna imponerande ökning är utbildningsgraden i branschen låg jämfört med andra branscher. Argumenten för att inrätta högskoleutbildningarna var bland annat att höja statusen för branschen (Jönsson, 2012). Skolan har inte alltid varit den vanligaste vägen till kockyrket i historien, utan av tradition har det varit vanligt med utbildning hos en mästare som lärling, så kallad mästarlära. Där grunden är att jobba sig uppåt genom att iaktta, imitera, praktisera och upprepa handgrepp (Lövgren, 2014).

Det finns delade meningar och uppfattningar bland folk i omgivningen, hos gastronomer, kockar samt i skolorna om vilken kvalitet och kritik de olika utbildningarna har. De studenter som menar att utbildningarna inte har hög status i branschen pekar på flera olika möjliga orsaker. En del kan bero på att många av de unga och nytexaminerade kockarna ”sätter sig på för höga hästar” direkt efteråt med höga krav (Jönsson, 2012). Många inom branschen sägs vara dyslektiker med dålig erfarenhet från skolgången, därför finns det många i branschen med misstänksamheter mot utbildningar. Många riktar även kritik mot branschen för att den inte vill förstå

värdet av utbildning för att utveckla verksamheten (Jönsson, 2012). Ett annat problem kan ligga i rekryteringsfasen till restaurangköken, då det inte ofta efterfrågas någon akademisk utbildningserfarenhet utan i hög grad hellre var man jobbat och hur länge.

2.9 Utbildningens betydelse och kockars möte med branschen

I berättelser om kvalitet på matlagning återkommer ofta uttrycket ”riktig kock”. Krogar kan avfärdas med att där inte arbetar några riktiga kockar och kockelever kan dömas ut med omdömet att ”han blir aldrig någon riktig kock”. Att vara en riktig kock är alltså viktigt och vad som ligger i uttrycket riktig kock är emellertid inte alldeles lätt att fånga. Men det finns andra delar som definierar ”den riktige kocken” och vilken plats i den kockhierarkin man kan få (Jönsson, 2012). Många anser att restaurangskolor är okej men som riktig merit räknas egentligen bara utbildningar i andra länder, framför allt Frankrike och Schweiz menar Jönsson (2012). Det gäller för kockar att ha arbetat och blivit upplärd på välrenommerade krogar. Efter en lång gesällvandring får man en bred erfarenhet av branschen och man får då ett brett kontaktnät för framtiden. Den riktiga kocken är i allmänhet en man, men det är inte nödvändigtvis alltid så, utan Jönsson (2012) menar att det finns kvinnliga kockar som utan problem kvalar in i kategorin att vara en riktig kock men de är inte många. De kvinnor som arbetat i kök har nämligen i första hand gjort det i den kvinnodominerade kallskänken eftersom kvinnor inte fick möjligheter till varmköket, där mestadelen av matlagningen har skett. De senare åren har separata kallskänksavdelningar avskaffats i nästan alla kök i Sverige, men ändå syns de kvinnliga kockarna inte så ofta i restaurangköken (Jönsson, 2012). Spänningarna mellan det traditionella mästarlärandet och matlagningens integration i det befintliga utbildningssystemet, väcker frågor om hur man kan lära sig gastronomiska färdigheter och vad som krävs för att utveckla gastronomi och kockyrket i framtiden (Jönsson, 2012).

Carina Ekdahls studie beskriver ett liknande forskningsproblem som redogörs i denna studie. Hon genomförde bland annat kvalitativa intervjuer med arbetsgivare och skolpersonal på en restaurangskola. Det framkom att det för kockar är så pass viktigt att hänga med i yrkesutvecklingen, att det kan liknas vid en ständigt pågående tävling där prestation är den viktigaste parametern (Ekdahl, 2012). Genom yrkets traditionella hierarki påverkas valet av kön när det gäller chefspositioner. Den ena läraren upplevde att kvinnor oftast slutar att arbeta som kock då de bildat familj, arbetstiderna försvårar arbetet då det inte är lika självklart att männen är hemma med barnen (Ekdahl, 2012). För att eleverna ska bli anställningsbara ansåg skolledaren och lärarna att den arbetsplatsförlagda utbildningen (APU), alltså praktiken spelar en viktig roll för elevens utveckling och mognad för det kommande yrket. Eleverna kommer i kontakt med de spelregler som finns på arbetsplatsen och tränas dessutom i att arbeta med olika människor med olika yrkeskunskaper. Eleven ges möjlighet att få en realistisk syn på hur det är att arbeta som kock (Ekdahl, 2012).

Eleverna ansåg att läraren ska vara en god förebild för dem. Liksom vara ha en god förmåga att förmedla sina kunskaper, erfarenheter, se elevens personliga förmåga och ge stöttning. De upplevde att eleverna ibland valde samma yrkesinriktning som kompisen av rädsla för att bli ”ensam” och inte känna någon i den nya gruppen. Eleverna uppgav att de påverkades i sitt yrkesval av lärarens berättelser om egna erfarenheter samt av den praktiska arbetsplatsförlagda utbild-

ningen (Ekdahl, 2012). Sammanfattningsvis visar den genomgång Ekdahl (2012) gjort om jämställdhetsförhållanden och problem som kvinnliga kockar möter i yrket, att det är viktigt att redan på skolnivå arbeta med jämställdhetsfrågor med elever och skolpersonal för att kunna förändra den kvalitativa jämställdheten i de svenska restaurangköken. Det handlar om att bryta invanda beteendemönster med en traditionell hierarki som är till fördel för de manliga kockarna.

Sverige har fått en del kritik för att det inte finns några välutvecklade och fullt integrerade lärlingsutbildningar för kockar såsom det fanns förr i tiden som då kallades mästarlära, som var den självklara vägen till ett yrke. Det finns ett lärlingssystem idag i Sverige på olika skolor men är inte lika utpräglat som andra länder. Danmark har ett välkänt lärlingssystem inom kockutbildning där man samtidigt får lön under största delen av utbildningen (Alla studier, 2015). Utbildningen är cirka fyra år lång och varvar 25 procent teori med 75 procent praktik, vilket anses positivt och är mer än de svenska utbildningarna har. Titti Qvarnström menar att ett faktum kvarstår, nämligen att tjejer är klart överrepresenterade bland de nyutexaminerade "kockarna" och ändå hittar man dem sällan i krogköken. Hon tror att en mer gedigen praktik och/eller lärlingsutbildning, skulle göra att tjejer känner att de har mer kött på benen och är bättre rustade för arbetslivet. Liksom redo att ta ansvar och arbeta självständigt (Qvarnström, 2015, 30 april).

Det är en utmaning att få personal att stanna kvar i branschen tycker krögaren Pontus Frithiof (2015, 27 april). Han anser att det finns en del bitar inom och utanför branschen som måste utvecklas och förbättras. Speciellt syftar han på att utbildningarna måste bli bättre och få högre status. Variation i kvalitet finns idag och lägsta nivån måste upp. Samtliga utbildningar måste kopplas närmare näringslivet och näringslivet måste se vikten av att engagera sig i kommande generationer. Handledarna på praktiken och för nyutbildade kockar måste bli proffsigare för att kunna ta hand om praktikanterna (Frithiof, 2015, 27 april). Det talas om att trygg arbetsmiljö, bra arbetsschema och bra ledarskap behövs för att få bra folk och för att få dem att stanna kvar i branschen (Matlandet, 2013). Det poängteras även att tjejer och kvinnor behöver mentorer som kan visa hur de kan utvecklas. Bättre arbetsmiljö gynnar bägge könen och kan vara nyckeln till att kunna rekrytera rätt arbetskraft, både kvinnor och män i svenska kök. Det finns så mycket fördomar om att kockyrket är för jobbigt för tjejer och att tjejer inte gillar att tävla (Matlandet, 2013).

2.10 Arbetsvillkor inom restaurangbranschen

Enligt Hotell- och restaurangfacket (2012) är det ett stort problem att anställda med branschvana och av rutin väljer att lämna branschen efter bara ett par år. Då många anser att det råder otrygga anställningsvillkor för arbetstagarna, vilket ökar arbetsgivarnas oro. Inom hotell- och restaurangbranschen arbetar närmare 4 av 10 deltid. Många erbjuds inte en fast anställning utan uppmanas att arbeta korta anställningar som ex tidsbegränsade anställningar eller mindre än deltid för tillsvidareanställningar. Beräkningar visar att personalomsättningen på företagsnivå ligger mellan 40 och 45 procent per år. Branschen har därmed anställda med kort erfarenhet och kortsiktigt tänkande företag, som ständigt är i behov av rekrytering (HRF, 2012). Ett annat problem som ofta relateras till osäkra anställningsformer påpekar Mulinari (2007) vara ekonomisk otrygghet, planeringsotrygghet och otrygghet med den ekonomiska framtiden. Det är svårt att kunna planera för sin framtida yrkeskarriär liksom barnomsorg om man ständigt möts av

dessa villkor i branschen. Dessutom är hotell- och restaurangbranschen en av de branscher där löneläget, minimilöner, är som lägst. LO utgav en rapport 2014 i syfte att beskriva vilka anställningsformer som gäller för grupper av anställda på den svenska arbetsmarknaden år 1990-2014. Det är inom hotell- och restaurangbranscherna och handeln som korta anställningar förekommer mest och de senaste fem åren har dessa anställningsformer ökat snabbt (LO, 2014). I rapporten kan man utläsa att över hälften, 52 procent av ungdomarna i gruppen 16-24 år jobbar på visstidsanställningar. Bland de högre åldrarna minskade andelen tidsbegränsade anställda och i åldersgruppen 25-29 år var 25 procent tidsbegränsat anställda, det vill säga en halvering jämfört med 16-24 åringarna (LO, 2014). Vid högre ålder minskade andelen ytterligare och bland 30-44 åringarna var 11 procent tidsbegränsat anställda, bland 45-54 åringarna 7 procent och bland 55-64 åringarna var det 6 procent.

I hotell- och restaurangbranschens politiska program (2014) påvisas att anställda har rapporterat dåliga och respektlösa arbetsvillkor med underbemanning, tuffa och långa arbetsdagar, stressigt, högt arbetstempo, låga löner, jargongen kan vara hård och rå och otrygga anställningar. Arbetsmiljön är många gånger bristfällig i branschen. I programmet redogör de även för att arbete inom ett serviceyrke ofta är stressrelaterade, fysiskt ansträngande, ljudnivån hög och arbetstiderna är obekväma. Dessa är några av anledningarna varför få stannar i hotell- och restaurangbranschen. Idag slits många ut i förtid, antalet sjukskrivningar är höga och pensionsåldern är låg. År 2014 var 34 procent av anställda inom hotell- och restaurangbranschen deltid-anställda. De redogör för att många arbetar deltid mot sin vilja och har svårt att försörja sig på sin lön. Många mindre arbetsgivare säger sig ha svårigheter med att erbjuda heltid (HRF, 2014). Arbetsgivare inom hotell- och restaurangbranschen har inga problem med att rekrytera unga personer. Däremot har de en svårighet med att behålla dem, både på arbetsplatsen och i branschen, liksom att låta dem utvecklas lönemässigt och yrkesmässigt (HRF, 2014). Trots problemet för arbetsgivarna med att behålla personal råder det ingen brist på arbetstillfällen för exempelvis kockar enligt Arbetsförmedlingens yrkesprognosbedömning *Var finns jobben?* (Arbetsförmedlingen, 2014). Prognoserna redovisas dels som sammanställningar för olika yrkesområden, dels som översiktliga beskrivningar av konkurrensläget inom enskilda yrken för 2014. Avsikten är att ge en bild av utvecklingen på arbetsmarknaden speglat ur ett yrkesperspektiv.

Yrkena inom området hotell och restaurang mötte en växande efterfrågan på arbetskraft under 2013 och det är en utveckling som är stadig och fortsätter. Den viktigaste orsaken är enligt Arbetsförmedlingen (2014) att den privata konsumtionen utvecklas starkt. Det finns mycket som talar för att hushållen fortsätter att spendera mer pengar på restaurangbesök, varvid yrkesområdet fortsätter att växa. Detta bådär gott för kockar som vill komma in i eller stanna kvar i branschen både unga som äldre liksom nyutbildade eller för erfarna kockar. Sveriges krogscen har exploderat de senaste åren och momssänkningen har ytterligare eldat på ökningen. Men branschen lider sedan länge av växtvärk och har svårt att hitta kompetent personal (GastroNord & Vinordic, 2013). Problemet är nu så stort att både krögare, bransch- och fackorganisationerna inser att något måste göras och det snabbt. Det råder som sagt en stor brist på utbildade och erfarna kockar i Sverige, man talar om en krogexplosion som gör det svårt att både hitta och behålla kompetent personal.

Därför har fackföreningarnas roll på svensk arbetsmarknad blivit viktigare än någonsin. Det gäller att de anställdas rättigheter och möjligheter för att engagera sig fackligt värnas och stärks. Kollektivavtalet är därför en viktig aspekt för arbetstagarna då avtalet stärker deras rättigheter på arbetsplatsen. I det branschpolitiska programmet nämner HRF (2014) att man vill jobba för en ökad jämlikhet mellan kvinnor och män, som i sin tur förhoppningsvis kan minska de sociala och ekonomiska klyftorna. Det kan många gånger vara tufft att komma ut på arbetsmarknaden inom branschen som nyutbildad och oerfaren kock då de oftast får anpassa sig till den arbetsmiljö som råder.

Forskargruppen Bergen Bullying Research Group (BBRG) i Norge ägnar sig åt forskning inom exempelvis mobbning och trakasserier på arbetsplatsen och destruktivt ledarskap. De har gjort en studie om restauranger och syftet med undersökningen var att ta reda på hur arbetsklimatet verkligen ser ut på restauranger. Samt om en tuff och aggressiv ledarstil skulle vara till en fördel för restaurangköken. Forskargruppen skickade ut frågeformulär till 80 restauranger runt om i Norge. Resultatet visade att 14 procent av de anställda i restaurangerna kände sig mobbade på något sätt. ”Mobbning tycks vara ett problem i hela sektorn och inte bara på ett fåtal lyxrestauranger” säger professor Ståle Einarsen (Arbetsmiljöforskning, 2012). Resultatet från enkäten visade att några av dem som utsatts för mobbning känt mindre trivsel på jobbet, varit mer cyniska och haft lägre engagemang. De var mer utmattade och upplevde att de inte gjorde ett bra jobb, liksom att kreativitetsgraden var låg. En av de medverkande i forskargruppen från studien, Ståle Einarsen, menar på att de dåliga arbetsvillkoren på restauranger kan bidra till att konflikter uppstår när pressen ökar bland kockarna under servicen. Såväl som att sådana typer av arbetsförhållanden som finns runtomkring och i arbetsmiljön kan leda till mobbning/trakasserier bland de anställda (Arbetsmiljöforskning, 2012). Han redogör också för tidigare studier som har visat att mobbning är vanligare i restaurangbranschen än i övriga näringslivet. Det fanns också belägg för att sexuella trakasserier är vanligare i restauranger med sämre ekonomiskt resultat. I Sverige existerar likvärdiga problem inom hotell- och restaurangbranschen.

