



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Anställningsbar för chefsposition efter restaurangmanagerutbildning?

Rekryterare inom restaurangbranschens uppfattning

Catharina Rostedt

Rapportnummer: VT13-29
Uppsats/Examensarbete: Kandidatuppsats, 15 hp
Program/kurs: Restaurangmanagerprogrammet
Nivå: Grundnivå
Termin/år: Vt 2013
Handledare: Kerstin Bergström
Examinator: Hillevi Prell

Rapportnummer: VT13-29
Titel: Anställningsbar för chefsposition efter restaurangmanagerutbildning? Rekryterare inom restaurangbranschens uppfattningar
Författare: Catharina Rostedt
Uppsats/Examensarbete: Kandidatuppsats, 15 hp
Program/kurs: Restaurangmanagerprogrammet
Nivå: Grundnivå
Handledare: Kerstin Bergström
Examinator: Hillevi Prell
Antal sidor: 32
Termin/år: Vt 2013
Nyckelord: anställningsbarhet, rekrytering, restaurangmanager.

Sammanfattning

Anställningsbarhet är ett ord som har börjat användas allt mer i diskussioner om hur människor ska rustas inför arbetsmarknaden. Studier har visat att priset på varan är det främsta konkurrensmedlet inom restaurangbranschen vilket i sin tur leder till låga kompetenskrav på anställda. De som utbildat sig inom området söker sig till andra branscher och de som jobbar inom den saknar utbildning. Syftet med denna undersökning är att se vad rekryterare på marknaden söker för kompetens till chefspositionerna inom restaurangbranschen. Samt att undersöka vad det är som gör en student anställningsbar efter restaurangmanagerprogrammet vid Institutionen för kost och idrottsvetenskap i Göteborg. Begreppet anställningsbarhet är den teoretiska referensram undersökningen bygger på tillsammans med författarens förståelse för branschen. Anställningsbarhet är ett komplext begrepp men som i denna undersökning intar en utgångspunkt från en organisationsnivå, alltså undersöker hur företag ser på universitetsutbildade individers anställningsbarhet. Studien har ett induktivt angreppssätt med en hermeneutisk tolkning av tio kvalitativa djupintervjuer från restaurangbranschens olika kategorier. Urvalet kom att bli en blandning av slumpmässigt och bekvämlighetsval. Kriterierna för urvalet var personer med rekryteringsansvar på företag där mellancheferpositioner fanns. Resultat visar att utbildning har väldigt liten eller ingen betydelse för anställningsbarheten kopplat till chefspositioner inom restaurangbranschen. Fallenheten för tjänsten och personen i fråga är det som har mest betydelse för en chefspost enligt de medverkande respondenterna. Restaurangmanagerprogrammet vid IKI är av intresse för respondenterna och utbildningen innefattar det som efterfrågas av rekryteringsansvariga inom restaurangbranschen. Utbildningen är dock inte mycket värd utan kombinerad arbetslivserfarenhet som övervägande är av störst betydelse.

Förord

Efter sex verksamma år inom service och restaurangbranschen tog jag steget mot en ny fas i mitt yrkesliv och påbörjade utbildning till restaurangmanager med förhoppning om att skaffa tillräckliga kunskaper för att en dag starta egen restaurangverksamhet. Jag har under de verksamma åren inom branschen arbetat mestadels i servisen på både kafé och restaurang, samt erhållit chefspositioner inom dessa båda kategorier av restaurangbranschen då rekrytering varit en del av ansvaret. Förhoppningen med denna studie är delvis att kunna bidra till en förbättrad utformning av programmet på Göteborgs universitet, men centralt se till hur anställningsbar man blir på marknaden efter avslutad utbildning, då det inte är alla som vill starta egen verksamhet. Intressant för mig som en dag kommer rekrytera personal är att se till hur de som redan nu är ute på marknaden tänker kring arbetssökande. Studien kommer förhoppningsvis också leda till en mall för vad som är viktigt att poängtera vid arbetsintervjuer för de som söker anställning efter restaurangmanagerutbildningen.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion	2
Syfte	3
Bakgrund	3
Restaurangmanagerprogrammet vid IKI	3
Restaurangbranschens kategorier	4
Anställningsbarhetsbegreppet	4
Validering	6
Tidigare undersökningar om anställningsbarhet	6
Metod	7
Design	7
Urval	8
Instrument	9
Datainsamling	9
Bearbetning	9
Etiska aspekter	10
Resultat	11
Ordet anställningsbar	11
Ålder och erfarenhet	12
Utbildning	15
Personliga egenskaper	16
Framtiden	17
Restaurangmanagerutbildning	18
Sammanfattning av resultat	20
Diskussion	21
Metoddiskussion	21
Resultatdiskussion	22
Slutsats	25
Förslag till fortsatt forskning	26
Referenser	27

BILAGA 1 – Intervjumall

Introduktion

Här nedan följer presentation av varför detta problem bör undersökas.

Ett ord som ofta ligger på bordet för diskussioner om hur människor ska rustas inför arbetsmarknaden är anställningsbarhet. När utbildningar inom universitet och högskolor designas och planeras är frågan hur utbildningen skapar möjligheter för de studerande att bli anställningsbara efter sin utbildning viktig. Alla utbildningar ser olika ut beroende på syfte (Berglund & Fejes, 2009). Det som ska vara gemensamt för alla utbildningar finns reglerat i högskolelagen och som säger att utbildning ska träna den studerande i att göra kritiska bedömningar, självständigt urskilja, formulera och lösa problem (Utbildningsdepartementet, 1992). Utbildning är inträdesbiljett till ett visst yrke och människors förtroende vilar således i utbildningens kunskapsgivande och blir en central del i upprätthållandet av professionens legitimitet (Nilsson, 2009).

”Personalen är vår största tillgång” är något som hörs alltmer från företagsledningar och det har att göra med att affärskompetensen ofta anses vara ett företags främsta konkurrensmedel (Berglund & Blomquist, 1999). Det råder hög personalomsättning inom restaurang och statistik från 2001 visar att anställda inom hotell och restaurangbranschen sällan håller kvar vid sin anställning mer än ett år (SCB, 2001). I en debatt på hotell och restaurangfackets hemsida förs starka åsikter om att många yrken inom hotell och restaurang betraktas som lågstatusarbeten och detta tros kunna förändras genom att förbättra utbildningarna (Kihlberg & Johansson, 2005). Den hårda konkurrens som råder inom branschen gör att priset på varan blir ett mer centralt konkurrensmedel än personalen, vilket i sin tur leder till att kompetenskraven förblir låga. Resultatet blir att de som utbildat sig inom branschen söker sig till andra branscher och de som jobbar inom den saknar utbildning inom området (Englund & Fierro, 2006).

I en studie om rekrytering visade det sig att 70 procent av de kompetenser som rekryterare efterfrågar är generella snarare än specifika för det jobb som ska utföras och en annan studie om anställningsbarhet visar att det är viktigt att ha en examensutbildning för många anställningar och professioner, men mindre viktigt vad den egentligen innehåller (Dulewicz, 1989; Knight & Yorke, 2003). Precis som Legatt-Cook (2007) skriver i sitt arbetsdokument är det en tid av plattare organisationsstrukturer, instabilitet och föränderlighet på arbetsmarknaden och på de enskilda arbetsplatserna. Det ställer krav på arbetstagare att bevaka och värna om sin anställningsbarhet genom konstant lärande och personlig utveckling bortom formell utbildning. Vidare menar författaren att arbetstagare idag förväntas vara formbara över tid och med allt fler individer högre, alltså på universitetsnivå, utbildade sjunker värdet på akademiska meriter som en metod för granskning och urval.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur rekryteringsansvariga ser på anställningsbarheten hos universitetsutbildade restaurangmanagers.

- Hur ser rekryterare på begreppet anställningsbarhet?
- Vad efterfrågas för en chefsposition i restaurangbranschen idag och i framtiden?
- Vad gör en student anställningsbar efter Restaurangmanagerprogrammet på IKI?

Bakgrund

I detta kapitel presenteras bakgrunden till det problem som är orsaken till varför denna uppsats skrivits. Det redogörs för tidigare undersökningar och forskning, restaurangmanagerprogrammet, restaurangbranschens kategoriseringar och begreppet anställningsbarhet. Innehållet i detta kapitel kommer att diskuteras vidare i analys och slutsatser.

I en artikel från 2011 som publicerades i *Franchising World* tar skribenten Curtis (2011) upp hur viktigt det kommer bli för restaurangbranschen att få fram utbildade ledare. Han presenterar i sin artikel hur viktig restaurangindustrins omsättning är för den världsliga ekonomin. Enligt uppgifter som nått honom beräknas antalet potentiella anställda i åldern 16 till 24 minska avsevärt inom den närmsta framtiden och det kommer inte bara påverka restaurangbranschen utan även hela ekonomin. Carlton menar också att det är dedikerade, utbildade anställda som är nyckeln till branschens tillväxt. Enligt Ellström (1998) bidrar högre utbildning till de professionellas anställningsbarhet oavsett vilket perspektiv den betraktas från eller vilken funktion utbildningen antar, samtidigt som det ökar individens faktiska kompetens och/eller formella kompetens

Restaurangmanagerprogrammet vid IKI

Restaurangmanagerprogrammet vid Göteborgs universitet som det beskrivs enligt utbildningens egen hemsida har för avsikt att utbilda studenter för ledande befattning inom restaurangverksamhet (MHM, 2013). Utbildningen ges av institutionen för kost- och idrottsvetenskap (IKI). Studierna ska utveckla studenten i rollen som restaurangmanager med kompetens inom mat och dryck, företagsekonomi och ledarskap, samt ge färdigheter i att självständigt leda och utveckla restaurangverksamhet eller eget företag. Utgångspunkten är att skapa bästa förutsättningarna för gästens helhetsupplevelse med måltiden. Fokus under utbildningen ligger på ett ansvarfullt ledarskap ur ett ekonomiskt, ekologiskt, kulturellt och socialt perspektiv. Genom att kombinera färdigheter i köket med kritiskt vetenskaplig bildning skapas grunderna för att själv arbeta kreativt i restaurangbranschen. De två första

åren läses kurser i kostekonomi samt mat, dryck och näringslära. Det tredje året läses ytterligare kurser inom mat, vinkunskap och ledarskap. I vissa kurser arbetar man med uppgifter i direkt kontakt med yrkeslivet och genom den verksamhetsförlagda delen av utbildningen finns möjlighet att omsätta sina kunskaper och insikter i handling.

Restaurangbranschens kategorier

Den statistiska centralbyrån kategoriserar restaurangbranschen i sju kategorier (SCB, 2013):

Hotellrestauranger - Restaurangverksamhet som bedrivs på hotell eller konferensanläggning eller i samband med annat boende.

Kaféer/konditorier - Kaféverksamhet i alla former med begränsad matservering. ”Specialister” på kaffe. Har oftast inget serveringstillstånd för alkohol.

Snabbmat - Kännetecknas av snabb service och tillgänglighet. ”Take away” är vanligt förekommande. Har oftast inget serveringstillstånd för alkohol. Exempel på företag är hamburgerkedjor, gatukök och salladsbarer.

Lunch- och kvällsrestauranger - Traditionella restauranger med bordsservering, gourmetkrogar, kvarterskrogar, etniska restauranger, pizzerior etc.

Trafiknära restauranger - Alla typer av restauranger i anslutning till flygplatser, järnvägar, båttrafik och landsvägar där stora flöden av restaurangbesökare förekommer. I den här gruppen finns även restauranger i anslutning till mässor, djurparker och idrottsanläggningar. Även restauranger för separata evenemang och cateringverksamhet ingår.

Nöjesrestauranger, pubar och barer - Verksamhetens fokus är på drycker men mat serveras också. En mötesplats där man stannar sent. Exempel på verksamhet är pubar, barer, sportbarer, nöjeskrogar, och nattklubbar.

Personalrestauranger - Personal- eller företagsrestauranger som bedriver restaurangverksamhet ofta på uppdrag, och inte sällan med begränsat öppethållande. Här finns särskild branschkod för drift av personalmatsalar. Exempel på företag är personalrestaurangföretagens verksamhet som bedrivs på arbetsplatser med undantag av den offentliga sektorn.

Anställningsbarhetsbegreppet

Ordet anställningsbarhet kan fyllas med olika innehåll beroende på när och var det används. Vad som kan fastställas är att det är ett centralt begrepp för att legitimera vissa åtgärder inom utbildningssystem och arbetsmarknad. Kopplingen blir således: Leder utbildning till att den enskilde blir anställningsbar eller leder utbildning till arbetslöshet? De flesta människor kommer kanske aldrig i kontakt med själva begreppet utan snarare dess praktiska

tillämpningar (Berglund & Fejes, 2009). Numer stöter man dock på begreppet alltmer i diskussioner gällande högre utbildningar och detta på grund av Bologna processens policykrav som innebär ett samarbete mellan 47 europeiska länder med syfte att främja rörlighet, anställningsbarhet och Europas konkurrenskraft som utbildningsområde (Berglund & Fejes, 2009; EHEA, 2013).

Som framgår av ordet anställningsbarhet har det med anställning att göra och är därmed tydligt kopplat till arbetsmarknaden. Till skillnad från innebörden av ordet anställning ligger fokus på individers förmåga till anställning och inte sysselsättningsfrågor i termer av anställning kontra arbetslöshet (Knight & Yorke, 2004; McQuaid & Lindsay, 2005). Begreppet är inte värdeneutralt utan används främst som ett policyredskap med olika utgångspunkter och användning. Begreppet innehar också en viss politisk och ideologisk värdeladdning. Ordet policy har sitt ursprung från grekiskans politike' med betydelsen medborgare och statskonst och handlar om att uttrycka grundprinciperna för en organisations handlande (NE, 2013). Policytexter är politiska till sin karaktär och syftar till att övertyga sin målgrupp om det bästa sättet att handskas med en viss problematik (Edwards & Nicoll, 2001).