2.11 Att kombinera familjeliv och yrkesliv

Giuffre och Harris (2010) publicerade en vetenskaplig artikel om ett likvärdigt forskningsproblem som beskrivs i denna uppsats. Nämligen att kvinnor i mansdominerade yrken, i detta fall kockar i södra USA, träffar på många olika problem och hinder när de försöker att lyckas inom yrket. Som är även mer utmanande för de kvinnor som har barnomsorg eller har andra familjeansvar. Eftersom det kan krocka eller skapa konflikter gentemot den typiska ”idealarbetaren” som är helt totalhängiven till och uppoffrar allt till jobbet som professionell kock. I denna artikel redogör de för att arbets- och familjekonflikter kan fungera som en viktig och könssegregerade mekanism bakom kvinnors underrepresentation i mansdominerade yrken. I deras studie använder de djupgående intervjuer för att undersöka kvinnliga kockars olika erfarenheter. Detta för att förstå hur kvinnor i ett prestigefyllt serviceyrke hanterar olika hinder/problem som uppstår och rör deras balansgång mellan arbete och familj. Konflikten mellan arbete och familj härrörde ofta från de långa arbetsdagar som förväntas utav kockar. Vilket spelade en stor roll för vissa av deltagarnas beslut i att lämna köksarbetet (Giuffre & Harris, 2010).

Det framgår att forskarnas teoretiska referensram delvis har styrts av Joan Ackers teori om könssegregerade organisationer som beskriver hur man förstärker och upprätthåller manligt privilegium. Tidigare forskning som redogörs beskriver att en del av de bakomliggande förhållandena eller orsakerna till forskningsproblemen redan funnits sedan en lång tid tillbaka i historien. Organisationens struktur har gjort det svårt för kvinnor att klättra i karriärstegen (Giuffre & Harris, 2010). Tidigare studier indikerar på att många kvinnliga kockar har upplevt och blivit dåligt och orättvist behandlade, trakasserade och diskriminerade när de försökt söka sig vidare inom eller avancerat sig inom kockyrket (Giuffre & Harris, 2010). Kvinnliga kockar i Sverige upplever många gånger samma företeelser som kvinnorna beskrivet i artikeln.

En annan anledning till den bristande jämställdheten i köket är att kvinnor ofta väljer att hoppa av arbetet när de får barn. Det skulle också kunna förklara varför många av våra mest kända kvinnliga kockar hellre jobbar med kokböcker, catering och tv-program än på krogen. Malin Söderström, kock och krögare, talar ut i Dagens Nyheter:

Om man ska försöka kombinera kockyrket med dagishämtning och läsläsning blir det ofta problem, säger Malin Söderström. Det är absolut ett skäl till att många kvinnor lämnar yrket. Orsaken till att jag själv har kunnat fortsätta är att jag skaffade barn sent och har en sambo som förstår hur yrket fungerar (Madestrand, 2011, 28 januari).

3 Metod

Detta kapitel beskriver studiens metodologiska tillvägagångssätt, forskningsdesign, urvalbeskrivning, datainsamlingen och utförande av analys. Syftet med metodavsnittet är att förklara tillvägagångssättet från det att instrument valts till det att ett resultat framkommit.

3.1 Design

I denna studie har fallstudier använts som forskningsdesign med kvalitativ forskningsstrategi. Det är en forskningsmetod som syftar till att ge djupgående kunskaper om det/de som undersöks. Fallstudier innebär att man gör en undersökning på en mindre avgränsad grupp. Ett ”fall” kan vara en individ, en grupp individer, en organisation, en situation, en viss del av ett samhälle, en speciell skola eller en händelse (Bryman, 2008). I denna studies fall är det en grupp individer bestående av fyra kvinnliga kökschefer, som deltar i fallstudien. Vid fallstudier utgår man från ett helhetsperspektiv och försöker få så täckande information som möjligt. Fallstudier kommer ofta till användning när man vill studera processer och förändringar och i detta fall fokuseras det på sociala relationer och processer som pågår inom ramen för de fall som undersöks. Många menar att fallstudiers mål är större insikt, upptäckt och tolkning, det vill säga induktion. Detaljerad kunskap kan visa på hur komplexa sammanhang såsom sociala relationer och processer fungerar (Bryman, 2008). Forskaren försöker också att utforska, åskådliggöra, förstå och få en större insikt.

3.2 Val av metod

Valet av vetenskaplig forskningsmetod beror alltid på vad man vill ha svar på i sin forskning. Vissa frågor kan man bara få svar på genom kvalitativa studier och andra via kvantitativa studier. I denna studie har därför en kvalitativ intervjuemetod valts, i takt med frågornas karaktär då de framför allt berör människors upplevelser, minnen, uppfattningar, tankar, känslor och deras syn på verkligheten (Trost, 2005). Detta för att beskriva, förklara och tolka allt material/data som framkommit genom intervjuerna för att fånga upp intresseväckande och relevanta delar. Det teoretiska perspektivet i denna studie har en mer teoriutvecklande karaktär (induktiv). Enligt Bryman (2008) är den induktiva teorin oftast förknippad med kvalitativa forskningsstudier. Valet av att utföra en kvalitativ intervjustudie ansåg forskaren var mest lämpad då det bedömdes vara det bästa sättet för att få svar på de frågor och funderingar som fanns av intresse. Den kvalitativa vetenskapliga empiriska metoden i studien innebär en fördjupad analys av enstaka fallstudier. Slutsatserna kan i allmänhet inte generaliseras till andra fall, men kan ge upphov till hypoteser vars generella giltighet kan prövas och verifieras för ett stort antal fall med kvantitativ metod (Bryman, 2008).

3.3 Urval

Vid studiens startfas togs det kontakt med potentiella intervjupersoner. Vid bedömningen av urvalet gjordes ett *icke slumpmässigt urval* av informanter, vilket innebär att det valdes ut personer som på förhand bedömdes var särskilt intressanta för studien (Trost, 2005). Urvalet har gjorts på kvinnliga kockar i åldern 25-35 år som forskaren tror har mycket att berätta om inom forskningsområdet. Det fanns fyra viktiga kriterier som forskaren ansåg skulle ligga till grund för att få medverka i studien. Det första kriteriet inbegriper att de ska ha någon form av chefs- eller ledarposition inom restaurangbranschen. Det andra kriteriet var att urvalet av intervjupersonerna skulle vara anpassade för studiens syfte. Det tredje kriteriet innefattar forskares fokus/inriktning, det vill säga kvinnors uppfattningar och erfarenheter. Därför var kvinna ett grundkrav vilket medförde att män exkluderades. Det fjärde kriteriet var att de skulle ha några års arbetslivserfarenhet inom restaurangbranschen som kock. Forskaren gjorde en omfattande genomgång av potentiella informanter som skulle passa in under dessa kriterier och fann tillslut dem med hjälp av sociala medier. Kontakten med intervjupersonerna gjordes på Facebook via en nätverksgrupp, en mentorsgrupp för kvinnliga kockar. Därefter gjordes vidarekontakt via mail och telefon med utvalda personer, som också fick ett informationsbrev via mail om studien (se bilaga 2). Därefter bokades intervjuerna in på olika dagar, tider och platser beroende på vilken stad de bor i.

3.4 Genomförande och datainsamling

Vid forskningsprocessens inledning påbörjades en litteratursökning och litteraturgenomgång för att kunna beskriva forskningsfronten och för att få en bättre uppfattning om vad som redan varit känt kring forskningsfrågan. Forskaren har försökt att förstå och undersöka olika typer av samhällsfenomen genom att leta förklaringar i historien och äldre litteratur. För att exempelvis kartlägga händelser som lett fram till de forskningsproblem som utforskas. Forskaren har alltså analyserat både äldre och nyare forskning inom bland annat statistik, historiska företeelser,

samhällsvetenskaplig litteratur ur ett genusperspektiv, personlig information via blogginlägg från intervjuer, arbetsmarknaden, kultursociologi, ledarskap och utbildning

Semistrukturerade intervjuer användes som metod med förutbestämda teman utifrån en frågeguide vilket blev instrumentet. Frågorna var relativt öppna och gav informanterna en möjlighet att kunna utveckla sina svar ytterligare och uttrycka sig fritt under intervjuerna. Det blev i princip en blandning mellan semistrukturerade och ostrukturerade intervjufrågor. En intervjuguide skapades därför med frågor uppdelade utifrån två olika teman som underlag (se bilaga 1). Det första temat berörde temat: familjeliv, uppväxt/barndom och intresse. Den andra temadelen berörde: yrke, arbetslivserfarenhet och utbildningar. En intervjuguide innehöll många frågor kring de olika utvalda temana som baserades på studiens syfte och inriktning. Anledningen till att semistrukturerade frågor användes beror på att det har funnits vissa frågor forskaren gärna velat ha svar på. Även om man utgick från intervjuguiden, var forskaren nogga med att hela tiden följa upp om sina informanter sade något som kanske skulle vara betydelsefullt för studien. En av intervjuerna skedde genom ett videosamtal via Skype, som är ett program där, röst- och videosamtal kan utföras online. Skypeintervjun blev ett smidigt tillvägagångssätt då intervjuaren upplevde tidsbrist. För röstinspelningar har en mobiltelefon använts just för att det var smidigt, lätt att ta med sig vid transport och gav röstinspelningar med bra kvalitet och god volym.

Vid datainsamlingen användes då semistrukturerade intervjuer och i början av intervjuerna fick alla utom en av intervjupersonerna fylla i ett formulär med kort bakgrundsinformation om sig själva. Detta för att intervjuaren skulle få en bättre bild av informanterna redan i inledningsfasen vid intervjutillfället. På grund av Skypeintervjun som ägde rum online fylldes inget formulär i med bakgrundsinformation, utan det gjorde forskaren själv efteråt för den personen. Det fanns fetmarkerade frågor i intervjuguiden som var av största vikt att ställa under intervjun. Dessutom fanns flertalet frågor, så kallade sekundärfrågor i reserv, om alla fetmarkerade redan hade blivit besvarade (se bilaga 1). Följdfrågor kunde även ställas under intervjuerna utifrån informanternas svar i syfte att utveckla dessa. Ordningsföljden på de fetmarkerade frågorna kunde skilja sig åt mellan intervjuerna beroende på vad informanten talade om. Det var därför möjligt att anpassa frågorna utefter situationens karaktär och de svar som framkom. Dessa intervjuer hade en låg grad av standardisering, vilket innebär att variationsmöjligheterna är stora och man tar frågorna i den ordning de passar den intervjuade (Trost, 2005). Tre av intervjuerna utfördes på respektives arbetsplats, medan en av dem utfördes på distans via videosamtal online. Intervjuerna tog cirka en timme och tio minuter. Med hjälp av röstinspelningarna kan all fokus och uppmärksamhet läggas på informanterna därför att inget behövdes antecknas. Att inte behöva anteckna är till en fördel då man kan koncentrera sig mer på att lyssna istället.

3.5 Databearbetning och analys

All data som framkom under intervjuerna har bearbetats via en dator. Vid transkriberingen som gjordes avlyssnades röstinspelningarna från intervjuerna via ljudfilsuppspelningsprogrammet iTunes. Samtidigt skrevs meningar för meningar ned ordagrant i Word dokument som radnumrerades och döptes olika. Varje intervju transkriberades var för sig och direkt efteråt skickades den till respektives informants epostadress för att de skulle bekräfta innehållet, så att all information blev korrekt uppfattad från intervjuarens sida. Att skriva allt som sägs i intervjun är

viktigt och är väldigt tidskrävande. En transkribering kan ta flera timmar att skriva ner och därför har många timmar tillägnats och planerats för detta arbete. För att bearbeta all text blev det enklare om markeringar gjordes av vad som sagts av intervjuaren respektive informanten. Med andra ord har det varit viktigt att kunna särskilja informanternas och intervjuarens framkomna text. Därför fick två olika initialer sättas framför de indelade textstyckena, som IF för informant och SL för intervjuaren. Intervjuarens frågeställningar kursiverades för att lättare urskiljas i texten. Under intervjuerna användes inspelningsutrustning, efter att inhämtat deltagarnas samtycke, med hjälp av en mobiltelefon för att underlätta senare bearbetning. I resultatkapitlet presenteras inte deltagarnas riktiga namn, utan istället figurerade namn för att dölja deras identitet.

Det först steget i analysprocessen var att göra en kvalitativ innehållsanalys för att få en förståelse och en helhetsbild av det insamlade materialet. Därför lyssnades varje intervju igenom flertal gånger. Alla informanternas transkriberingar skrevs ut på papper för att lättare kunna överskådas, läsas och analyseras. Forskaren läste alltså alla transkriberingarna både i pappersform samt via datorn var för sig. Fokuset i innehållsanalysen är att beskriva variationer genom att identifiera skillnader och likheter i textinnehållet. Skillnader och likheter uttrycks i huvudkategorier och teman. Det gäller att skapa sig en kontext vid tolkning av texter. Det finns några viktiga begrepp som används för att beskriva analysprocessen. I stora drag följdes följande steg i analysprocessen. Vid analysen bröts det transkriberade materialet ned i *meningsbärande enheter*, och dessa *meningsenheter kondenserades* till kortare meningar. Därefter abstraherades de kondenserade meningarna och försågs med koder, vilka beskriver meningsenhetens innehåll. Koder med liknande innehåll sammanfördes till *underkategorier* och alla underkategorierna sammanfördes sedan till *huvudkategorier/teman*.

Under tiden som varje transkribering lästes så markerades och underströks viktig och betydelsefull meningar/textinnehåll som framkom, med olika färger för att lättare urskilja det i analysprocessen vid innehållsanalysen. Alla de markerade meningarna från original transkriberingarna kopierades över till ett nytt dokument uppdelade efter sina teman och specifika frågor. Detta gav en mer sammanfattad och kondenserad text av det viktiga som framkom under intervjuerna, vilket gjorde det lättare att jämföra resultaten från de fyra olika transkriberingarna. Därefter påbörjades innehållsanalysens alla steg som beskrivs ovan. Då det fanns många frågor och mycket text blev det en ofantligt stor mängd med huvudkategorier/teman. Dessa fördes sedan över till ett nytt dokument uppdelade i tre spalter.

Därigenom skapades ytterligare fem huvudkategorier/teman bland de som fanns i spalterna, dessa blev då de slutgiltiga huvudkategorierna. De fem kategorierna är: *status/karriär, vägen till kock/utbildning, familj-/yrkesliv & uppväxt, ledarskap, normer/föreställningar & grundvärderingar*. Dessa fem kategorier beskrivs mer ingående i resultatkapitlet. Alla de teman som fanns i de tre spalterna färgmarkerades olika för att lättare urskiljas, beroende på vilken huvudkategori de slutligen skulle tillhöra. Meningsbärande enheter, kondenserade meningar, kodning, kategorisering och söka mönster/typer för underkategorier och finna tema/huvudkategorier är de delar som hela analysprocessen utvecklades till. Nedan följer ett utdrag ifrån innehållsanalysen som visar flödet från meningsenhet till huvudkategori/tema (se tabell 2).