En konkret definition av begreppet anställningsbar är svårt att göra, främst för att begreppet är så otydligt och har många olika användningsområden menar Lindberg som bidrar med en studie om anställningsbarhet som publicerats i studentlitteraturen: Anställningsbarhet (Berglund och Fejes, 2009). En enkel definition skulle kunna syfta till förmågan hos en utexaminerad att få en anställning och mätas i antal studenter som efter avslutade studier får en anställning. Detta skulle dock leda till missvisande resultat då arbetsmarknaden är så föränderlig och måste därför ta in aspekter som lämplighet för anställning som är något annat än att faktiskt få en anställning (Lindberg, 2009). Personer kan vara högst "anställningsbara" utan att för den sakens skull erhålla en anställning. Också med de platta organisationerna som idag florerar och faktumet att många fler i dagens samhälle innehar en högre utbildning kan från ett arbetsgivarperspektiv leda till att en hälsosam, och därmed frisk, arbetstagare förväntas vara mer produktiv än en icke hälsosam arbetstagare, vilket då också leder till att den hälsosamma kan ses som mer anställningsbar (Björklund, 2009).

Enligt McQuaid och Lindsay (2005) används begreppet på olika nivåer med olika utgångspunkter, drivkrafter, åtgärder och aktörer. På den supranationella nivån handlar anställningsbarhet om att utforma nationsövergripande strategier för kompetensförsörjning i syfte att säkra människors möjligheter till anställning och motverka arbetslöshet. Nationella nivåns syn på anställningsbarhet skiljer sig från land till land men handlar om utbildning och kompetensutveckling både i fråga om inträdet på arbetsmarknaden och att kunna fortsätta vara attraktiv på arbetsmarknaden. På organisationsnivå används begreppet främst till ett praxisbegrepp som handlar om att se till att ha tillgång till den kompetens som det aktuella arbetet kräver, vilket leder till rekrytering och kompetensförsörjning i organisationen. Anställningsbarhet på den individuella nivån handlar om att kunna få och behålla ett arbete med hjälp av utbildning, kompetensutveckling och lärande.

Även om de andra nivåerna är viktiga på många sätt kommer fokus i denna studie ligga på organisationsnivån. Syftet här är inte att se till hur anställningsbarhet används i policydokumentationer på en nationell nivå eller hur individer uppfattar sin situation. Intresset ligger i att se hur företag ser på högre utbildade individers anställningsbarhet.

Validering

Validering har vuxit fram och kommit att bli ett centralt policyområde kopplat till utbildning och arbetsmarknad. Genom validering kan kunskapen dokumenteras och därmed individerna förhoppningsvis bli mer anställningsbara, alternativt med kortare utbildningsinsatser komplettera sin kunskap. Validering handlar om att kartlägga, bedöma och värdera en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor oavsett var och när de har utvecklats – sammanfattningsvis en persons reella kompetens (Andersson & Fejes, 2005). Det ställs idag högre krav på professionalisering i arbetslivet och Sandberg och Schultz (2007a: 2007b) kan med sitt projekt Validus belysa detta. Syftet med projektet var att validera fackligt förtroendevaldas tidigare kunskaper mot innehållet i kurser i högre utbildning och på så sätt synliggöra och professionalisera deltagarnas kompetenser. Generella analysen av Validus som författarna själva ser det, visar att det finns skäl att säga att validering till viss del ökar anställningsbarheten. Alltså, ett formellt betyg från högre utbildning kan utgöra ett betygsvärde som kan användas vid förhandling om högre lön eller vid sökandet efter anställning (Sandberg, 2009).

Tidigare undersökningar om anställningsbarhet

I Berntsons tre studier om vad det innebär att vara anställningsbar och vilka faktorer som påverkar en individs bedömning av sin anställningsbarhet, visade det sig att det allmänna hälsotillståndet och det mentala välbefinnandet hade en positiv inverkan på anställningsbarheten (Berntson, 2008). Med sin studie stärker Berntson även teorin om att anställningsbarhet är en av de individuella variablerna som är relaterad till hälsa och välmående. Enligt Berntson är individer med högre anställningsbarhet bättre utrustade för att hantera den flexibilitet och osäkerhet som finns på arbetsmarknaden och ser olika händelser i arbetslivet som utmanande istället för hotande.

Studier från examensarbeten med anställningsbarhet som område har gjorts på gymnasienivå där man undersökt dels från arbetsgivarnas synvinkel och även elevernas (Rosell-Nilsson, 2009; Johansson, 2011). Rosell-Nilsson undersökte vad som gör en hotell- och restaurangutbildad gymnasieelev anställningsbar. Frågan gick till arbetsgivare och utbildare i restaurangbranschen i form av kvalitativa intervjuer. Det visade sig i denna studie att störst betydelse för gymnasieelevers anställningsbarhet är intresset, kunskaperna och fallenheten för yrket inom hotell- och restaurangbranschen. I studien framkom att personligheten har stor betydelse vid anställning. Respondenterna framhöll även social kompetens och flexibilitet som viktiga egenskaper nödvändiga för att ge god service. Johansson som senare gjorde en

studie där elevernas känsla av anställningsbarhet undersöktes, kom fram till att eleverna ansåg att viktigast är att vara trevlig, social, flexibel och anpassningsbar.

Resultat från en vetenskaplig studie i USA visar att etablerade restauranger anser att företagen med smartast människor vinner och att upprätthålla utmaningar och kontinuerligt lärande för sina anställda skapar en framstående arbetsmiljö (Murphy & Olsen, 2008). Samma resultat visar även att så som respondenterna i denna studie, som är rekryterare på restaurangorganisationer, anser att om man vill ha bra och bildad personal måste du se till att din organisation ligger i framkant. De menar att bildade personer inte vill arbeta för företag med låg prestanda, utan bara för de bästa. Annat av intresse från denna studie är att man drar slutsatser om att utbildade managers inom restaurang är viktiga för verksamheten och att de kan bidra till minskade omkostnader, samt stärka kvaliteten för enhetens förvaltning. Författarna presenterar även en sammankoppling av att ha en kompetent manager och hur det leder till konkurrensfördel för verksamheten. En kompetent manager i ledningen är sällsynt, inte lätt att ta efter, värdeskapande och svår att ersätta, menar de.

Metod

I detta kapitel kommer redogöras för uppsatsens vetenskapliga synsätt, angreppssätt och metod. Här redogörs även för hur datainsamling, intervjuer och urvalsprocessen har utförts. Kapitlet avslutas med att redogöra för uppsatsens tillvägagångssätt.

Design

Studien bygger på intervjuer med personer som innehar rekryteringsansvar från olika delar av restaurangbranschen. Kvalitativa intervjuer valdes för att få svaren ordagrant från respondentens egen mun utan att eventuellt gå miste om den information som uteblir vid exempelvis enkät med öppna frågor (Thurén, 2007). De enskilda intervjuerna tolkades var och en för sig för att sedan sättas i samband med helheten. Samtidigt har tolkningar av helheten använts för att tolka de olika delarna i studien. Detta kallas för den hermeneutiska cirkeln och är central för det hermeneutiska tänkandet och denna uppsats. För att korrekt förstå de fenomen uppsatsen undersöker måste man tolka dessa. Hermeneutiken består både av försök att skapa en metodlära för tolkning och beskriva de villkor som gör det möjligt att förstå meningar (Thurén, 2007). Det hermeneutiska synsättet är relevant för denna uppsats eftersom syftet handlar om att tolka meningsfulla fenomen som exempelvis handlingar, mänskliga yttranden och sociala interaktioner. Man möter aldrig världen förutsättningslöst och enligt hermeneutiken förstår vi alltid något mot bakgrund av vissa förutsättningar (Thurén, 2007). Därför är det viktigt att framhålla att denna uppsats kommer till stor del att byggas kring författarens förståelse i ämnet. Författaren har flerårig erfarenhet från restaurangbranschen och har upplevt de problem med kompetent personal som restaurangbranschen brottas med. Av denna anledning har det varit enklare för författaren att förstå de faktorer som påverkar anställningsbarheten inom branschen.