Tabell 2. Hur meningsenheter formats till kategorier genom innehållsanalys

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori & tema
"Mina föräldrar har kanske inte influerat mig till att bli just kock, men att hela tiden göra det man själv tycker är kul och det man vill" #Sara	"Mina föräldrar påverkade inte mig till att bli kock. Jag fick själv välja efter intresse och vilja"	Föräldrarna har gett stöttning	Självständighet/yrkesval	Vägen till kock & utbildning

3.6 Metodologiska överväganden

Studien är som sagt kvalitativ och då går forskningen in på djupet och beskriver hur, vad och varför saker är som de är och tolkas sedan utifrån dess sammanhang. Bryman (2008) nämner att en kvalitativ forskning bygger på deltagarnas uppfattning, deras ord samt hur intervjuarens föreställningsvärld ser ut. I intervjuer blir diskussionen ofta mer öppen och fokuset ligger bland annat på informanternas egna åsikter, känslor, attityder, upplevelser, minnen och därifrån kan en teori växa fram under arbetets gång. Intervjuer valdes som metod då personliga kontakter med informanterna önskades, samt för att få en bättre känsla och uppfattning om deras arbetsplatser och på det sättet skapa egna uppfattningar om dem. Intervjuguiden har en omfattande lista med frågor som har varit viktiga för studiens syfte. Listan med frågorna utformades och strukturerades med hjälp av frågeområden alltså teman som skulle göra det lättare att hålla isär frågorna. Intervjuguiden innehåller för många frågor och många av dem hann aldrig ställas, men de fanns där som ett alternativ och skulle endast användas vid behov. De frågor som var viktigast och mest prioriterade var fetmarkerad för att lättare urskilja bland frågorna. Dock är det enligt Trost (2005) en nackdel med så många frågor i själva guiden och är man en ovan intervjuare kan man ha svårt för att begränsa sig.

3.6.1 Etiska ställningstaganden

Vid forskning är det viktigt att ta hänsyn till forskningspersonerna för att undvika att man på något sätt skadar någon enskild person eller grupp (Bryman, 2008). Humanistisk-/samhällsvetenskapliga forskningsrådet har utarbetat etiska råd och regler för den sociala forskningen i Sverige (Vetenskapsrådet, 2002). Nedan beskrivs kraven grundligare.

Nyttjandekravet: Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål. *Konfidentialitetskravet:* Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. *Informationskravet:* Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppgiftens syfte. *Samtyckeskravet:* Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). I studien följdes Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska riktlinjer. Det innebär bland annat att alla informanterna fick informationen om studiens syfte. Informanterna har själva fått bestämma om sin medverkan. De fick vetskapen om att de har full anonymitet samt att all data/information hanteras konfidentiellt och endast i forskningsändamål (se bilaga 1).

3.6.2 Källkritik

I uppsatsen har det använts en del förstahandskällor med personliga kommentarer och berättelser via intervjuer och blogginlägg på internet i bakgrundkapitlet. Det är därför av stor vikt att ge läsaren förklaringar om forskarens skäl och bedömning till användningen av dessa källor för att motivera källornas trovärdighet, då dessa ofta anses som skeptiska. Även andrahandskällor har använts i uppsatsen såsom litteratur, examensarbeten, statliga utredningar, statistik och artiklar av olika slag. Den forskning som finns inom restaurangbranschen i Sverige fokuserar främst på mat och dryck, näring och restaurangens utformning, medan vetenskapliga studier kring medarbetarnas förhållanden och arbetet på restauranger dessvärre är relativt sällsynt (Pipping Ekström, 2006). Dessutom har det inom restaurangbranschen förekommit begränsad forskning om hur arbetes innehåll har förändrats och hur könsfördelningen har sett ut. Den litteratur som väl finns om arbetet på restaurang under perioden 1950 till år 2000 är nästan uteslutande författad av män och nästan uteslutande innefattar beskrivningar av män vilket kan ge en skev bild (Lundqvist, 2006). För att komplettera för ringa forskning inom studiens problemområde har därför intressanta personliga påståenden, uppfattningar och erfarenheter från branschen fångats upp, för att få en djupare förståelse och inblick. Dock ska deras berättelser inte ses som allmängiltig för alla arbetande inom branschen, däremot kan det ge indikationer på dolda faktum. Subjektiva uttalanden användes för att säkra att resultat som presenterats verkligen baseras på tillförlitliga basfakta.

4 Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet som framkommit under analysarbetet med den kvalitativa innehållsanalysen från intervjuerna. För att få en bättre överblick av resultatet, presenteras och är de uppdelade efter de fem olika teman/huvudkategorier från innehållsanalysen. För varje tema/huvudkategori kan läsaren också se utdrag ifrån innehållsanalysen som visar flödet från meningsenhet till huvudkategori/tema. Inledningsvis följer en sammanfattning nedan av informanternas bakgrund för att läsaren lättare ska få en uppfattning om och överblick över vem dem är (se tabell 2). Som tidigare nämnt är alla deras namn figurerade.

Tabell 2. Bakgrundsfakta om informanterna

Namn:	Ålder:	Utbildning:	Position/yrke:	Civil status:	Barn:	Familj:
Sara	25	-Självlärd kock -Sommelierutbildning	-Kökschef -Krögare	Gift	2st	Föräldrar 3 syskon
Elin	30	Hotell- och restaurangprogram på gymnasieskola	-Kökschef	Singel	0st	Föräldrar 2 syskon
Camilla	35	Hotell- & restaurang- skola (lärlingssystem i Danmark)	-Kökschef -Krögare	Gift	0st	Föräldrar 0 syskon
Matilda	35	Hotell- och restaurangprogram på gymnasieskola	-Kökschef	Sambo	Gravid	Föräldrar 1 syskon

Redogörelse om kvinnornas väg till kockyrket

Sara är uppväxt i en skådespelarfamilj, på en gård i en förort, då mamman var skådespelerska och pappan var en dramatiker. Hennes föräldrar, främst mamman, var väldigt drivna redan under uppväxten, då de ständigt jobbade eftersom de var egenföretagare. Hon engagerade sig väldigt tidigt i en roll med ansvarstagande och var behjälplig hemma med föräldrarnas företag. Alla hennes syskon driver något eget idag, vilket visar på hur drivna och präglade alla barnen i hennes familj har blivit. Sara är självlärd kock, även kallad autodidakt, som jobbat sig upp i branschen med 15 års restaurangerfarenhet. Sara började redan jobba som servitris vid 17 års ålder då hennes intresse för service och värdskap väcktes. Saras mamma startade en egen verksamhet som är en kombination av ett café-, kultur/teater- och restaurangverksamhet, direkt i samband med att Sara tog studenten. De har båda varit involverade i verksamheten tillsammans sedan dess, men för 6 månader sedan tog Sara över driften av restaurang- och cafédelen. Under dessa år lärde sig Sara vissa matlagningstekniker och grundläggande matlagning med ett hälsosamt tänk kring mat. Under de två första åren av deras verksamhet jobbade en kvinnlig kock hos dem som lärde Sara mycket kring mat och matlagning. Hon har även använt sig av den matlagning som hennes föräldrar lärde henne under uppväxten, eftersom föräldrarna ofta lagade mat till många personer till sin verksamhet. Sara gick en sommelierutbildning på Restaurangakademien några år efter att hon hade fått sina två barn, som hon fick direkt efter studenten. En manlig restaurangchef från restaurangen/värdshuset där hon jobbade tidigare som servitris hade uppmuntrat och frågat henne om en sommelierutbildning skulle vara av intresse. Hon har alltid intresserat sig för mat och dryck i kombination och hon kände att det var dags att vidareutbilda sig efter barnens första år. Sara tyckte redan under sin tid som servitris att tempot, arbetstiderna och servicearbetet passade henne.

Matilda läste till kock på hotell- och restauranglinjen på gymnasiet. Hon inspirerades till att bli kock ute på en praktik, under högstadiet, på en restaurang som hade en duktig köksmästare. Han var väldigt positiv och pratade gott om kockyrket. Hon var en duktig elev under utbildningen som gjorde allting helhjärtat. Hon hade ett stort driv att hålla sig till det hon ville göra. Hon hängde mycket med två killar under sin utbildning som hade stor passion och intresse för kockyrket. Killarna gav henne mycket stöd, trygghet och kunskap. Hon visste redan under utbildningen att praktikplatserna var viktiga inslag för en kocks kompetensutveckling och erfarenhet. Hon kände emellertid att praktikerna gav mer och lärde sig mer där än på skolan eftersom hon vågade fråga då. Hennes praktikplatser gav henne en bättre förståelse för hur branschen fungerade och en bra bild av hur det skulle vara att arbeta som kock. Hon har haft en positiv upplevelse under sin utbildningstid med många duktiga och inspirerande lärare.

Camilla växte upp i en akademikerfamilj och hennes föräldrar hade inget större intresse av matlagning men hon hade väldigt naturintresserade föräldrar. Efter att Camilla hade gått ut det naturvetenskapliga programmet på gymnasiet hade hon haft tankar på att läsa vidare på högskola. Dock var hon så skoltrött och tänkte ta ett sabbatsår innan vidare studier. Men så fick hon en sommarpraktik i ett storkök via kommunen av en slump. Hon stortrivdes i köksmiljön då hon fick släppa alla krav och prestige från skolan, samt hålla på med något praktiskt vilket resulterade i att hon förälskade sig direkt i branschen. Camilla läste en fyraårig hotell- och restaurang-

skola i Danmark som har ett välkänt lärlingssystem. Hon berättade att hon valde att utbilda sig till kock i Danmark, just därför att de har det välkända lärlingssystemet som skulle ge henne ett gesällbrev i fickan. ”Det enda sättet att lära sig ett hantverksyrke är via ett lärlingssystem”. Utbildningen gav henne ett rejält fundament att stå på, en gedigen yrkeskunskap, bättre självförtroende, kontaktnät, ett gott samarbete med företag hela tiden under utbildningen och tre- fyra års praktisk erfarenhet direkt efter utbildningen på grund av lärlingssystemet.

Elin som läste till kock på gymnasiet ville inte att hennes yrkesval skulle begränsa hennes arbetsplats och ville kunna ha hela världen som arbetsfält. Hennes föräldrar stöttade henne i valet att söka till kockutbildningen eftersom föräldrarna själva hade stor passion för mat. Elin var väldigt driftig och duktig som elev under utbildningen. ”Jag tog för mig, fokuserade på att lära mig och visade intresse, vilket inte alla gjorde då”. Hon säger sig haft tur att få spännande och roliga praktikplatser där hon lärde sig mycket och hon minns att de gav henne ett bra bemötande. Under sin utbildningstid bekräftades att yrkesvalet var rätt. Hon hade en stor passion för det hon gjorde och det visade sig snabbt också på hennes betyg. Under högstadiet hade hon varit ganska skoltrött, men de praktiska hantverksmomenten i kockutbildningen förändrade hennes inställning och passion snabbt. Elin säsongade på olika platser i Sverige och reste ganska mycket efter sin gymnasietid. Hon har alltid varit väldigt driftig och haft många aktiviteter på gång, vilket även förklarar alla hennes jobb hon tog sig an efter utbildningen. Under varje tema som följer redogörs resultatet i en mer sammanslagen form kring vad som framkommit och diskuterats av informanterna inom respektive tema.

4.1 Status/karriär

Tabell 3. Flödet från meningsenhet till temat status/karriär

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori/ Tema
”Det är ett problem vi har i Sverige med den ojämna könsfördelningen. Jag miss-tänker att det vi ser är ett socialt problem, som syns mer i krogbranschen. Jag tror det beror på att tjejer behandlas an-norlunda redan i uppväxten” #Camilla	”Den ojämna köns-fördelningen som vi har i Sverige är ett problem. Det är troligen ett socialt problem. Tjejer be-handlas nog inte likvärdigt under uppväxten”	Ojämna köns-fördelning är nog ett socialt problem som missgynnar kvinnor/tjejer	Ojämställdhet och maktfördelning	Status/karriär

Köns- och maktfördelning, jargong, prestige, ojämställdhet och hierarki

För informanterna ligger jobb och passion väldigt tight och de har alla haft en strävan att göra karriär vilket underlättar då de har en hög arbetsmoral. De skildrar att det idag finns en stor påtryckning ifrån samhället och omgivningen som förmedlar att göra karriär är viktigt, att bli något, att sikta högt och vi drivs hela tiden av dessa föreställningar. Det sätts upp någon slags

mall som alla ska passa in i och det gör vi ju inte menar **Camilla**. Som kock så drivs många av prestige, utveckling, prestationer, status, respekt och bekräftelse för att komma vidare i karriären. Det skapar en press på en och är en stressande faktor för många tror **Camilla**, men även glömmer vi idag ofta bort vår egen natur och sätter inte perspektiv på saker och ting längre. Vi lever alltså långt ifrån verklighetens krav. Hon understryker att det är ett stort problem i Sverige med en ojämn könsfördelning inom yrket och köken. Hon misstänker att det vi ser är ett socialt problem, alltså sociala strukturer i samhället som syns mer i krogbranschen.

Som tjej/kvinna blir man lätt nedtryckt när man kommer ut i branschen eller på sin praktik skildrar **Sara**. Hon känner till många exempel på där män har plockat tjejer åt sidan under deras praktik och låter dem inte ta del av och lära sig alla avdelningar i ett kök. ”Det har alltid varit en ojämställdhet inom kockyrket och branschen på grund av att det är ett så mansdominerat yrke, vilket skapar konkurrens och orättvisor”. Sara nämnde också att det finns en viss hierarki som ofta avskräcker folk från att fortsätta sin karriär och sitt yrkesliv. Många startar därför egen verksamhet och det var precis det Sara gjorde eftersom hon då skulle slippa alla dessa problem med en sträng hierarki där köksmiljön är tuff och hård. Sara stötte ändå på dessa problem med maktkamper och respekt för det andra könet. För några år sedan hade hon några manliga servitriser anställda som hon upplevde skapade en maktkamp gentemot henne, för att hon var kvinna och de ifrågasatte henne som chef. Hon har idag endast kvinnliga anställda både i köket och i matsalen vilket har blivit så av en slump då de manliga anställda slutade där. Även om där inte arbetar några män idag, så skapar det andra problem på arbetsplatsen menar hon.

Att enbart ha kvinnliga kockar är inte heller optimalt, då det lättare blir en tystare mobbning, mer gnabb och skitsnack bakom varandras rygg. Det blir oftare mer interna konflikter och tonen liksom blickarna kan avkännas tydligare med endast kvinnor i en arbetsgrupp. Det handlar om ett förhållningssätt, att visa varandra respekt och att inte lägga värderingar i allt vi gör.

I dessa situationer gäller det att snabbt agera som chef och ta itu med konflikter direkt eftersom det inte skapar en trevlig atmosfär på jobbet, varken för personalen eller för chefen menar hon. Därför tycker hon att det blir en trevligare och lugnare arbetsmiljö och ton på snacket i köket med en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen.

Den ojämna maktfördelningen som mannen har över kvinnan skapar orättvisor och förtryck och klyftor mellan könen. Kvinnor uppfattas ofta av män som sexobjekt vilket gör att kvinnor inte får samma respekt som män. Det är som sagt en snedfördelning i maktförhållandena och man ser ett socialt strukturellt problem i samhället. Exempelvis redan vid tillfällen som när män rekryterar personal, så anställer de hellre män, alltså någon från sitt egna kön.

Matilda trodde länge att alla vill göra karriär och utvecklas. ”Jag har insett med åren att alla faktiskt inte vill det. Alla är inte driftiga, alla strävar inte efter eller vill inte bli kökschefer och klättra i hierarkin och/eller öppna egen restaurang”. För hennes del så har som sagt jobbet alltid varit viktigt för henne och att göra karriär. Att jobba inom restaurangbranschen har blivit en

slags livsstil för henne och arbetskollegorna har blivit hennes andra familj. Hon har många gånger upplevt den välkända jargongen som ofta finns i ett restaurangkök.

Det kan vara mycket sexistiskt snack och vara en ganska hård ton ibland, inte mot varandra men mer allmänt. När tjejer är med så blir snacket lite mer dämpat. Killar snackar mer om tjejer och har ett sådant prat, det är nog bara så dem är. Tjejer har nog ett bredare perspektiv på vad man pratar om. Männens hävdar sig säkert för att få behålla sin respekt och sin position vilket tyder på en underliggande osäkerhet.

När hon fick frågan om vad hon har gjort för att nå dit hon är idag svarade hon ” jag har jobbat väldigt hårt för det, är extremt noggrann, stänger inga dörrar, gör allting helhjärtat, vara mån om mig själv och givetvis det kontaktnät jag byggt upp har hjälpt”.

Camilla anser att hon har nått dit hon är idag i karriären genom att vara aktiv, fullfölja det hon har påbörjat, vara envis och inte vara konflikträdd och har rätt inställning och bemötande. Det har byggts upp en bild av i samhället att det som män gör är viktigare och bättre.

Ett samhällsfenomen speglas genom att män/killar gärna vill visa upp vad de gjort, kan och presterat för att få mer status. Kvinnor har ofta inte samma fokus och uppmärksamhetsbehov till den nivån som män antagligen. Med andra ord en konkurrens och ett bevis för sig själva att de kan och att hävda sig.

Kvinnor får en annan uppmärksamhet än män. Camilla anser att det inte får vara kränkande attityder och man ska inte behöva känna obehag på jobbet. Hon tycker även att det på många arbetsplatser där kvinnor dominerar förekommer mycket ”skitsnack” bakom ryggen på varandra och interna konflikter, som säkerligen grundar sig på konflikträdda personer.

Elin har också upplevt en speciell jargong och snack i köket på sina tidigare arbetsplatser. Hon har aldrig accepterat det beteendet dock utan sagt ifrån direkt. ”När killar är yngre vill de nog gärna hävda sig genom sitt snack. Det otrevliga snacket/språket och jargongen som många män kör på, har man ju inte om man sitter i kassan på ICA eller jobbar på banken”.

Det framgår av informanterna att problemet med dagens snedfördelning av makt- och könsfördelning är något som alla måste jobba på och uppmärksamma. Detta för att man ska kunna förändra den så djupt rotade sociala strukturen, omedvetandet och tänket som finns i samhället sedan lång tid tillbaka i historien.

4.2 Vägen till kock/utbildning

Tabell 4. Flödet från meningsenhet till temat vägen till kock/utbildning

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori/ Tema
”Jag tycker att lärarna inte riktigt berättar hur det egentligen fungerar i branschen. Det får man nästan själv upptäcka. Det är nog därför fruktansvärt många hoppar av yrket.....Brist på information av lärarna och som elev borde man få en realistisk bild av yrket/ branschen så man vet vad som väntar ” #Matilda	”Jag tycker att lärarna informerar dåligt om hur det verkligen fungerar i branschen och hur det är att jobba som kock. Många hoppar av då de inte riktigt förstod hur det skulle vara i verkligheten”	Brist på information från lärarna som bord berättar hur kockyrket och branschen verkligen ser ut	Brist på information från lärarna	Vägen till kock/ utbildning

Arbetsvillkor, bemötande, förförståelse, fundament, förväntningar, lärarnas inflytande, praktik, kompetens och erfarenheter

Det finns ett relativt stort utbud av kockutbildningar i Sverige, men **Camilla** anser att de flesta är alltför teoretiska utbildningar och att de inte klassas som några ”riktiga” kockutbildningar. Hon syftar exempelvis på Lernias sex månaders kockutbildning (vuxenutbildning) och säger ”man inte kan bli en riktig kock på ett halvår för det tar tid”. Hon poängterar att det inte går ihop att studera ett hantverksyrke på akademisk nivå eftersom man behöver mer praktisk erfarenhet. Camilla har stött på många som insett att de inte är ”några riktiga kockar” efter att de läst till kock på gymnasiet. De har sagt att de fått för lite praktisk erfarenhet och kompetens.

Dagens kockutbildningar i Sverige behöver utöka både antal och längden på praktikerna (APU) eller inrätta ett bättre och gediget lärlingssystem, såsom de har i ex Danmark, Island och Tyskland. Sverige borde införa att kockar ska erhålla ett gesällbrev för att styrka/bevisa sin yrkeskunskap och yrkesskicklighet ute i arbetslivet, såsom det var förr i tiden.

Fördelen med lärlingssystemet är att man är ute i verkligheten, i branschen direkt helat tiden så att man får lära sig hur det verkligen fungerar menar Camilla. När vi under intervjun kom in på frågor kring de ”dåliga” arbetsvillkoren, som är så omtalat så tyckte hon att det var ”skitsnack” och att det överdrivs mycket.

Det talas mycket om att kvinnor inte kan hantera den hårda och tuffa arbetsmiljön på restaurang, som är tuff fysiskt och mentalt ibland, men se bara på kvinnorna inom vården, hur slitigt det är för dem. Tungt och långa arbetspass, nätter, helger och röda dagar. Men välkommen till livet, livet är hårt! Det gäller att ta ansvar för sig själv och stå upp för sig själv direkt om något känns jobbigt och visa framfötterna. I kök handlar det om prestationer, det är väldigt klara besked, konkret och snabb feedback, alltså inga konstigheter.

Matilda var väldigt duktig och intresserad i skolan men det var inte lika lätt att lära sig om inte lärarna var engagerade och hade ett intresse av att lära ut ordentligt, vilket Matilda kände under utbildningen emellanåt. De förklarade inte speciellt bra kring vissa delar och hon kände att hon nästan lärde sig mer ute på sina praktiker än i skolan.

Redan då tyckte jag att många av tjejerna drogs mer till hotell och reception än kock- och restaurangbiten. Tjejerna var då fruktansvärt ointresserade av mat och matlagning. Killarna tävlade mer än tjejerna vilket för tjejerna var ointressant.

När hon var ute på praktik fick hon för det mesta ett väldigt bra bemötande. Hon var omtyckt och frågade mycket, visade framfötterna och var genuint intresserad vilket man på praktikplatserna hade uppskattat. Under praktiken dominerade det mest män i köken. Fast hon berättade att det idag ser lite annorlunda ut än då. Förr var det många tjejer/kvinnor som höll sig till kallskänksavdelningen i köket, men numera jobbar köken ihop och samarbetar. Hon tror att många av tjejerna under utbildningen valde kallskänka just för att det ansågs enklare. Antingen för att de vara lata eller bara inte vågade ta steget som kock. Det är viktigt att lära sig alla delar i köket för att lyckas som kock senare efter utbildningen anser Matilda. Hon tycker inte att arbets- och branschvillkoren alltid är så uppmuntrande för en.

Vissa arbetsgivare kräver lite för mycket av sina kockar till en lite för låg lön och det sätter en press på kockarna att höja ribban. Högt tempo, tidspress, stress, kockar måste alltid prestera 100 % och långa arbetsdagar med korta eller ringa pauser. Det är inte sunt att jobba 16 timmar i sträck. Man tar ofta för givet att branschen är så här, men det behöver den inte vara. Det går att ändra på restaurangens normer och arbetssätt och hur man lägger upp det.

Det handlar troligtvis delvis om arbetsgivarens och personalens egna engagemang, inställning, vilja, kommunikation, arbetsstruktur, rutiner och möjligheter att kunna förändra sin arbetsmiljö för att slippa stå ut med dåliga villkor under sin arbetstid.

Matilda tycker att lärarna har ett visst ansvar för att ”marknadsföra” alla delar/avdelningar inom restaurang och kök och visa på att det är viktigt att kunna alla delar. Alltså bör lärarna ”pusha” eleverna mera och informera mer. När hon fick frågan: *påverkar lärarna på utbildningen vilken inriktning man valde?*

Så menar hon att det handlar jättemycket om värderingar och i vilket fack man stoppar dem. Samt om vad som är typiskt ”manligt” och typiskt ”kvinnligt”. Det är där det gror, det blir normer när barnen växer upp och barnen tar det till sig. Det är nog också mycket

fördelningen hemma hos föräldrarna som kan avgöra. Om föräldrarna tar ett delat ansvar och visar rättvisa av en jämn fördelning i hemmet.

Hon berättare att det ofta var män som var lärare för varmköket och kvinnor för kallköket i skolan. Utbildningarna bör vara hårdare redan vid rekryteringen av lärare, alltså att det bör strävas efter en jämnare könsfördelning av den orsaken att man lätt präglas och formas av det man ser på utbildningen. Lärarna var fruktansvärt dåliga på verkligen återberätta hur det verkligen går till i ett restaurangkök tycker hon. Tack vare praktiken fick hon en grundförståelse för hur det verkligen fungerar i praktiken/verkligheten i branschen. ”Man fick nästan själv upptäcka det och det är nog därför fruktansvärt många hoppar av inom yrket. Verkligheten stämde inte överens med den bild man hade under utbildningen”. Efter kockutbildningen kände hon att hon inte kunde någonting när hon väl kom ut i branschen. Det tror hon beror på den mängden praktik de fick.

Det var lite mycket teori och för lite praktik. Hon hade ganska gamla lärare. Det var förlegat och de var inte uppdaterade. Många lärare och själva utbildningen har inte den kontakten med företagen ute i branschen och samarbetar inte på ett bra sätt. De ansvariga lärarna borde vara ute mer på praktiken.

Sara berättade att hon hade fått uppfattningen att om man är kvinna och ung som inte har någon utbildning så blir man lätt lite ”klappad på huvudet”. Därför kände hon att det var dags att vidareutbilda sig, till sommelier, skaffa sig en titel för att bevisa för sig själv och för andra att även hon kan som kvinna. Vilket hon då trodde och ansåg skulle ge henne mer pondus, respekt och värdighet i andras ögon. Hon anser att man ska kunna försörja sig på det man vill göra, men som egen företagare inom restaurangbranschen kan det vara svårt att betala ut vettiga löner, då det beror på intäkterna från ens gäster nämner Sara. Det är välkänt att man både som kock och servitris har dåliga löner. Det är tigha marginaler och att bekosta vidareutbildning för sin personal är inte alltid möjligt. ”Servitrisjobben är ofta klassade som lågstatusjobb men det är inte lika dåligt för kockarna, då de ofta har ett gott anseende och får stjärnklass status via media och tävlingar”.

Restaurangutbildningarna har låg status och den praktiska gymnasieutbildningen är inte så högt meriterad. Restaurang- och hotellprogrammen anses lättare att komma in på. Det finns många delade meningar/uppfattningar om dem som kommer in på kockprogrammet. Många har ex läs- och skrivsvårigheter, personer med diagnoser (ex ADHD), de har låg motivation/intresse, stökiga barn, skoltrötta och har mindre bra betyg. Det finns mycket kritik riktade mot och förutfattade meningar om de olika utbildningsformerna. Det finns ju ett så stort utbud av kockutbildningar med olika kvaliteter och anseenden.

Ett annat problem som Sara nämner rör de villkor och hinder många unga tjejer och kvinnor stöter på under sin praktik under utbildningen. Tjejerna får inte komma fram till varmköken och hamnar ofta på kallköksavdelningen. Kvinnor har ofta svårt att jobba sig uppåt i hierarkin om man inte fått jobba på alla positioner eller praktiserat på alla avdelningar i köket. Då blir de inte lika eftertraktade på marknaden. Det är svårt för en sjutton-artonåring att stå på sig ute på praktikerna.

Elin har goda erfarenheter och minnen från sin utbildning och från praktikerna. Hon blev bra bemött och lärde sig väldigt mycket mer på dem än på skolan. Det var under praktikerna som hon verkligen förstod hur det fungerade på restaurang. Under utbildningen fick klassen goda erfarenheter av att driva egen restaurang på skolan. Tack vare den erfarenheten fick hon sig inte någon stor chock när hon kom ut på praktiken. Hon underströk att om hon inte hade tagit för sig och frågat om lov, under praktikerna, att få vara på alla avdelningar så hade hon nog inte varit där hon är idag.

4.3 Familj- och yrkesliv/uppväxt

Tabell 5. Flödet från meningsenhet till temat familje-/ yrkesliv & uppväxt

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori/ Tema
”Jag har minnena att det var väldigt viktigt för mina föräldrar att vi skulle äta tillsammans hela familjen. Jag älskade att hjälpa till hemma.... För mig är allt runt om kring mat något socialt” #Elin	”Det var viktigt för mina föräldrar att hela familjen skulle äta tillsammans. Det var socialt”	Viktigt för föräldrarna att familjen åt tillsammans	Matlagning	Familje-/ yrkesliv & uppväxt

Familje- och yrkesliv, förebilder, driftighet, arbetsmoral, trygghet och influenser

Sara får ofta höra att ”nej det går ju inte att kombinera jobbet med familjelivet”. Som kvinna motarbetas man hela tiden i branschen av personer med attityden ”hon är en dålig mamma för att hon jobbar så mycket”. Sara förespråkar att allt går om man vill bara man pusslar och planerar extra noggrant. Som egenföretagare kan det vara tufft emellanåt och man är både fri och låst samtidigt. Då hon är chef jobbar hon ständigt och har det största ansvaret. Hon får inte mycket tid till familjen, men periodvis är det lugnare. Dessa arbetsförhållanden har skapat slitningar mellan henne och hennes man. Han är väldigt stöttande och ställer upp så fort han kan och han har ett heltidsjobb på dagtid men hinner ändå med att både lämna och hämta barnen på dagis. Hon menar att man måste kompromissa och pussla för att få det att gå ihop. Hennes man har förståelse för hur branschen ser ut vilket underlättar för dem båda när Sara har tuffare perioder på jobbet. Hon kallade sig och sina syskon för ”småvuxna” under uppväxten, därför att hon kände att de inte hade någon ”riktig” barndom i takt med att de tidigt fick ta ansvar hemma och hjälpa sina föräldrar med deras företag.

Hennes mamma var väldigt driftig, slet hårt och aktiv under uppväxten och influerade Sara i ett tidigt stadium. Hon har varit en slags förebild för henne. Det speglar de roller som hon tog sig an redan efter sin student som ung kvinna, alltså mammarollen och egenföretagarerollen. Även om alla barnen i familjen lärt sig tidigt att ta ansvar och vara driftiga så var föräldrarna inte så moraliserande (uppfostrande) utan gav dem istället fria tyglar att själv få bestämma sina intressen och välja det som de tycker är kul, vilket de alltid stöttade. Det gjorde att Sara tog egna

initiativ och blev självständig tidigt. Att bli kock var ingen självklarhet för Sara men hon tror att det grundar sig på det stora matintresset som familjen alltid haft och hon har fått stöttning av sin halvbror som också är kock.

Camilla har inga barn men är gift och hennes man har tidigare jobbat inom restaurangbranschen. Som tidigare nämnt har hon växt upp i ett kärleksfullt hem med föräldrar som uppfostrat henne att bli en stark och engagerad kvinna. Hennes mamma var chef inom sin egen verksamhet. Mamman har varit en stark kvinnlig förebild för henne och det har haft en stor påverkan och tagit henne dit hon är idag. Föräldrarna lärde Camilla att konfrontera obehagliga saker, ta ansvar och stå för sina handlingar, men även ta tag i saker direkt och inte låta det ligga. När hon fick frågan gällande om det verkligen är så svårt att kombinera familjeliv med yrkesliv så svarade hon:

Det handlar inte om att kvinnor inte kan ta sig upp i karriären och till en chefsnivå utan det handlar om att kvinnor inte tar sig fram. Det är en hård bransch och då kan man inte bara flyta på och glida med utan sätta upp mål och kämpa. Man får offra lite och sänka kraven på sig och det går men man får pussla ihop det. Man kan ju inte vara bäst på allt, och oftast inte göra allt samtidigt men det beror på vilken livssituation man befinner sig i. Man måste inte vara närvarande till 100 % hela tiden i allt, även om samhället sätter den pressen på en och man får helt enkelt hitta lösningar och kompromissa istället.