Denna uppsats har ett induktivt angreppssätt, vilket innebär att man utgår från insamlade materialet vid slutsatser. Alltså dras allmänna, generella slutsatser utifrån empirisk fakta. Arbetet började med litteraturgenomgång och utvecklandet av en teoretisk referensram som ligger till grund för undersökningen. Denna teoretiska referensram består av ett komplext begrepp men som tolkats och begränsats av författaren till så vida att den tar en utgångspunkt från en organisationsnivå. Därefter användes den teoretiska referensramen kombinerat med författarens förståelse i ämnet för att utveckla uppsatsens problemformulering och syfte. Problemformulering och syfte har författaren ändå valt att lägga före bakgrunden i arbetet då den ger en bra introduktion till ämnet.

Kvalitativ metod i form av individuella intervjuer valdes för att samla in empiriska data och detta för att få en djupare förståelse för hur rekryteringsansvariga ser på anställningsbarheten hos arbetssökande till chefspositioner i restaurangbranschen. Kvantitativa mätningar handlar om att sätta siffror på saker som objekt och händelser enligt vissa bestämda regler (Thurén, 2007). Denna studie är förståelseinriktad och ska bidra till en ökad förståelse för restaurangbranschen, de människor som verkar inom den och varför de handlar som de gör. Därför är kvalitativ metod att föredra framför kvantitativ.

Urval

Slumpmässigt urval låg till grund för undersökningen som är viktigt för att kunna generalisera. Det gick iväg 360 mail och telefonsamtal till potentiella respondenter i Västra Götaland och endast fyra svar om ja till intervju kom tillbaka. Efter att endast fått in fyra av tio respondenter togs bekvämlighetsurval till. Kontaktnät, som byggts upp genom författarens arbetslivserfarenhet, användes och den geografiska utsträckningen blev således Västra Götaland och Blekinge. För att täcka en så omfattande del av restaurangbranschen som möjligt användes kategorierna från statistiska centralbyråns restaurangindex som består av sju kategorier. Av dessa kategorier gjorde författaren själv fem: Hotellrestauranger, kaféer/konditorier, snabbmat, trafiknära restauranger och övriga. Övriga blev en sammanfogning av lunch- och kvällsrestauranger, och nöjesrestauranger/pubar/barer. Personalrestauranger utgick som kategori då författaren inte ansåg den vara relevant till undersökningens syfte som var att se till företag där mellancheferpositioner finns i strukturen. Två respondenter från varje kategori valdes sedan ut med hjälp av restaurangguider på internet och ett privat kontaktnät.

Kriterier för urval var följande:

- Företag med passande organisationsstruktur där mellancheferpositioner finns. Detta urval gjordes för att mindre företag tenderar att inte ha ekonomiskt utrymme för restaurangchefer.
- Personer med rekryteringsansvar inom dessa företag, för att dessa personer ger bäst svar på undersökningens frågeställningar. En ägare som inte själv sköter rekryteringen

har inte alltid den interaktionen med personal och hade kunnat ge en skev bild av resultatet.

Instrument

Instrumentet som användes under de kvalitativa intervjuerna i form av en intervjumall (se bilaga 1) formades efter den teoretiska referensramen och författarens förståelse. Vidare influerades det av instrument som användes i Rosell-Nilssons (2009) examensarbete. Frågorna bygger på respondenternas uppfattning av ålderns, utbildningens och arbetslivserfarenhetens betydelse för anställningsbarheten. Efter resultat från Rosell-Nilssons studie, som visade att personlighet var av betydelse, valdes en fråga om personliga egenskapers betydelse att tas med. Alla frågor var av öppen karaktär för att få respondenterna att prata fritt. På grund av den frihet som frågorna gav valdes en fråga med endast två svarsalternativ, som i arbetet refereras till snabbfrågan, att tas med i hopp om att få en mer konkret syn på betydelsen av utbildning kontra erfarenhet. Frågan löd: Vad väger tyngst, utbildning eller erfarenhet? Då denna studie hade som syfte att se till anställningsbarhet efter en särskild utbildning valdes också att fråga specifikt om restaurangmanagerprogrammet vid IKI i Göteborg.

Datainsamling

Primärdata samlades in genom djupintervjuer med rekryteringsansvariga personer inom restaurangbranschen. En intervjumall med förskrivna frågor användes. Intervjuerna kan beskrivas som ostrukturerade med öppna frågor. Ledande frågor undveks i största mån. Alla intervjuer genomfördes som personliga intervjuer och spelades in med hjälp av en mp3-spelare. Detta gjorde det möjligt att prata fritt och verkligen lyssna på vad respondenten sade istället för att sitta och anteckna. Respondenternas svar ledde ofta till följdfrågor eller att respondenten fick utveckla sina resonemang. Detta insamlingssätt gör det dock svårare att analysera resultaten eftersom varje intervju blev unik. Intervjuerna tog mellan 15 och 20 minuter och utspelade sig dagtid på respondenternas respektive arbetsplats.

Bearbetning och analys

Efter att ha avslutat intervjuerna transkriberades, kodades, kategoriserades och sammanställdes intervjuerna som presenteras i resultatavsnittet. Detta gjordes genom att referera och citera de delar som är av intresse för undersökningen.

Ur det inspelade och transkriberade intervjumaterialet söktes koder, nyckelord och teman. Som vägledare till den substantiva kodningen har Fejes och Thornbergs (2009) antologi med ett flertal författare använts. Antologin beskriver och utvecklar teorier kring kodning av material. Intressanta ord, meningar eller hela textstycken identifierades, fångades in och namngavs med ett summerande ord eller uttryck. Detta för att kunna sätta in dem i sitt

sammanhang och koppla dem till frågeställningen. Det kodade materialet delades in i kategorier som sedan låg till grund för presentation av resultat. Analysen förstärktes också med de intervjuades citat och författarens personliga erfarenhet utan att en infärgning eller förutfattade meningar tog plats. Denna arbetsmetod går ut på att dekonstruera ett material för att med hjälp av teori bygga upp materialet igen fast med ny kunskap inbyggd.

Etiska aspekter

Respondenterna upplystes innan intervjun om att det är helt frivilligt att delta, intervjun är anonym såtillvida att inga namn nämns på respondenten eller på det företag där intervjun äger rum. Intervjuerna innehåller heller inga känsliga eller genererande uppgifter som kan kompromettera någon.

Undersökningen följde Vetenskapsrådets (VR) forskningsetiska principer:

Informationskravet – ”Forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De skall därvid upplysas om att deltagandet är frivilligt och om att de har rätt att avbryta sin medverkan” (VR, 2002, s. 7). Respondenterna informerades inför intervjun om dess syfte och användningsområde, garanterades anonymitet, att intervjun spelades in, samt att de fick avbryta när de så önskade. Samtliga respondenter valde att slutföra intervjuerna.

Samtyckeskravet – ”Forskaren skall inhämta uppgiftslämnarens och undersökningsdeltagares samtycke. I vissa fall bör samtycke dessutom inhämtas från föräldrar/vårdnadshavare” (VR, 2002, s. 9). Intervjuerna var fullständigt frivilliga och deltagarna hade möjlighet att avbryta sessionen och begära att deras svar inte användes i undersökningen.