När frågan kom upp under intervjun som handlar om jämställd fördelning av sysslorna i hemmet, så nämner Camilla att det ju finns en press genom samhället och från gamla normer som har talat för att kvinnan ska sköta hemmets alla sysslor och barnuppfostran. Att allting ska vara tipp topp rent och snyggt hemma. ”Det skapar en stress och press på dem med barnomsorg att både sköta hemmet och barnomsorgen perfekt. Kvinnor har ju alltid fått sköta hemmets alla arbetsuppgifter redan i historien”. Camilla tycker att allt inte behöver vara fläckfritt och att män nog inte skulle bry sig så om där låg en hög med strumpor i sovrummet. Hon menar att varje familj eller får hitta sin eller bådass smärtgräns och var den går. Fördela ansvaret så man slipper oroa sig över obetydligheter. Hon tycker att man istället ska lägga fokus på att utträta något i sitt yrkesliv.

Elin har inte någon egen familj, alltså varken man eller barn. Det beror nog på att hon har varit så fokuserad på att jobba och göra karriär, alltså karriärlysten. Jobb och karriär har alltid legat väldigt tätt, det har alltid styrt henne. Hon anser att hon inte skulle ha någon tid med att starta familj just nu eftersom hon vill fokusera på det hon håller på med just nu. Hon spenderar långa dagar på jobbet som kökschef och vill ha ett finger med i spelet hela tiden då det är hon som har skapat menyn. Många av Elins vänner har redan skaffat barn, gift sig, skaffat hund och köpt hus, så hon känner att hon ligger lite efter på den fronten om man då jämför med vännerna. Elin är 30 år och singel men känner att hon vill satsa några år till i karriären innan tanken på barn kommer. Hon säger själv att hon hinner dåligt just nu och att arbetstiderna inte främjar något umgänge med någon. Däremot har hennes kollega, den andra kökschefen, två barn och är gift. Enligt den kökschefen går det jättebra att kombinera sitt yrke med familjen bara man planerar hela tiden. Det kan vara svårt med framförhållning menar Elin, men allt går säkert att lösa om man har rätt arbetsgivare och rätt arbetsplats, det gäller bara att pussla lite.

Elinns pappa har varit den drivande faktorn i familjen och båda föräldrarna har stöttat Elin i hennes val, liksom gett mycket kärlek och inflytelse. Dessa förhållanden har haft en stor betydelse för hennes utveckling och trygghet i sig själv. Hemma hos dem som barn var det ganska jämnt med fördelningen av matlagningen. Mamman lagade mest klassisk husmanskost som var snabblagat och pappan lagade mer grytor och grill och kunde laga i flera timmar. Den typen av matlagning berodde nog på att pappan kommer ifrån Jugoslavien. Det var stort fokus på mat och att äta socialt tillsammans under uppväxten.

Matildas familj har också haft ett stort fokus på mat och måltider under hennes uppväxt. Stor matglädje och det var alltid mat och dryck när de sågs. Hon hjälpte gärna till att skapa matsedlar, handla in alla råvaror med mamman i matbutiken. Hon tog eget initiativ till att laga mat hemma, då det fascinerade henne med de olika matlagningsteknikerna och de olika momenten. Båda hennes föräldrar gillade att laga mat. Pappan lagade mest på helgen och mamman under veckodagarna då han ofta jobbade längre, men de turades om. Hennes pappa var väldigt mycket av en entreprenör, väldigt driftig och arbetsstark, vilket har påverkat henne på många sätt. Mamman gav alltid trygghet och båda föräldrarna gav mycket kärlek. När Matilda fick svara på hur hon tror att det skulle kunna gå att kombinera familjeliv med yrkesliv så berättade hon att hon inte ville bli en ung mamma, eftersom hon ville utträtta och göra så mycket innan dess. Hon började ju jobba som kock direkt efter utbildningen och har jobbat med det sedan dess. Då hon är 35 år och har sambo har henne perspektiv ändrats lite jämfört med när hon var en yngre kock. Hon började tänka mer på familj och sig själv de senaste åren. Idag är hon gravid och väntar sitt/deras första barn. ”Jag vet inte hur allting kommer att bli och utveckla sig, men hon vill kunna kombinera kökschefsrollen med familjeliv när hon kommer tillbaka efter mammaledigheten”. Hennes kollegor har en positiv inställning och är förstående till hennes situation.

4.4 Ledarskap

Tabell 6. Flödet från meningsenhet till temat ledarskap

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori/Tema
”Min första chef var vidrig. Han var väldigt otydlig och jag fick dåliga instruktioner. Vilket har gjort mig mer tydlig med min personal” #Sara	”Jag hade en väldigt otydlig chef. Det har gjort mig tydligare som chef”	Otydliga ledare	Ledarskapsutbildning	Ledarskap

Utbildning, ledarstil, utveckling och erfarenheter från tidigare ledare/chefer

Under **Saras** sommelierutbildning ingick både ledarskap, service och värdskap samt kommunikationstänk, vilket har betytt mycket för hennes självförtroende. ”Tack vare min ledarskapsutbildning känner jag mig mycket säkrare och har fått en annan förståelse för hur det är att jobba som chef”. Dessutom fick hon verktyg för hur hon kan strukturera upp och förmedla saker och

ting bättre. Hon tycker det är viktigt med hur man behandlar/bemöter sin personal och jobbar på att hitta ett arbetssätt som fungerar för dem alla. **Sara** tycker att en ledare måste jobba på attityd och bemötande. Hon menar att alla kan lära sig ledarskap men man måste bara hitta sin egen stil, anpassa efter egen förmåga och utefter vilken verksamhet man är ledare för. Idag har hon rollen som restaurangchef, hovmästare, personalchef, ägare, kökschef och administratör. Vilket har gjort att hon hela tiden måste jobba på sitt ledarskap för att få ihop det hela.

Camilla läste också kurser inom ekonomi och ledarskap under kockutbildningen, men menar att om man inte omvandlar och använder kunskapen i praktiken glöms den lätt bort. Hon anser själv att hon inte är så jättebra på att leda och hantera människor i olika situationer men att man lär sig i efterhand.

Även om det ingår en ledarskapskurs i kockutbildningen så är den ändå inte så aktuell förrän många år senare eftersom ingen bör bli chef direkt efter avslutad utbildning som kock. Alla kockar behöver praktisera sina kunskaper/färdigheter, arbeta och få några års erfarenhet på nacken innan man ens antar en roll som chef/ledare för att förstå hur det hela fungerar.

Hon anser att man på många restauranger fokuserar för mycket på maten vilket gör att man ofta tappar fokuset på personalen. Att vårda personalen är viktigt eftersom det är den största resursen. Hon tycker fler verksamheter och chefer/ledare borde satsa på ett tänk kring personalansvar och personalmanagement. Utan sin personal kommer man inte långt som krögare. Man bör uppmärksamma personalen och ta tillvara på deras styrkor liksom jobba på deras svagheter. Efter många år i branschen känner hon sig nu tryggare, säkrare och starkare i sin chefsroll. Hon tar ansvar och vågar ta itu med konflikter på ett helt annat sätt. ”Man går igenom olika faser under sina år inom yrket och med några år på nacken ser jag en förändring i mitt ledarskap och ser ur nya perspektiv. Det gäller att ha en kontinuitet i arbetet och i sin chefsroll”. Hon framhåller att man som chef ska kunna driva en verksamhet framåt under en längre period för att utvecklas.

Matilda har inte gått någon ledarskapsutbildning men har lärt sig genom åren att hitta sin roll som kökschef. När hon fick rollen som kökschef var hon ganska ung och oerfaren på ledarpositionen. Men hon fick mycket stöd och uppmuntran från kollegor då de tyckte hon var väldigt duktig. ”Bara för man är en duktig kock betyder inte det att man automatiskt är en bra ledare eller är pedagogisk”. Hon är pedagogisk och har stort tålamod vilket behövs inom yrket. Det gäller att få respekt från sin personal och speciellt som kvinnlig chef är det inte alltid lätt menar hon. Alla kockar är olika och vissa är mer självgående än andra som då måste motiveras mera. Hon tycker det kontinuerligt behövs en uppdatering av sitt ledarskap då man lätt fastnar i vissa tankebanor. Att kommunicera med ledningen och sin personal är grundläggande som chef.

Hon uppfattar sitt ledarskap som ganska mjukt men att hon ändå är väldigt rättvis och tydlig då hon är uppfostrad så av sin pappa. När hon fick svara på frågan om varför hon tror att det finns så få kvinnliga kockar med en ledarposition, så svarade hon ”det grundar sig överlag på att man som tjej är lite mer känslig, mjukare och mer omhändertagande än män. Man kan inte vara för känslig när du är chef, utan man måste sätta ner foten och ta beslut”. Matilda tror att det som har tagit henne dit hon är idag handlar om hennes starka psyke, driftighet, envishet, nyfikenhet,

den starka arbetsviljan, influerats av manliga kockar och att hon har haft jobbat väldigt hårt och långa dagar. ”Man måste gilla att jobba socialt med andra människor och vara en lagspelare för att det ska fungera att jobba så många år inom kockyrket”.

Sara har mestadels haft erfarenheter av mindre bra chefer, som hade ett svagt ledarskap och som var väldigt otydliga, oberäkneliga, orättvisa och gav dåliga arbetsinstruktioner. Det gjorde det svårt för henne att utvecklas och visa sin förmåga. Några av hennes andra chefer var dock bättre, tydligare och öppnare. Med dessa erfarenheter har hon insett att vara tydlig som chef är viktigt för att inga missförstånd ska ske. Som ledare/chef är hon väldigt tydlig och hon leder andra såsom hon själv skulle vilja bli ledd. Dock ser hon sig inte alltid som en chef, utan agerar mer som en spindel i nätet som samordnar och drar i trådarna. Sara säger sig inte vara någon auktoritär chef då hon gärna vill involvera sin personal i beslut som tas.

Camilla har alltid haft stor respekt för sina chefer/ledare då många av dem är duktiga yrkesmänniskor, som alltid också har sett liksom uppmärksammat sina medarbetare på ett bra sätt. ”Mina tidigare chefer har varit väldigt tydliga, raka och klara i sina besked/instruktioner vilket jag har trivts med, eftersom jag själv är uppväxt på det sättet”. Hon poängterar att det är en god idé att vid provjobb analysera och avläsa sin potentiella blivande chef. Då kan man undvika framtida problem och missförstånd mellan chef och personal. Man kan alltså dra slutsatser över hur ledarskapet ser ut bara genom att kliva in i någons kök. Hon väljer alltid en arbetsplats där hon ser potentialen att kunna utvecklas inom yrket. ”Jag tycker ofta att det är en tuff arbetsmiljö i restaurangbranschen men det är enormt viktigt med hierarki i köket då det skapar ordning och struktur”. Där kommer hennes ledarskap in i spelet och hennes tydlighet i arbetet är viktigt även då tidspressen och prestationerna känns av. Hon påstår sig aldrig fått ett jobb utan istället alltid tagit sig ett jobb. Det handlar om vilken inställning man har och vilket driv man har.

Matilda har lärt sig mycket av tidigare chefer och tagit till sig sidor som varit bra, men många tänker fortfarande på ett lite gammalt och förlegat sätt. Hon har blivit bra bemött av tidigare chefer och aldrig blivit ogynnsamt behandlad eller diskriminerad. ”Jag insåg under sina år som kock att jag är lika bra som männen för det handlar bara om att våga”. Matilda försöker anpassa sin verksamhet utefter kockarnas kompetens och säger att alla kockar inte behöver kunna allt.

Elin anser att alla hennes ledare hon haft, både kvinnor och män, har varit väldigt tydliga och raka, ex ”det här är rätt och det här är fel” vilket har smittat av sig på hennes ledarskapat. Hon bär med sig erfarenheterna från tidigare chefer/ledare. ”Det ofta är så i branschen att man inte går en gedigen ledarskapsutbildning. Utan det är ofta den som är bäst i köket på något som blir chef, vilket är fel tycker jag”. Hon säger att hon inte är så bra på att leda en grupp pedagogiskt och är inte den som motiverar sina medarbetare till att nå mål. Med hjälp av den andra kökschefen, på restaurangen där Elin arbetar, kompletteras hennes egenskaper och ledarstil. När Elin fick svara på frågan om varför hon tror att det finns så kvinnliga kockar på en chefs- och ledarposition så svarade hon följande:

Jag tror att killar generellt har en högre stressnivå än tjejer. Kvinnor har ju fler hormoner i kroppen som skulle kunna påverka och möjligen göra oss känsligare. Det vill säga att tje-

jer/kvinnor nog är känsligare för relationsstress medan killar/män är mer känsliga för prestationspress.

4.5 Normer/föreställningar & grundvärderingar

Tabell 7. Flödet från meningsenhet till temat normer/föreställningar & grundvärderingar

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Huvudkategori/Tema
”Jag har burit med ganska många grundvärderingar... Min pappa är ju fruktansvärt mycket av en entreprenör och väldigt arbetsstark. Så jag har fått extremt mycket driv från min pappa. Det har spelat en stor roll” #Matilda	”Jag har fått många grundvärderingar med mig från uppväxten. Min pappa är väldigt drivande och arbetsstark”	Pappan har verkligen haft inflytande över hennes höga arbetsmoral	Grundvärderingar/inflytande	Normer/föreställningar & grundvärderingar

Diskriminering/trakasserier, sociala strukturer, kvinnosyn, normer och hinder

Sara har stött på många hinder i branschen och av omgivningen sedan hon vidareutbildade sig till sommelier, blev egenföretagare och fick barn. Dagspersonalen har alltid åsikter om hur man jobbar och när man jobbar och att man jobbar för mycket tycker Sara.

Det finns en inställning att man som kvinna inte ska jobba heltid och istället ta hand om barnen. Dagislärarna sade att jag inte borde ha skaffat barn innan jag gjorde/gör karriär. Många skyller på att det inte går att kombinera jobbet och familjen. Några krögare sade att de inte tyckte att jag skulle driva en restaurang för att jag är kvinna. Det är bara folks föreställningar och en gammal norm som lever kvar i samhället. Det är mycket prestige i det hela och många tycker att man som krögare ”ska” jobba tjugofyra timmar om dagen och sju dagar i veckan, vilket inte är rimligt för någon och speciellt inte för dem med familj.

Som kvinna stöter man hela tiden på män som ska ”hjälpa” en. Det är frustrerande att de inte tror att man faktiskt klarar av precis lika mycket som dem gör. Jag har flertalet gånger upplevt och stött på många förutfattade meningar, en viss jargong och ett förlegat tänk/beteende hos folk. Det finns ett problem inom restaurangbranschen med sexism och trakasserier i köken. Det finns en viss hierarki som avskräcker folk och många står inte på sig när det känns obehagligt. Jag tar inte riktigt åt mig om någon säger något dumt mot mig, utan svarar tillbaka direkt och då biter det inte längre på killarna/männen eftersom de tröttnar.

Sara känner till många exempel och historier där tjejer/kvinnor har blivit orättvist behandlade eller bemötta med tvivel. Exempelvis när de inte har blivit framsläppta vid varmspisen, varm-

köket, under sin praktik. De har blivit plockade åt sidan och fått vara i kallköket istället. De släpps inte fram då det inte ansetts som en kvinnogöra att vara i varmköket. De hade dock fått släppas fram om de visat framfötterna och stått på sig själva direkt. Att inte få möjligheten att vara i varmköksavdelningen hindrar de kvinnliga kockarna att vidareutvecklas och få mer kompetens. Det finns många förutfattade meningar om kvinnors kompetens och många män har kritiska antydningar om att kvinnor, speciellt mellan åldern 25-35 år, vill skaffa barn däremellan säger hon. Det är ett problem på samhällsstrukturell nivå. Det gäller att jobba på att förändra detta system och tänk.

Elin har alltid blivit bra bemött inom branschen och ute på praktikplatserna och aldrig upplevt någon diskriminering eller orättvisa för hennes del. Hon har aldrig stört sig på att arbeta ensam i köket med killar/män då hon anser att de är enklare. Hon tror att hon har kommit så långt idag i karriären på grund av sitt driv från sin pappa och att hon jobbat så mycket med killar/män.

Camilla tycker också att det finns många med förutfattade meningar och fel inställning gällande kvinnors kompetens. ”Det är sociala strukturer och normer som skapats och präglats sedan lång tid tillbaka i tiden”. Hon tycker att vi alla måste försöka bryta sina invanda tanke- och beteendemönster. Pojkar och flickor växer inte upp på samma villkor och blir inte uppfostrade på samma sätt i uppväxten. Hon menar att pojkar uppmuntras att ta egna initiativ, beslut, ansvar och att vara starkare redan från början, vilket inte flickor får på samma sätt.

Tjejer har därför inte lärt sig att visa sig starka och stå upp för sig. Man indoktrinerar på detta sätt som barn och sen kommer man ut och inte kan någonting, man behöver hjälp med allting och man ska daltas med. I storkök är kraven tydligare och andra arbetstider vilket säkert gör att många kvinnliga kockar väljer den branschen.

Camilla har också stött på diskriminering, trakasserier och ojämställdhet inom branschen, men hon har aldrig accepterat det och sagt ifrån direkt och man måste visa en stark personlighet. Hon tycker det är ett problem att tjejer/kvinnor inte vågar eller inte tar plats eller säger ifrån. Det märks tydligt att killar/män i större grad tar egna initiativ, tar mer ansvar och mer plats jämfört med tjejer/kvinnor redan under praktiken. Männerna har alltid varit den dominanta och har mer makt och man kan ju bara se tillbaka på stenålderstiden, vilket har socialt förstärkts. Hon har stött på många som har frågat henne vad hon jobbar med. Då svarar hon givetvis kock, men då har de frågat ”ja men vad ska du göra sen då i framtiden, för kock är väl inget framtidsjobb?”. Hon har nästan alltid blivit motarbetad i branschen. Ex ”nej lilla gumman det här kommer du inte klara för att du är tjej”. Då måste man motbevisa för andra att man visst kan säger Camilla.

Det är ju aldrig någon som tror att du är kökschefen för att man är kvinna. De finns ju en bild av att kökschefen är en man. Som kvinna får man mindre respekt, mindre förtroende och man upplevs ibland osynlig som kvinna.

5 Diskussion

I detta kapitel förs en diskussion om studiens metod och resultat. Fördelar och nackdelar med kvalitativ metod och intervjuer samt urvalet för studien. Även vad som hade kunnat göras annorlunda i studien. Den framtagna frågeställningen för studien besvaras i resultatdiskussionen. De mest betydelsefulla delarna av resultatet diskuteras och kopplas samman med litteratur och teorier.

5.1 Metoddiskussion

Fördelarna med intervjuer är att svaren blir väldigt kvalitativa och omfattande samt de ger en djupare förklaring och förståelse till ämnet. Dessutom fick forskaren en god personlig kontakt med informanterna och en bättre uppfattning av dem och deras arbetsplats. Informanterna hade även möjlighet att med frihet utforma svaren, lägga till tankar, reflektera över och diskutera detaljer, erfarenheter och upplevelser mer öppet vilket är positivt då det var meningen. En nackdel men intervjuer som metod det är att det är oerhört tidskrävande och kan vara svåra att sammanställa, bearbeta och analysera om man får mycket personligt material (Trost, 2005). Vilket var fallet under analysprocessen, alltså det lades för mycket tid på att analysera på detaljnivå. Det resulterar i att man för framtida studier får avgränsa och begränsa antalet informanter för att hinna med att transkribera och bearbeta allt material.

Skypeintervju (videosamtal) användes till en av informanterna vilket var smidigt på ett sätt då varken informanten eller intervjuaren behövde ta sig till speciell plats, utan det kunde göras varifrån som nästan. Det positiva var att man åtminstone fick se en hyfsad bra bild på personen och man fick i alla fall ett ansikte på personen. Det gav inte lika bra uppfattning av personen som om man hade träffats personligen. Nackdelen med videosamtalet var att kvaliteten på bilden och rösten varierade på grund av att internetuppkopplingen inte var den bästa. Bilden på skärmen i videon kunde frysa/fastna ibland och i och med det tog intervjun lite längre tid än inplanerat. Definitivt hade ett personligt möte varit att rekommendera för framtida studier.

Valet av kvalitativ metod i relation till forskningsproblemet har varit relevant. Med tanke på studiens syfte så krävs det att kvalitativa metoder används. Främst då man behöver en djupare förståelse för målgruppen eller vid de tillfällen som man inte riktigt vet vilken information från målgruppen som kan vara intressant. Kvalitativ metod ger målgruppen eller urvalspersonerna större frihet än när en kvantitativ metod används. Exempelvis genom en intervju eller genom en fokusgrupp kan personen besvara eller diskutera de aktuella frågorna (Bryman, 2008). En annan metod som kunde varit relevant i denna studie är intervjuer via fokusgrupper istället för enskilda personliga intervjuer. Då krävs fler intervjuare och fler informanter för att datainsamlingsmetoden ska vara så effektiv som möjligt. Därigenom hade fler informanter kunnat medverka vid samma tillfälle och det hade blivit en djupare diskussion. Vid val av informanter (urvalet) så tog sökningsarbetet väldigt lång tid. Eftersom det gällde att hitta kvinnor inom ett visst åldersspann så att de hade en viss erfarenhet inom branschen. Dessutom att de skulle ha tjänsten kökschef/krögare, vilket är väldigt få. Man hade kunnat använda sig av större nätverk och kontakta olika restauranger och kockutbildningar för att lärare skulle kunna rekommendera potentiella kökschefer. Tanken från första början av studien var att välja kvinnliga toppkockar,

men insåg att det var ännu svårare och begränsande. De skulle vara ännu färre och de skulle troligen inte ha tid med en intervju. Man även kunnat kontakta hotell- och restaurangfacket för att de möjligen skulle finna registrerade kvinnliga kökschefer i en databas/datasystem.

Forskaren har genom hela arbetsprocessen försökt vara källkritisk kring vilken litteratur som valts att använda i uppsatsen. Det gäller att vara objektiv när man lyssnar på informanterna under intervjuerna så att man inte styr dem åt en viss riktning. Dock kan det vara svårt att vara objektiv vid kodning då det sker med egna tolkningar. Så beroende på vem som tolkar och analyserar samma material kan de framkomma olika resultat av teman, koder och kategorier. All forskning syftar till att finna ny kunskap men det finns ofta inte en sanning, utan flera alternativa tolkningar. En forskare behöver därför vidta olika åtgärder för att visa trovärdigheten av sina resultat. Förutom sanningshalten i resultaten handlar trovärdigheten bland annat om hur forskarens förståelse och erfarenhet har satt sin prägel på analysen. Trovärdigheten utgör ett av de största problemen med kvalitativa studier och intervjuer. Som forskare måste man kunna visa andra som läser eller använder sig av forskningsresultaten att de är trovärdiga (Trost, 2005). Det innebär att forskaren, som genomfört studien, måste kunna visa eller göra trovärdigt att all data som framställts är insamlade på sådant sätt att de är seriösa och relevanta för den aktuella problemställningen (Trost, 2005). Innan analysarbetet påbörjades skickades alla transkriberingarna ut till respektive informants epost, för att de skulle få läsa igenom och bekräfta innehållet så att intervjuaren hade uppfattat dennes information korrekt.

Bryman (2008) beskriver att i en kvalitativ undersökning bör vikten läggas på tillförlitlighet. Han förklarar att tillförlitlighet kan avgöras genom hur man förhåller sig till fyra kriterier: trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman, 2008 s 354). För att stärka denna studiens tillförlitlighet har frågeställningarna i intervjuguiden varit liknande för alla intervjupersoner, men anpassats och utvecklats utefter vilken ordning som informationen kommit fram. All vetenskaplig forskning bör sträva efter att vara transparent. Just för att andra forskare tydligt ska kunna se vad man har gjort, för att kunna bedöma riktigheten mot tidigare forskning. Men även för att läsaren ska kunna ha insyn i och kan följa forskningsprocessen utifrån. Forskaren har därför strävat efter transparens i studien genom att bifoga informationsbrev, ge fylliga beskrivningar av tillvägagångssätt både innan och vid intervjutillfället. Dessutom har rikliga illustrationer getts i form av citat i resultatkapitlet. Alltså citat från det empiriska materialet har används för att visa på trovärdigheten.

5.3 Resultatdiskussion

För att läsaren lättare ska koppla resultatdiskussionen till resultatet har därför tabell 8 skapats nedan. Den ger en kondenserad överblick över temana som framkom i analysen. Under varje tema nedan kommer resultatet från varje tema diskuteras mer övergripande i ordningsföljd.

Tabell 8. En samlad översikt från kod till tema

Kod	Underkategori	Huvudkatego- ri/ Tema
Ojämnr könsför- delning är nog ett socialt problem som missgynnar kvinnor/tjejer	Ojämsställdhet och maktfördelning	Status/karriär
Brist på informa- tion från lärarna som bord berättar hur kockyrket och branschen verkligen ser ut	Brist på informa- tion från lärarna	Vägen till kock/ utbild- ning
Viktigt för föräld- rarna att familjen åt tillsammas	Matlagning	Familje-/ yrkesliv & uppväxt
Otydliga ledare	Ledarskaps- utbildning	Ledarskap
Pappan har verk- ligen haft infly- tande över hennes höga arbetsmoral	Grundvärderingar/ inflytande	Normer/ föreställningar & grundvärde- ringar

1. Status & karriär

Den köns- och maktfördelning som tydligt återspeglas inom kockyrket inom restaurangbranschen genom informanterna, kan relateras och kopplas till Hildur Ves genusteori om genussystemet och maktförhållandet mellan kvinnor och män. Som kan ses som en socialisationsprocess vilket troligtvis leder till könsskillnader och könsuppdelning inom kockyrket (Ve, 1982). De två principerna som genussystemet tar upp handlar som tidigare nämnt om dikotomi (segregering) och hierarki. Dessa principer syns påtagligt då det finns en betydande könssegregering och hierarki inom branschen och kockyrket på många sätt. Då yrket är starkt mansdominerat utesluts kvinnor på flera plan och det har genom tiderna hindrat kvinnliga kockar från att klättra i karriären. Den uttalade hierarkin inom krogköken kan påverka deras anställningsbarhet och avskräcker många kvinnor, då normen är manliga kockar (Jonsson, Nygren & Ekström Pipping, 2006). Dock påstår informanterna att en hierarki i köket är nödvändigt för att skapa respekt för varandra liksom skapa ordning och struktur i arbetet. Alla informanterna har konstaterat att det ofta råder en tuff jargong med mycket prestige i köken, vilket även påtalas i hotell- och restaurangbranschens politiska program (HRF, 2014).

Den status som kockar får och har skapar en maktkamp och visar sig redan under utbildningen menar informanterna. Speciellt under praktikerna (APU) där några av kvinnorna själva fått uppleva och fått höra berättelser om liksom sett hur unga kvinnor inte släpps fram i varmköken. Detta kan skapa problem för de kvinnliga kockarnas framtida karriärmöjligheter. Äldre och erfarna kockar skapar en ojämställdhet och orättvisa genom att inte låta kvinnliga kockelever ta

del av alla avdelningar. Informanterna understryker att kvinnor i allmänhet måste bli bättre på att stå på sig och säga ifrån direkt, annars sker ingen förändring. Manliga chefer dominerar inom restaurangbranschen förklarar informanterna, men det har idag blivit bättre då kvinnorna i studien är bevis för att det går att inta en kökschefsposition som kvinna (SCB, 2014). De framställs av kvinnorna att många av problemen med könsroller och könsuppdelningen inom olika yrken troligen beror på sociala strukturer i samhället, som hindrar eller försvårar kvinnor att klättra i karriären till t ex en chefsnivå. Dessa sociala strukturer som beskrivs liknas vid ett patriarkat, en samhällsstruktur som fungerar som en samhällsvetenskaplig benämning på sociala system inom vilka kvinnor är underordnade män (Göteborgs universitet, 2014). Kvinnorna har en stor passion och intresse för sitt yrke och låter sig inte hindras att göra karriär på grund av omgivningens och samhällets ojämställdhet, förtryck och motstånd.

2. Vägen till kockyrket & utbildning

Vägen till att bli kock kan klarligen variera och kvaliteten på utbildningarna skiljer sig på olika plan (Jönsson, 2012). Informanterna, lärarna och kockeleverna har delade meningar och uppfattningar om kockutbildningarnas upplägg och utformning. Liksom hur man blir en ”riktig” kock. Informanterna anser att utbildningarna har ett för stort fokus på de teoretiska bitarna än de praktiska, vilket är viktigt för kockens framtida erfarenheter och kompetens (Jönsson (2012)). Det har väckt frågor hos informanterna om hur man kan lära sig gastronomiska färdigheter och vad som krävs samt vad som är det bästa sättet för att lära sig ett hantverksyrke (Jönsson, 2012). Informanterna klargjorde att de hade önskat ett större fokus på den praktiska biten. De föreslog att längre praktiker och/eller ett bättre utformat lärlingssystem skulle kunna bidra till en ökad praktisk kompetens som kock. Vilket troligen skulle förbättra förutsättningarna för en kock i framtiden att klara de utmaningar som de möter i branschen (Ekdahl, 2012). Informanterna menar att lärarnas engagemang och information under utbildningen påverkar deras framtida anställningsbarhet. Men även deras uppfattningar, förväntningar, självförtroende och kompetens inom kockyrket. Bilden som dem hade på branschen och yrket stämde inte överens med verkligheten. De vill att lärarna ska vara uppdaterade och aktiva under utbildningen liksom ha ett bättre samarbete med branschen. Ett problem för jämställdheten under praktiken understryks vara att kvinnorna inte släpps fram i varmköket där all matlagning sker. De måste bli ett bättre bemötande ute i arbetslivet och under praktikerna. Vilket påverkar kvinnornas framtida kompetensutveckling och anställningsbarhet. De menar att man redan i det stadiet på arbetsplatsen måste jobba på att skapa lika villkor för kvinnliga och manliga kockelever, vilket kan orsaka en snedfördelning i köken. De dåliga arbetsvillkoren skapar problem för en jämställd arbetsmiljö, speciellt för kvinnliga kockar vilka sällan stannar kvar inom yrket (HRF, 2014).