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” (VR, 2002, s. 12). Respondenternas namn nämns inte på något vis i undersökningen och deras röster finns inspelade till dess arbetet blivit godkänt. Dessa inspelningar finns i säkert förvar med endast författarens vetskap om var och vid analys försäkrade sig författaren om att ingen obehörig kom till att höra något.

Nyttjandekravet – ”Uppgifter om enskilda, insamlade för forskningsändamål, får inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften” (VR, 2002, s. 14). De uppgifter som finns om respondenterna har inte presenterats för någon och kommer heller inte att göras. Deras tankar och funderingar är endast till gagn för forskningsändamål.

Resultat

I detta avsnitt följer en presentation av undersökningens primärdata. Inledningsvis en överskådlig tabell 1 som presentation av de medverkande respondenterna. Tabellen visar på personernas åldersspann, rekryteringserfarenhet, typ av organisation och geografiskt läge. Därefter följer referat för de tio intervjuerna undersökningen bygger på, presenterat efter de kategoriseringar som gjorts i analysen. Med respekt till respondenterna kommer samlingsordet hen användas för att säkerställa deras anonymitet. De är kallade efter förkortningar med koppling till de kategoriseringar som restaurangbranschen är indelad i och som finns presenterade i arbetet. Exempelvis respondent H1 faller inom ramen för hotellrestaurang och är den första av två respondenter inom samma kategori. De fem kategorierna författaren valt att gå efter finns presenterade i metoddelen under rubrik urval.

Tabell 1. Översikt över medverkande respondenter.

Respondent	Åldersspann	År av rekryteringsansvar	Typ av verksamhet	Geografiskt läge
H1	31-35	7	Hotell	Västra Götaland
H2	46-50	24	Hotell	Blekinge
K1	31-35	3	Kafékedja	Västra Götaland
K2	41-45	7	Kafé	Blekinge
S1	51-55	15	Snabbmatskedja	Blekinge
S2	51-55	30	Snabbmatsverksamhet	Blekinge
Ö1	56-60	20	Lunch- och kvällsrestaurang	Västra Götaland
Ö2	61-65	41	Restaurangkedja	Blekinge
T1	46-50	20	Trafiknära lunchrestaurang	Blekinge
T2	51-55	36	Trafiknära restaurangverksamhet	Västra Götaland

Ordet anställningsbar

Ordet anställningsbar är för majoriteten av respondenterna främmande. Ingen svarar helt säkert och många ställer sig undrande till begreppet. Ingen av respondenterna svarar heller samma på frågan om vad ordet innebär men i vissa svar kan man finna likheter. Ordet anställningsbar betyder för H1 att personen passar in på det man har föreställt sig för den rekrytering man tänkt göra. Hen tycker också att första intrycket och känslan som det ger är viktigast vid nyrekrytering.

Då kan man ganska fort avgöra om personen i fråga är anställningsbar eller inte tycker jag, bara på personligheten.

(H1).

Precis som H1 säger att ordet innebär att personen passar in på det man söker finns likheter med det svaret i tre andra respondenters svar. För Ö1 innebär det att personen passar för jobbet och men lägger också stor vikt vid akademisk utbildning och tycker att erfarenhet från ”verkliga världen” även det är ett måste. Enligt Ö2 innebär anställningsbarhet att en person passar in i en grupp och T1 att en person är lämplig för anställning på hans verksamhet till den arbetsposition personen söker. En av respondenterna svarade konkret att ordet anställningsbar innebär utbildning, erfarenhet och personlighet. Detta kan även det tolkas som att personen ska passa in på det arbete som ska utföras.

Likheter i svar kunde även ses mellan K2 och S1 då de anser att alla människor är anställningsbara. I S1s verksamhet finns inga begränsningar i tänkandet när folk anställs och ålder eller kön spelar ingen roll då de genomför all utbildning internt. K2 tycker vidare att ordet är något negativt och gör en person till ett objekt.

Alla människor är ju anställningsbara någonstans. Kanske inte just inom restaurangbranschen... människan är ju en individuell varelse och en anställning måste gå ut på att också kombinera olika människor som ska jobba ihop. Det handlar ju inte bara om den personen.

(K2).

Ålder och erfarenhet

Åldern som siffra har överlag inte mer betydelse än att den är nära förknippad med erfarenhet som i sin tur för H1 är ”väldigt viktigt”. T2 tycker att ”det är en fördel om man har några år på nacken” och tydliggör det med att tillägga att det är arbetslivserfarenhet det handlar om. K1 tycker att åldern spelar roll till den del att ”en äldre person ofta innebär mer erfarenhet” men tycker samtidigt att en äldre person med lite erfarenhet är mindre attraktiv än en ung oerfaren med utbildning. Också Ö1 går in på samma spår:

Är det en äldre människa då är erfarenheten viktigare för mig men ibland är det faktiskt en fördel att få någon som är lite ung för då kan man forma den personen. Men ska du ha chefsposition är det självklart att erfarenhet inte är fel.

(Ö1).

Det som framkommer om ålderns betydelse för S1 är att hen gärna ser att hela personalstyrkan ska utgöras av blandade åldrar. Mixen är något som också H2 trycker extra på och menar att ”det gäller att länka ihop verksamheten på ett homogent sätt när det kommer till personalen”. H2 säger att det beror mycket på hur organisationen ser ut och även konceptet verksamheten förmedlar. För ett stort komplext restaurangföretag anser H2 att ett stabilt ankare behövs för att skapa trygghet men att också ungas influenser i ledarskapet behövs för att hantera de olika typerna av generationer som finns inom restaurangbranschen.

Vi har i det här fallet ett gammalt tungt ankare, vi har ett mellanankare och en mellanchef. En food and bevaragemanager som har väldigt många år på nacken, väldigt bestämd med ett helikopterperspektiv som är viktigt i en stor verksamhet. Och så har vi några yngre som är under 30 som är lyhörda men som också kan ge mycket nytt bränsle till det gamla.
(H2).

Vidare anser H2 att för en traditionell mindre verksamhet tycker hen att en medelålders restaurangchef, 30-40 år, är att rekommendera ”då har man med sig det nya och man har med sig det gamla”. Hen tycker också att beroende på om man jobbar med en trendig verksamhet eller en gammal konservativ verksamhet spelar åldern en roll, då en ung inte är lämplig att arbeta med den gamla ”för då rasar konceptet”.

T1 tror liknande H2 att åldern har stor betydelse i båda vägar men har en annan vinkel. Hen menar att om man är för ung eller för gammal kan man få problem att få jobb. Detta tror hen beror på att högre chefer blir yngre och kan vara rädda för att anställa någon som är äldre än den själv om denne inte ser möjligheter med den äldres kunskaper. För en ung person tror T1 att det är ett problem att man saknar den erfarenheten som behövs för att bli en bra chef. Även S2 ser komplexiteten med ålderns betydelse och tror att det kan vara svårt för ett äldre arbetslag att ta direktiv från en ung chef. Hen uttrycker också att bara för att man har erfarenhet och en högre ålder betyder inte det att man nödvändigtvis passar som chef utan att det är en viss sort av individ som behövs för den positionen och som samtidigt måste passa in i verksamheten med alla dess komponenter.