3. Familjeliv/yrkesliv & uppväxt

Det finns många föreställningar i samhället och bland branschfolk, om att det finns svårigheter för kvinnor att kombinera kockyrket med familjeliv, men även att vara kvinna med chefsposition liksom att vara egenföretagare. Många påstår att arbetstiderna skulle vara en av anledningarna, men även bilden finns att kvinnor istället bör sköta hemmets hushållssysslor och sköta barnomsorgen istället för att vara karriärsdriven och självständig (SOU: 1998:6). Denna uppfattning och problematik beskrivs även av Harris & Giuffre (2010). Arbetsvillkoren och arbetsplatsen kan vara avgörande för om en kvinna kan kombinera familjeliv med yrkesliv. Informan-

terna påstår att det faktiskt går med lite envishet, vilja, rätt arbetsplats, förståelse, kompromiser och god planering. Kvinnorna influerades tidigt under sin uppväxt av sina föräldrar vilka verkat som förebilder, inspiratörer, varit driftiga och arbetsstarka. Detta visar på att goda relationer och uppmuntran under uppväxten påverkar mer än man tror. Samt det kan skapa goda förutsättningar och värdefulla personliga egenskaper för den enskilda individen i framtiden. Trygghet, kärlek, stöttning och engagemang från föräldrarna har gett kvinnorna en god grund att stå på för framtiden. Detta belyser och manifesterar hur viktig uppfostran är i hemmet och att man som barn redan i ung ålder har nytta av att lära sig stå på egna ben, ta ansvar och möta konfrontationer för att möta framtida svårighet. Alla kvinnorna har på olika sätt blivit motarbetade i branschen och de upplever att de får mindre respekt och förtroende jämfört med sina manliga kollegor. Det är ju aldrig någon som tror att de är kökschefer just för att de är kvinnor, då mannen är normen (Jönsson, 2012).

4. Ledarskap

Informanternas egna ledarstilar har influerats av tidigare chefer/ledare, både kvinnliga och manliga, i arbetslivet. De har anammat deras goda egenskaper och valt bort de som varit mindre bra. De påvisar att de goda ledaregenskaperna ger uttryck för tydlighet, klara instruktioner, närvaro, mentorskap, rättvishet, uppmuntran och motivation. Dessa egenskaper sägs vara eftertraktansvärda för kvinnorna då dessa har fungerat bättre. De menar att man bör behandla andra som man själv vill bli behandlad. Ledarskapet är en viktig del i det dagliga arbetet för kvinnorna och de hjälper medarbetarna forma en ordning, styrning, struktur och stöttning. Huvuddelen av informanterna har läst någon form av ledarskapskurs men ändå upplever de att de inte alltid är så duktiga på att leda och motivera andra i arbetet. Det har tagit tid att hitta sin stil och sitt sätt att leda andra men genom stöttning och engagemang från andra har de lyckats relativt bra ändå.

Genom resultatet kan man klart och tydligt förstå att en ledarskapsutbildning inte alltid resulterar i en bra och duktig ledare. Även om det i alla tider har dominerat manliga kökschefer inom branschen vilket varit normen, så sker sakteligen en mer jämställd arbetsmarknadspolitik och en mer könsfördelad chefsnivå i dagens verksamheter. Kvinnorna ansåg själva att de har en ”mjukare” ledarskapsstil framför den ”hårda” som vissa andra inom branschen. Holgerssons och Hööks (1997) beskrivning av kvinnliga chefer passar in på denna beskrivning. Det handlar om att kvinnor stereotypiskt förknippas med ”mjukare” ledarstil och manliga chefer med en ”hårdare” ledarstil. Informanterna anser att många manliga kökschefer ofta präglas av konkurrens, kontroll, makt och hierarkiskt tänkande, såsom Due Billing beskriver det (1997). Kvinnorna ansåg sig vara mer relationsorienterade i sitt ledarskap jämfört med männen som ofta var uppgiftsorienterad vilket även skildrar Wahls redogörelse (1997). Kvinnorna menar också att de ofta upplever en känslighet gällande relationsstress och de tror att männen istället upplever en känslighet vid prestationsstress. Detta kan möjligen förklara varför många kvinnor inom branschen ofta mår dåligt av konflikter som skapas internt på arbetsplatsen. Alla informanterna har i uppväxten erfarenheter av föräldrar som bland annat varit egenföretagare eller chefer för en verksamhet. Dessutom har de varit driftiga, förebilder, arbetsstarka, engagerade och stöttande. Dessa påverkansfaktorer har bidragit till att de befinner sig på den nivån de är idag. Detta har varit avgörande framgångsfaktorer för alla informanternas karriärutveckling.

De tycker att kvinnor i allmänhet borde stå på sig, visa sig starkare, visa framfötterna och säga ifrån direkt eftersom det lönar sig i längden för ens egen framgång och status.

5. Normer/föreställningar & grundvärderingar

Det framkommer tydligt att diskriminering, trakasserier och orättvis behandling förekommer (Arbetsmiljöforskning, 2012). Genom grundvärderingar och starka personliga egenskaper kan man alltså lättare utsätta sig för obehagliga situationer och konfrontationer. Det är också viktigt att itu med känslor och negativa kommentarer och inte acceptera att behandlas annorlunda eller orättvist. Den negativa kvinnosynen som de stött på i branschen och i samhället har skapat författade meningar och föreställningar om deras kompetens och förmåga att arbeta som kock eller kökschef på grund av deras kön (Lundqvist, 2006). De hårt rotade sociala strukturerna i samhället påverkar alltså en arbetstagares framgång och utveckling. Då det i krogköken ofta finns ett starkt hierarkiskt ideal är det relevant att se över hur det negativt påverkar arbetsmiljön. De normer och föreställningar som finns kring kvinnor är något som alla måste jobba med för att motverka ojämställdheten. De menar att öka medvetenheten och att man ska behandlas på lika villkor. De dåliga arbetsvillkoren inom branschen hindrar och underlättar inte för dem som vill kunna kombinera familjeliv och yrkesliv (HRF, 2014). Det verkar som om god kommunikation, stöttning och förståelse ökar ens framtidsutsikter på arbetsplatsen. Med en jämnare arbetsfördelning i hemmet och med barnomsorgen mellan kvinnor och män, skulle säkerligen kunna bidra till kvinnors möjligheter att fortsätta karriären inom kockyrket. Det är viktigt att alla i branschen samarbetar för att hitta en gemensam lösning för de dåliga arbetsvillkoren. Männerna måste ta sitt ansvar och bli mer medvetna för att motverka denna jargong som råder. Det kan konstateras att de sociala villkoren för män och kvinnor skiljer sig åt.

5.4 Slutsatser och implikationer

Ojämställdheten inom restaurangbranschen mellan könen i kockyrket pekar på att samhälleliga sociala strukturer, skev arbetsmarknadspolitik och könssegregering ligger till grund för de rådande dåliga arbetsvillkoren. Normer och föreställningar som länge funnits hindrar speciellt kvinnors förutsättningar att kunna utvecklas och skapa karriär och inneha en chefsposition, i kombination med familjeliv, utifrån samma sociala villkor som männen. Dessa föreställningar om kön skapar systematisk ojämlikhet mellan könen. Dessa normer och föreställningar hindrar och motsätter att kvinnor arbetar heltid, arbetar som kockar på restauranger, kvinnor med chefspositioner och att kunna kombinera familjeliv med yrkesliv. Den hårda jargongen i krogköken bottenar ofta i osäkerhet, då många manliga kockar gärna hävdar sig för att stärka sin position och status. Sunda grundvärderingar, rättvisa föreställningar och positiva/starka personliga egenskaper som man får med sig under uppväxten kan bidra till goda framgångsfaktorer för individen, liksom en mer jämställd arbetsmarknad. Vilket det i detta fall har gjort för de fyra kvinnliga kökscheferna i studien. Det faktum att mannen har varit och är normen i samhället skapar ojämna livsvillkor för individen.

Kvinnor måste våga ta sig an en chefsroll och sätta sig emot de motstånd de stöter på i sin omgivning. Goda ledare och mentorer är viktiga delar på skolorna och arbetsplatsen men genom utbildning och bra erfarenheter kan utsikterna förändras positivt. Genom resultatet i studien och

med stöd från vissa teorier inom genusforskningen kan man tydligt se att de traditionella värderingarna och föreställningarna om manligt och kvinnligt överlever, genom att pojkar och flickor fortfarande uppmuntras till olika beteenden. Med andra ord förväntas pojkar fortfarande vara mer aggressiva och flickor mer stödjande och omvårdande, om vi i samhället inte tar ansvar för en förändring och blir medvetna över hur vi på ett bättre sätt kan uppfostra individer mer jämställt på lika villkor. Kockutbildningarna bör mer aktivt och långsiktigt arbeta med frågor som rör jämställdhet i skola och arbetsliv, även vid rekryteringsprocessen. Utbildningen och praktikerens (APU) utformning inverkar på kockarnas framtida chanser och anställningsbarhet. Ett gediget lärlingssystem eller förbättrat upplägg för praktiken skulle kunna förbättra den praktiska kompetensen. Kockskolorna bör också samarbeta aktivt med restaurangbranschen för att utveckla utbildningen. Arbetsgivare bör sträva efter jämställdhet i arbetet och vid rekrytering av personal.

Förslag till framtida forskning

Studiens resultat skulle vara av intresse för framtida forskning om den kan utvecklas till att omfatta fler informanter utspridd i landet med båda könen representerade. Det skulle kunna forskas vidare huruvida skolorna alltså kockutbildningarna arbetar med frågor gällande genus och jämställdhet. Forskning skulle även kunna ske inom restaurangbranschens jämställdhetsarbete. Det skulle kunna undersökas vilka förväntningar framtidens arbetskraft, inom restaurangbranschen, har på sin ledare/chefer. Då kan man avgöra huruvida utbildning av chefer/ledare ska ske, och anpassas utefter bransch. Studien som är genomförd är inte representativ och kan inte generaliseras för alla kökschefer och kockar inom restaurangbranschen i Sverige och inte för alla elever som läser kockutbildningar heller. Undersökningen har potential med ett större antal informanter dock och har en stor relevans för kommande professioner i restaurangbranschen. Ett annat område som skulle vara intressant att utforska och forska mer kring är de kvinnliga kockarna eller köksbiträden som jobbar inom den offentliga måltidssektorn. Vad de har för upplevelser och erfarenheter liksom vilka problem och hinder de stöter på. Dessutom skulle kockelevernas liksom lärarnas uppfattningar, förväntningar och erfarenheter vara spännande att undersöka kring upplägget på kockutbildningar, kvaliteten på utbildningarna och hur lektionerna faktiskt går till rent praktiskt och teoretiskt. Då män inte inkluderades i denna studie hade det varit högst relevant att genomföra en undersökning där män också hade fått medverka. Just för att få bidra med sina egna upplevelser, erfarenheter och aspekter för att få ett bredare utgångspunkt och göra resultatet mer jämställt ur ett genusperspektiv. Ett annat viktigt och tänkvärt område som skulle kunna undersökas rör praktiken (APU) för eleverna, vilket samarbete som finns mellan bransch, lärare och utbildning. Så att eleverna kan få mer positiv och lärorik praktisk erfarenhet för ökade chanser av jobb i framtiden. Dessutom lärlingssystemet i Sverige hade kunnat utvecklas på liknande sätt som de har i andra länder med ett gediget lärlingssystem, såsom Danmark, Tyskland, Island och Frankrike.

6 Referenser

Alla studier. (2015). *Läringsutbildningar i Danmark*. Hämtad 2015-05-05 från <http://allastudier.se/tips-o-fakta/50-1%C3%A4rlingsutbildning-i-danmark/>

Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1992). Gender and organization: toward a differentiated understanding. *Organization Studies*, 13(1), 073-103. doi: 10.1177/017084069201300107

Arbetsförmedlingen. (2014). *Var finns jobben?*. Hämtad 2015-05-05 från <http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c32af54143d88b8ff2543/Var+finns+jobben+2014.pdf>

Arbetsmiljöforskning.(2012). *Trygga kockar lagar godare mat*. Hämtad 2015-04-22 från <http://www.arbetsmiljoforskning.se/psykosociala-fr%C3%A5gor/trygga-kockar-lagar-godare-mat>

Birnbaum, C. (2015, 18 mars). Köksan och kocken [Blogginlägg]. Hämtad 2015-05-07 från <http://www.granntanter.se/2015/03/18/koksan-och-kocken/>

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Lund: Studentlitteratur

Due Billing, Y. (1997). Är ledarskap manligt, kvinnligt eller något annat?. I A. Nyberg & E. Sundin (Red.), *Ledare, makt och kön* (s.135-1). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Ekdahl, C. (2012). *Avsaknad av kvinnliga kockar*. En undersökning om varför det är så få yrkesverksamma kvinnliga kockar. (Kandidatuppsats). Karlstad: Estetisk-filosofiska fakulteten, Karlstad universitet. Hämtad 2015-05-07 från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:513388/FULLTEXT02>

Ekström Pipping, M. (Red.). (2006). *Genus på krogen*. Örebro: Örebro Universitet, Culinary Arts Meal Science 2

Frithiof, P. (2015, 27 april). Restaurangbranschen - ett långsiktigt val? [Blogginlägg]. Hämtad 2015-05-08 från <http://www.aretskockbloggen.se/>

GastroNord & Vinordic. (2013). *Kockbristen kräver bättre samarbete*. Hämtad 2015-05-05 från <http://www.gastronord.se/aktuellt/kockbristen-kraver-battre-samarbete>

Genusvetenskap. (2015, 28 mars). I *Wikipedia*. Hämtad 2015-05-05 från <http://sv.wikipedia.org/wiki/Genusvetenskap>

Gherardi, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational Cultures*. London: Sage

Giuffre, P. & Harris, D. A. (2010). "The price you pay": How female professional chefs negotiate work and family. *Gender Issues*, 27, 27-52. Doi: 10.1007/s12147-010-9086-8

Gonäs, L., Lindgren, G., & Bildt, C. (Red.). (2001). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Göteborgs universitet. (2014). *Genusforskningens terminologi*. Hämtad 2015-05-01 från <http://genus.se/meromgenus/ordlista>

Göteborgs universitet. (2007). *Kvinnor och arbete av Ulla Wikander, professor i ekonomisk historia*. Hämtad 2015-05-07, från <http://www.ub.gu.se/kvinn/portaler/arbete/historik/>

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1988(3), 49-63. Hämtad från <http://ub016045.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/viewFile/1490/1303>

Holgersson, C. & Höök, P. (1997). Chefsrekrytering och ledarutveckling som arenor för konstruktion av ledarskap och kön. I A. Nyberg & E. Sundin (Red.), *Ledare, makt och kön* (s.17-45). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

HRF, Hotell- och restaurangfacket. (2012). "Sämre anställningsvillkor lockar inte fler att stanna i branschen". Hämtad 2015-04-19 från <http://www.hrf.net/avtalsnyheter/2012/02/samre-anstallningsvillkor-lockar-inte-fler-att-stanna-i-branschen>

HRF, Hotell- och restaurangfacket. (2014). *Politiskt program*. Stockholm: Hotell- och restaurangfacket

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur

Jonsson, M. I., Nygren, T., & Ekström, Pipping, M. (2006). Mentorskap, mat- och vinkunskap, arbetskläder, yrkesbenämningar: nycklar till positionering av genus i restaurangmiljön. I M. Pipping, Ekström (Red.), *Genus på krogen* (s. 9-34). Örebro: Örebro Universitet, Culinary Arts and Meal Science 2