Vidare tror inte H1 att det är bra för en chefsposition om den man anställer till posten kommer direkt från skolbänken utan någon arbetserfarenhet med sig i bagaget. K1 tycker rent spontant ”att det krävs en viss arbetslivserfarenhet för att bli anställd som chef”. Själva jobbar de till större delen med internrekrytering och kräver då två till tre års erfarenhet inom organisationen innan man kan utvecklas till kaféchef. Det råder delade meningar bland respondenterna över hur mycket arbetslivserfarenhet de anser att man bör ha för att vara anställningsbar som chef. S2 tycker det är beroende på vad man har gjort tidigare och H1 tycker ”man bör ha ganska många år faktiskt”.

Framförallt tycker jag det är viktigt att man har en ganska gedigen restaurangbakgrund. Sedan behöver man inte ha jobbat finkrog... viktigt att man har en stor förståelse för branschen och att man har provat på många olika inriktningar.
(H1).

Ö1 och H2 ser gärna att man har så mycket arbetslivserfarenhet som möjligt och gärna från en massa olika typer av restauranger.

Ju mer man kan få med sig, ju mer komplett blir du som ledare för det här eftersom du jobbar med en så oändligt många olika typer av individer och gäster som är din inkomstkälla. Ju mer sådana individer du mött och förstår hur de fungerar, desto lättare har du att kommunicera din organisation i ditt ledarskap.
(H2).

Men de båda menar också att det alltid kommer till hur personen är som individ i slutändan.

Tre av tio respondenter svarar med konkreta årsintervall av arbetslivserfarenhet man bör ha. T1 tycker tre till fem år, Ö2 fem till sex och T2 fem till tio. Även K2 ger en siffra och tycker att man åtminstone bör ha "ett par tre" års arbetslivserfarenhet. Senare i intervjun under snabbfrågan om utbildning eller erfarenhet väger tyngst förtydligar hen vad denne menar med ålderns betydelse genom att förklara vad som är bra och dålig erfarenhet enligt hens tycke.

Det kan finnas en som har erfarenhet i tio år och har jobbat på 100 arbetsplatser.
Den erfarenheten är för mig inte attraktiv. En erfarenhet där man har varit en längre tid och man kanske har sett en utveckling och man kanske har varit på tre ställen.
Den erfarenheten under tio år är för mig bättre.
(K2).

Samtidigt blev K2s svar på frågan "inget av det där. Personlighet skulle jag vilja säga", men om hen måste välja blev det ändå erfarenhet, "bra erfarenhet då".

Snabbfrågan, som valdes att tas med för att få svaret om utbildning eller erfarenhet har mest betydelse mera svart på vitt, visade övervägande på att erfarenhet har mest betydelse. T2 tycker "definitivt" erfarenhet väger tyngre än utbildning och sätter därefter punkt men andra hade mer att säga om det.

H1 svarar att det är svårt och att allt kommer ner till personligheten men om man har två personer med exakt samma personlighet fast en med mycket erfarenhet och en med lite erfarenhet och dessutom utbildad, är det som står och väger ekonomikunskaperna. H1 menar att de ekonomiska kunskaperna har oftast inte en utbildad person "om man inte jobbat för en chef som är väldigt bildande". Samtidigt avslutar hen svaret på frågan med att ändå tycka erfarenhet väger lite tyngre när man tittar på anställning.

Utan att blinka svarar H2 erfarenhet på frågan men nämner vid senare tillfälle att typen av ledare som personen verkar vara är det hen tittar mest på vid rekrytering av chefer inom verksamheten. Därefter skola och sedan ekonomikunskaperna. Även K1 svarar med detsamma erfarenhet men tror att mer kvalificerade personer med utbildning kommer att efterfrågas inom branschen inom en snar framtid.

S1 tycker erfarenhet väger tyngre än utbildning för deras del men både på gott och ont. Hen menar att om man har erfarenhet från arbetslivet blir det enklare att jobba med vanliga frågor som sjukpenning och sådant som rör bitar av hur arbetslivet går till men att om man saknar arbetslivserfarenhet har man en annan anpassningsbarhet som kan vara enklare att jobba med i vissa situationer. "Det är ju svårt att få gamla hundar att sitta eller hur är det man säger".

Utbildning

När det kommer till utbildning anser sex av tio att utbildning inte har någon, ingen större eller inte är av "jätte viktig" betydelse för anställningsbarheten. H1 likställer samtidigt en person som har mycket arbetslivserfarenhet och som jobbat sig upp genom alla poster inom restaurang, med en person som har lite erfarenhet i kombination med restaurangutbildning. Personens fallenhet för tjänsten är det som enligt K1 är det avgör huruvida en person är anställningsbar men ser dock ekonomisk utbildning som ett stort plus för chefsposition. Vidare tycker hen nödvändigtvis inte att det behöver vara utbildning av högre grad men ekonomikunskaper är av värde, liksom ledaregenskaper.

Ö2 anser att bästa sättet är att utbilda dem på plats för att kunna forma dem till den man vill ha. Praktisk utbildning inom hotell och restaurang är dock något Ö2 finner meriterande vid anställning till chefsroller. Trots att T1 inte väger in utbildning i anställningsbarheten för den verksamhet hen driver vid tillfället för intervjun vill hen poängtera att det beror på vilken arbetsplats personen som söker jobb är aktuell för. "Pratar vi om fine dining behöver du gärna ha en sommelierbakgrund eller så".

För att bli restaurangchef i S1s verksamhet måste man ha gått deras interna restaurangchefsutbildning och det är ingen som kan bli restaurangchef direkt utan ha gått genom deras system.

Vi anställer inte någon som vill vara anställningsbar för restaurangchef utan alla blir anställda som restaurangbiträden och sedan plockar vi där arbetsledare, andra assistent, första assistent och restaurangchef.
(S1).

I övrigt har utbildning har ingen betydelse mer än att om det visar sig att personen har anmärkningar på frånvaro i skola eller arbetsliv menar S1.

Mot detta ställer sig fyra respondenter som menar på att utbildning har betydelse för anställningsbarheten till chefspositioner inom restaurang. K2 och S2 anser att det är bra som chef att ha en utbildning som grund. De båda pekar på utbildning som rör personal och administration, och K2 nämner även mat- och dryckeskunskaper som viktiga delar av utbildning för en chef.

Lite med ekonomi måste man ju kunna och sedan personal, och sedan är det ju hemskt mycket med sådana anställningsskydd hit och dit. Alltså hela den biten så att man kan de bitarna för annars tror jag det är jobbigt om man är chef. Så utbildning, ja! Det behöver man som chef.
(S2).

S2 tror dock inte att man kan komma direkt från skolbänken som chef utan att ha jobbat lite själv med servering och sådant som tillhör det vanliga inom restaurang. "Det är bra att ha lite koll innan man styr och ställer". Hen tror att med utbildning och lite erfarenhet kan man bli en

bra chef om man går vid sidan av som assistent till en som kan jobbet, men annars är erfarenheten viktig. Men som S2 säger gör inte utbildning ”att man är mer social eller tar hand om kunder bättre. Det har ju inte alls med det att göra”. Detta håller även H2 med om som tycker att det alltid är viktigt med utbildning. Hen anser att det krävs för att komma in på arbetsmarknaden idag och trycker extra på utbildning inom ekonomi. H2 säger i intervjun att ekonomi är a och o idag och att man i stort sett bara pratar ekonomi, som H2 också tycker nästan går före kvalitet och service. Trots detta tror H2 att det är viktigt att man börjat på golvet själv innan man blir chef för att få med sig förmågor som att förstå gästen, jobba i team och förstå alla uppgifter i verksamheten. ”80 procent erfarenhet, personlig approach och intresse. 20 procent skola skulle jag vilja säga”. Vidare styrker respondenten sin åsikt om utbildningens betydelse genom påpekande av att utbildning inom framförallt restaurang snabbt blir föråldrad då ”vi lever i en färskvara”.

En liknande men något annorlunda syn på utbildnings betydelse får vi från Ö1 som ser det viktigt särskilt om man är ung och inte har erfarenheten med sig. ”Då kan du bara luta dig tillbaka till din utbildning”. Hen menar att man kan kompensera utbildning med erfarenhet men inte tvärtom. På snabbfrågan om vad som väger tyngst av utbildning och erfarenhet svarar respondenten ”är du ung är det utbildning och är du äldre är det erfarenheten”. Också Ö1 tycker att förutom servicekunskap är ekonomin viktiga delar i en utbildning för att bli restaurangchef och sedan tycker hen inte att lite psykologi är fel heller.

Personliga egenskaper

Att personligheten spelar stor roll för anställningsbarheten råder det ingen tvekan om. För vissa betyder det allt. Enligt H2 är det den faktorn som är ”absolut viktigast”.

Väldigt mycket annat kan man faktiskt lära sig när man kommer ut, efter vart men hur du är som person är mycket svårare att ändra på. Har man en bra chef över sig när man kommer in i sin första chefsposition, som kan lära ut och visa hur saker ska göras, så behöver du egentligen inte ha så mycket bagage med dig.
(T1).

Den viktigaste personliga egenskapen som chef är enligt T2 ”att man har en naturlig ledarförmåga”. Förmågan att kunna leda människor är något som de flesta nämner som till exempel H1 som tycker trygghet, stresstålighet, bra ledaregenskaper och förmåga att entusiasmera människor är bra att ha som chef. Också H2 poängterar vikten av att kunna entusiasmera, coacha och lyssna till sina medarbetare, att sammansvetsa det lag som ska jobba ihop. Vikten av att entusiasmera belyser H1 i sitt svar då hen menar att det inom restaurang ofta är väldigt många unga som arbetar och inte ser jobbet som sitt framtidsyrke, vilket gör det svårt att hålla ambitionen uppe hos dessa människor. K2 uttrycker det som att ”kunna sporra sin personal” och hen fann också förmågan att kunna lyssna som en viktig egenskap men nämner att man samtidigt ska kunna stå fast vid sina beslut och hålla sig till lagar och regler. Lyhördhet var en egenskap som nämndes på flera håll än nämnda och likaså ärlighet.

Precis som H1 tycker även K1 att förmågan att hantera stress är en viktig egenskap för en chef och särskilt inom denna ”stressiga bransch”. Andra personliga egenskaper som mer än en

respondent anser viktiga för en chef är idérik, ”att kunna tänka utanför boxen”. Även positiv, strukturerad, social kompetens och ett brinnande intresse för uppgiften.

Drivenhet, engagemang, tålmod, initiativtagande, stort intresse för företaget och allt som rör organisationen och personens arbete. Man ska vara nyfiken och strukturerad också.
(K1).

S1 belyser egenskapen, som flertalet gånger nämns under intervjun, förmågan att kunna jobba i grupp. Hen uppskattar personer som varit aktiva inom idrott och då framförallt lagidrott då hen liknar en bra restaurangchef vid ”en god idrottsledare som alla ser upp till men väldigt bestämd och rättvis”. S1 anser att personer som håller/har hållit på med idrott har en viss erfarenhet och ser till gruppens helhet.

Vi har inte många Messi [argentinsk fotbollsspelare i världsklass] här i världen som kan dribbla genom halva fotbollslaget utan alla är väldigt viktiga genom hela processen.
(S1).

Framtiden

När det kommer till frågan om det om 10 år kommer vara något som förändrar sig med huruvida en person är anställningsbar för chefsposition inom restaurangbranschen blir svaren spridda och tre av respondenterna hade inget att säga om den saken.

Man kan tyda en övervägande tro på att statusen för yrket kommer höjas och att man med det kommer höja kompetensnivån. H1 liknar det vid hur statusen för kockar som under senare åren ökat och hen tror att detta kommer ske även för ”restauranggolvtjänsterna”. Vidare säger H1 att det om tio år gäller att man håller sig i framkant och utbildar sig inom ledarskap, mat och dryck. Utbildning är också något som H2 spår komma bli en avgörande roll för anställningsbarheten och då inom ekonomi. Paralleller som också kan göras till utbildning är T2s tro om att det om tio år kommer sättas ett fokus på ledarkunskaper och K2 som spår att det kommer det bli allt mer viktigt för chefer inom restaurang och kafé att ha kunskaper om produkterna, ursprung och innehåll.

Ö2 hoppas att vi kommer se en förändring mot vad det är idag när det kommer till anställningsbarhet och även hen tror att statusen kommer öka för yrket. Att personer faktiskt kommer vilja ta jobb inom branschen och inte bara för lönens skull.

Att de inte bara kommer in och det första de frågar om är vad de får för lön. Börjar man jobba på ett företag måste man känna att det är det man vill syssla med. Inte bara för pengarna utan man ska ha en viss strävan.
(Ö2).

Enligt S2 kommer det bli mer attraktivt med de som är ”världsvana”, som har varit runt i världen och samlat intryck. H2 tror att det mångkulturella synsättet kommer vara viktigt för anställningsbarheten, att man har en öppenhet till det mångkulturella. Detta grundar hen i tron

på att ”organisationer kommer bestå av en uppsjö av olika nationaliteter” och att om man är för snäv i sin tankegång kommer man ha problem att leda och driva en restaurang om tio år.

T1 tror att serviceyrket i sig inte kommer att förändras men att tekniken kommer spela större roll inom branschen. Hen ser framför sig att om tio år kommer man kräva med tekniskt kunnig personal då yrket kommer bli mer ”internetbaserat”.

Serviceyrket i sig kommer nog inte till att förändras så där mycket tror jag. Folk äter och det gjorde man redan för ett par 100 år sedan och det gör man säkert om 100 år med, och man dricker. Däremot hur man utformar restaurangerna med menyer och sådana saker. Kanske att du får en iPad [portabel pekplatta] i handen istället för menyer.
(T1).

Restaurangmanagerutbildning

Samtliga respondenter känner inte till någonting, mycket lite eller ytterst lite om restaurangmanagerutbildningar i Sverige och ännu mindre känner de till om restaurangmanagerprogrammet vid IKI då det endast var K1 som hade hört om det då hen själv haft funderingar på att läsa programmet för några år sedan.

Gemensamt för alla respondenter är att de efter att ha blivit upplysta om programmets utformning tycker det låter som en intressant utbildning för branschen och dess chefsposter. Vissa höjer intressant med ord som ”mycket”, ”absolut” och ”väldigt”.

Däremot anser till exempel H1 att om man inte har någon erfarenhet med sig och inte har jobbat inom de olika avdelningar som branschen innefattar kan man inte komma ut på arbetsmarknaden som chef och tro att det är ett kontorsjobb.