Jönsson, H., & Tellström, R. (2009). *Utbildning inom det gastronomiska fältet*. Kapitelitel. I C, Fjellström. (Red.), *Gastronomisk forskning* (s. 11-86). Stockholm: Gastronomiska Akademin & Gastronomiska Akademin Stiftelse

Jönsson, H. (2012). *Den gastronomiska revolutionen*. Stockholm: Carlssons bokförlag

Lainpelto, J. & Lainpelto, K. (2012). *Den dolda kunskapen – en bok om serviceyrket inom hotell och restaurang*. Lund: Studentlitteratur

LO. (2014). *Anställningsformer år 2014: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*. Stockholm: LOs Arbetslivsenhet

Lundqvist, H. (2006). Lågstatusjobb på högstatuskrogar. Serveringsarbetets degradering och feminisering 1950-2000. I M. Pipping, Ekström (Red.), *Genus på krogen* (s.35-80). Örebro: Örebro universitet, Culinary Arts and Meal Science 2

Länsstyrelsen i Västmanland. (2010). *Genus och genusteori*. Hämtad 2015-05-03 från <http://www.jamstalldskola.se/vad-ar-jamstalldhet/genus-genusteori.shtml>

Lövgren, H. (2014). *Bilden av matlagning som yrke - hos media, lärare och elever på gymnasieskolans restaurang- och livsmedelsprogram*. (Kandidatuppsats). Umeå: Enheten för Restaurangskolan, Umeås universitet. Hämtad 2015-05-24 från www.diva-portal.org/smash/get/diva2:726099/FULLTEXT01.pdf

Madestrand, B. (2011, 28 januari). Ursäkta, var är köksbrudarna?. *Dagens Nyheter*. Hämtad 2015-05-06 från <http://www.dn.se/pa-stan/ata-ute/ursakta-var-ar-koksbrudarna/>

Marginalisering. (2014, 5 juni). I *Wikipedia*. Hämtad 2015-04-29 från <http://sv.wikipedia.org/wiki/Marginalisering>

Matlandet. (2013). *Så får vi mer kvinnligt ledarskap i restaurangvärlden*. Hämtad 2015-05-08 från, <http://matlandet.se/365/sa-far-vi-mer-kvinnligt-ledarskap-i-restaurangvarlden/>

Medeltidens mat. (2015, 24 april). I *Wikipedia*. Hämtad 2015-05-05 från http://sv.wikipedia.org/wiki/Medeltidens_mat

Mulinari, P. (2007). *Maktens fantasier och servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell – och restaurangbranschen i Malmö* (Doctoral thesis, Linköping Studies in Arts and Science, 414) Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för Tema Linköping 2007. Hämtad 2015-04-16 från <http://www.avhandlingar.se/avhandling/c0dbe3a1ea/>

Nilsson, R. (2003). *Kontroll, makt och omsorg: Sociala problem och socialpolitik i Sverige 1780-1940*. Lund: Studentlitteratur

Nyberg, A., & Sundin, E. (1997). *Ledare, makt och kön*. Stockholm: SOU 1997:135 Prop. 2008/09:198. En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet. Hämtad 2015-04-19 från <http://www.regeringen.se/content/1/c6/12/88/81/81489fe8.pdf>

Persson, A. (2015, 8 mars). Nu ska vi krossa patriarkatet – igen!. *Dagens Nyheter*. Hämtad 2015-05-02 från <http://www.dn.se/kultur-noje/nu-ska-vi-krossa-patriarkatet-igen-1/>

Qvarnström, T. (2015, 30 april). Ska det bli ändring i jargongen måste kvinnor bryta tabut. *Metro*. Hämtad 2015-05-06 från <http://www.metro.se/metro-debatt/ska-det-bli-andring-i-jargongen-maste-kvinnorna-bryta-tabut/EVHodD!NqEpjhKelQ8tI/>

SCB. (1992). *Man är chef: en studie av kvinnor och män i ledande ställning i privat och offentlig sektor*. Stockholm: Statistiska centralbyrån

SCB. (2014). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014*. Örebro: Statistiska centralbyrån

Skolverket. (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011*. Hämtad 2015-05-24 från <http://www.skolverket.se/laroplaner-amnen-och-kurser/gymnasieutbildning>

Skolverket. (2014). *Programblad 2013*. Hämtad 2015-05-29 från <http://skolnet.skolverket.se/polopoly/programblad/2013/yp/restaurangochlivsmedel.pdf>

SOU 1998:6. *Ty makten är din: Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU 2003:16. *Mansdominans i förändring – Om ledningsgrupper och styrelser*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU 2005/06:155. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Uppsala universitet. (2015). *Utbildning vid centrum för genusvetenskap*. Hämtad 2015-04-23 från <http://www.gender.uu.se/Utbildning/>

Ve, H. (1982). Makt, intresse och socialisation. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3 (2), 23-32.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Vetenskapsrådet. (2003). *Genusforskning – Frågor, villkor och utmaningar*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Wahl, A. (1997). Ledarstil, makt och kön. I A. Nyberg & E. Sundin (Red.), *Ledare, makt och kön* (s.109-134). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Westberg, H. (2001). Könsmärkningsprocessen. I L. Gonäs, G. Lindgren & C. Bildt (Red.), *Könssegregering i arbetslivet* (s.85-95). Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Westerberg, B. (2001). Förord. In C. Bildt (Red.), *Könssegregering i arbetslivet* (s.5-7). Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Wilson, F. (2000). *Organisation, arbete och ledning: en kritisk introduktion*. Malmö: Liber AB

Bilaga 1. Intervjuguide

Intervjuaren skall informera om:

- Syfte med studien och intervjun
- Anonymitet, (inget skall kopplas till intervjupersonen - arbetsplats, namn, orter osv.).
- Sammanställning av intervjun till intervjupersonen framförs
- Är det ok att spela in intervjun? Samtyckeskrav etc.
- Informanten får hoppa över frågor eller avsluta intervjun när denne så önskar.
- De forskningsetiska övervägandena.

Bakgrundsfakta om informanten:

Namn:

Ålder:

Kön:

Civilstatus:

Utbildning/-ar:

När och Var utbildades du till kock:

Tidigare yrken:

Profession/yrkesroll idag:

Antal år i chefs-/ledarposition:

Nuvarande arbetsplats:

Vilken inriktning (ex a la carte, lunchrestaurang):

Kort beskrivning av arbetsuppgifter:

Lite info om frågorna:

Dessa frågor är bara en guide och frågorna anpassas efter situationen och därför kommer inte alla frågor användas under intervjun. De fetmarkerade frågorna är de viktigaste frågorna som prioriteras att ställas.

Tema: *Familj/uppväxt/barndom/intresse*

Berätta lite kort om din barndom/uppväxt:

- Var är du uppväxt? I storstad eller mindre stad, landsbygd.
- Familjesituation: Ex. syskon, pojkvän, föräldrar etc.
- Fick du intresset för mat och matlagning redan i ung ålder?
- Har dina föräldrar påverkat och inspirerat dig till att bli kock?
- Vem var det som utförde mestadelen av matlagningen i hemmet? (mamma vs pappa)
- Vilka roller har dina föräldrar spelat/gestaltat under din uppväxt?
- Hur är din relation till dina föräldrar idag?
- Vilka grundvärderingar har du fört med dig från barndomen som rör din syn på yrkeslivet? (Etik och moral)
- Har du några tydliga personliga egenskaper som har fört dig dit du är idag?

Tema: Yrke/arbetslivserfarenhet/utbildningar

- När kom du på att du ville bli kock och varför?
- **Berätta lite kort om dina tidigare kockarbeten?**
- **Stötte du på något motstånd/hinder som nyutexaminerad/färdigutbildad kock i branschen? Om ja, vilka och hur hanterade du detta?**
- Vilka tankar/uppfattningar dyker upp när du ser tillbaka på kockutbildningen till?
- **Hur lång var kockutbildningen och vilken roll hade dina lärare och mentorer?**
- Vad tyckte de andra kursdeltagarna om kockutbildningen?
- **Saknades något i utbildningen som du menar att du skulle behövt?** (ex. ledarskap, styrning, ekonomi, personalfrågor etc.)
- Hur lång tid tog det för dig att få ditt första kockjobb efter utbildningen?
- Har du haft det lätt respektive svårt att få jobb efter att du blev färdigutbildad kock?
- Vad gjorde du för att göra dig attraktiv på arbetsmarknaden?
- Gav utbildningen dig ett bättre självförtroende inför din kommande arbetsroll?
- **Stämde dina förväntningar som nyutexaminerad kock överens med verkligheten i branschen?**
- **Vad gav utbildningen/utbildningarna dig mest? Utveckla. Vad bär du med dig? (erfarenhets- och kunskapsmässigt)**
- Vad anser du om dagens utbud av ”kockutbildningar”? (ex. fristående kurser, restaurangakademin, yrkeshögskolor, universitetsutbildningar, gymnasieprogram etc.)
- Vilka är de stora skillnaderna mellan dem och vilken/vilka anses vara bland de ”bättre” utbildningarna?

Att jobba inom restaurangbranschen, speciellt för kockar, innebär oftast långa arbetspass, det är ibland tuffa arbetsuppgifter liksom en stressig arbetsmiljö.

→ Kan du påtala att stress är en drivkraft som motiverar dig att göra ett bra jobb?

- **Restaurangbranschen sägs ha dåliga arbetsvillkor, hur tacklar och ser du på det?**
- **Jag har förstått att många kvinnliga kockar tycker att det varit svårt att kombinera både sitt professionella yrkesliv med familjeliv. Vad anser du om detta, möjligheter eller hinder?**
- Hur tänker du och har du själv påverkats av liknande situationer?

- Den privata restaurangbranschen och den offentliga restaurangbranschen ser olika ut vad det gäller könsfördelningen av kockar, hur kommer det sig tror du?
- **Vilka speciella anledningar och faktorer tror du ligger till grund varför det finns så få kvinnliga kockar med en ledande-/chefsposition?**
- **Vilka är de största hindren/möjligheter som du upplevt i din karriär för att få den befattning du har idag?**
- Vad driver dig i arbetet och din personliga utveckling?

Branschen ställer krav på kunskaper om arbetsmiljö och säkerhet, då yrket kan vara ganska riskfyllt, tungt och stressigt vilket ökar risken för både förslitningsskador och direkt skador.

- **Fick du som kock en grundförståelse för hur strukturen fungerar i ett restaurangkök?** (med tuff arbetsmiljö, ojämn könsfördelning, hierarki och rangordning bl.a.)
- **Har du gått en utbildning/kurs i ledarskap? Vad gav den dig? Eller lärt dig av erfarenhet?**
- **Har din kockroll förändrats sedan du började arbeta som chef/ledare eller agerar du på samma sätt idag? Exempel från demokratisk chef mot mer auktoritär stil?**

Bland mycket litteratur som jag läst under min utbildning beskrivs de om olika chefsroller; *auktoritär* (att inneha makt och vill ha kontroll, tar alla besluten själv), *demokratiskt* (låter sin medarbetare vara delaktiga i beslutsprocessen, handlar demokratiskt i övervägande situationer) och *låt - gå* (sitter passiv och kan ha kastats in i chefsrollen). Alla roller kan vara på gott och på ont.

- **Vad gör dig till en bra ledare/chef? (Vilka egenskaper har du?)**
- Vilken typ av ledare/chef vill du vara och är? På vilket sätt och varför?
- **Gick du direkt från examen/utbildningen till att bli chef eller jobbade du på "golvet" först?**
- Har du några råd till oss blivande unga chefer?
- **Berätta om dina tidigare erfarenheter av ledar-/chefsroll inom branschen! Vilken uppfattning har du? Dåliga eller bra erfarenheter av tidigare chefer?**
- Har du någon förebild?
- **Har du upplevt en ojämställdhet på dina arbetsplatser mellan kvinnor och manliga kockar?**
- Hur är stämningen i köken och hur är det att jobba som kvinna i köket?
- Behandlar andra dig likvärdigt eller annorlunda bara för att du är kvinna?

- **Hur uppfattar/ser dina manliga kollegor på dig som kvinnlig chef på din arbetsplats?**
- **Har du några negativa upplevelser/erfarenheter av att du blivit orättvist behandlad/diskriminerad som ”kvinnlig” kock?**
- **Det talas mycket kring att det finns en tuff och hård jargong i köken, kan du utveckla det?**
- **Vad har du gjort för att komma så långt upp i hierarkin?**
- **Varför har just du lyckats så bra i karriären?**
- **Vad driver dig att utvecklas (arbets- och personlighetsmässigt)?**
- **Några framtidsvisioner? Vad drömmer du om framåt med karriären?**
- **Hur upplever du din egen möjlighet att själv påverka din livssituation? (familj, arbete, drömmar)**
- **Hur upplever du din arbetsplats? (ex arbetsklimat, arbetssituation, arbetsbelastning, arbetstider)**

Bilaga 2. Informationsbrev till intervjupersoner

Hej!

Jag heter Sofie Larsson, 28 år, och är student på Göteborgs universitet. Jag läser kostekonom-programmet med inriktning mot ledarskap. Jag skriver mitt examensarbete just nu och har valt att rikta in mig på just kvinnliga kockar, som dessutom har erfarenhet av chefs-/ledarskapsposition i sitt yrkesliv inom den privata eller offentliga måltidsbranschen.

Jag tycker att ni verkar vara en väldigt fascinerande person, med en spännande och gedigen bakgrund/erfarenhet inom kockyrket. Ni passar även in på min profil/målgrupp enligt mina kriterier för vilka jag skulle vilja genomföra en intervju med, som då ska få vara en del av min studie och forskning. **Studiens syfte:** Skapa mig en bättre bild av och förståelse för vilka orsaker och faktorer som kan ligga bakom det faktum och problem, att det finns så få kvinnliga kockar med chefspositioner inom restaurangbranschen.

Frågor som jag ställer mig:

- Vart har de kvinnliga kockarna med ledar- & chefsposition (titlar som ex. restaurangchef, kökschef, sous chef och köksmästare) tagit vägen?
- Varför finns det så få i Sverige?

Undersökningen kommer att genomföras med personliga intervjuer, vilket innebär att jag gärna träffar intervjupersonerna mellan 45-60 minuter. Med motiveringen att jag lättare och bättre kan skapa mig en uppfattning om intervjupersonen vid användning av alla sinnesintryck. Metoden har ett kvalitativt upplägg dvs. det ger mer utrymme för diskussioner och reflektion på öppna frågor. Vid intresse ber jag er att inom kort vidarekontakta mig då intervjuerna sker under april månad. Då diskuterar vi lämplig plats och tid beroende på vad som passar er bäst.

Det är frivilligt att delta och en deltagare har alltid rätt att avbryta sitt deltagande. Intervjuerna kommer att spelas in för att kunna få ett så bra underlag som möjligt. Inspelningar och utskrifter kommer att förvaras så att bara jag har tillgång till dem, och de kommer enbart att användas i forskningssyfte. Allt material kommer att hanteras konfidentiellt vilket bland annat innebär att namn och annat som kan identifiera enskilda personer kommer att tas bort. Materialet kommer även utgöra underlag för framtida studier. Ni erbjuds självklart möjligheten att få ta del av resultatet och uppsatsen när den är klar.

Hoppas att ni tycker att det är en intressant studie och att ni vill hjälpa mig med detta.

Med vänlig hälsning

Sofie Larsson

Tel: 0736-74 73 38

Epost: SofieL86@gmail.com