Det tror jag är väldigt viktigt att man har sin gamla erfarenhet från att man har varit med i branschen innan så att man är lite förberedd på vad som komma skall. Så att man inte går en sådan utbildning och man ser sig själv som chef och att man ska sitta på kontoret och skriva schema och så ska man ha en hovmästare som sköter flödet. Sådan är inte verkligheten som restaurangchef.
(H1).

H1 tycker att det är lämpligt om en sådan utbildning kräver erfarenhet innan man blir antagen och avslutar intervjun med att ”en sådan utbildning på en person med lite erfarenhet låter bara helt fantastiskt”. H2 uttrycker sig som att ”all utbildning är bra utbildning men blir väldigt snabbt inaktuell i vår värld” och T1 i stil med att all kunskap är till fördel men att det inte räcker att läsa sig till en chefstitel inom restaurang. ”Komma från restaurangskola och kalla sig färdigutbildad, det ska man inte göra”.

S2 tycker det är märkligt att hen inte hört något eller läst om programmet i den mängd av branschtidningar hen får skickat till sig.

Den innehöll ju verkligen allt det som är bra. Det är ledarskap, entreprenörskap som jag tror mycket på och sedan företagsekonomi. Sedan givetvis mat och den biten, så den låter som något jag hade kunnat tänka mig läsa.
(S2).

Även K2, som blev ”imponerad” av programmets innehåll, fastnade för den breda mat- och dryckeskunskap som ingår och främst att man utbildas inom näringslära. Ekonomi är kunskaper som intresserade Ö1 och H2. Organisation intresserade även det H2 medan det andra trodde hen sig inte lägga någon större vikt vid.

Ö2 berättar att hen själv gått en topmanagerutbildning genom Spendrups i samarbete med Göteborgs universitet. En utbildning som var uppdelad på en vecka i taget under fem år och hen säger:

Den låter intressant men skolor är skolor. Kan du utöva det i praktiken sedan så är det ännu bättre. Det är fortfarande erfarenhet som är väldigt viktigt. Vi har sett bevis. Personer som kommer från skolor, även högskoleutbildningar, och tror de vet och kan allt men som sedan inte kan ett skit. Kockar som gått högskoleutbildning och inte kunnat göra en sås ens. Då börjar man ju undra liksom.
(Ö2).

T2 säger sig suttit med i utbildningsråd för restaurangmanagerutbildningar men känner inte till just den på IKI. Hen tycker att den ”självlart” låter intressant för anställning till chefspositioner i kombination med lite erfarenhet. ”Det är ju de människorna man tillsätter idag”, säger T2.

En intressant sak som kom fram under intervju med K1 är att de inom verksamheten vid intervjutillfället startat ett projekt för att ta fram en utbildning för kafémanagers då de tycker att ”detta saknas helt på kartan”.

Det är också en av anledningarna att jag tror vi kommer se mer till utbildningar i framtiden för det är något vi saknar eller känner att det inte riktigt väger upp till vad vi efterfrågar när vi anställer folk idag.
(K1).

Sammanfattning av resultat

Ordet anställningsbarhet innebär för respondenterna att personen passar in på det man söker. Personen ska ha de kvalifikationer man efterfrågar och vara lämpad för verksamheten och dess konstellation med koncept och arbetsgrupp. Någon nämnde akademisk utbildning i samband med innebörden av anställningsbarhet och en annan tyckte ordet klingar negativt rent av.

Åldern som siffra har enligt respondenterna ingen betydelse men gemensamt för majoriteten är att det förknippas med erfarenhet. Erfarenhet är för samtliga tillfrågade viktigt för anställningsbarheten och väger tyngre än utbildning i samband med urval för anställning. Det framkommer från mer än en intervjuad att en ung person bör ha mer utbildning för att väga upp mot en äldre person som har mer arbetslivserfarenhet. Hur mycket arbetslivserfarenhet man bör ha för att vara anställningsbar till chefspositioner inom restaurangbranschen råder det delade meningar om. Vissa sätter en siffra på det och det varierar från två, tre eller fem år och uppåt, gärna så mycket som möjligt, samt från olika typer av restaurangverksamheter.

Utbildning är ett plus men inget som har någon vidare betydelse för respondenterna i denna undersökning. Det är beroende på vilken ålder det är på personen som söker tjänsten och hur tjänsten ser ut. Är man ung kan man komplettera den erfarenhet man inte har med utbildning och kräver tjänsten specifika kvalifikationer som till exempel sommelierutbildning krävs det att man har genomgått en sådan utbildning. Meriterande utbildning är enligt resultat från undersökningen framförallt ekonomi men också ledarskap, arbetsrätt, mat- och dryckeskunskap. Arbetsrätt har dragits som slutsats från att respondenter nämnt vikten av kunskap om personalfrågor och det som rör anställning. Samtliga respondenter tycker att restaurangmanagerutbildningen vid IKI i Göteborg låter intressant för anställning till chefsposter inom branschen efter att ha blivit informerade om den men poängterar att även erfarenhet behövs. I övrigt finns väldigt liten kännedom om restaurangmanagerutbildningar.

Personligheten är en viktig faktor för anställningsbarheten. Personliga egenskaper som respondenterna anser viktiga är lyhördhet, ledarförmåga med konsten att kunna motivera och entusiasmera andra, social kompetens, serviceinriktad, samarbetsvillig med förmåga att fungera i grupp, ärlighet, positivitet, kreativitet och ett genuint intresse för sitt arbete.

Om tio år tror respondenterna att man kommer efterfråga utbildade personer till chefsposterna inom restaurangbranschen. Utbildade inom ekonomi, ledarskap, mat och dryck. De tror även att statusen för yrket kommer höjas och personer med ett starkare intresse kommer söka sig till tjänsterna. Någon spår att man kommer efterfråga personer med tekniska kunskaper då denne befarar att det är dit utvecklingen av branschen leder, att arbetet på restaurangverksamheter kommer styras av teknik som till exempel digitala menyer och självservice genom digitala verktyg.

Diskussion

Detta kapitel inleds med metoddiskussion. Sedan analys av den samlade empirin och försök att sammankoppla dessa med den bakgrund och teori som presenterades i bakgrundsavsnittet. Även slutsatser och förslag till fortsatt forskning hittas i detta kapitel.

Metoddiskussion

Restaurangbranschen är en stor bransch med många olika företag och det är svårt att med ett litet urval ge en representativ bild (Thurén, 2007). Urvalet för denna undersökning gäller dock inte enbart de företag respondenterna representerar vid undersökningstillfället utan även respondenternas erfarenheter från branschen i stort. Till trots är det svårt att med kvalitativ studie generalisera resultaten till de delar av branschen som studien inte undersöker. Men med dessa resultat kan vi få ökad förståelse för de faktorer som påverkar anställningsbarheten hos restaurangmanagers. För att få mer trovärdiga resultat krävs en mer omfattande studie med ett större urval.

Andra nackdelar med undersökningen är att det låga antalet respondenter och den begränsade geografiska spridningen vilket kan ha resulterat i andra svar än om undersökningen varit rikstäckande. Berntson (2008), anger i sin avhandling att boenderegion kan ha betydelse för anställningsbarheten. Trots antalet respondenter går det att följa en klar linje i deras svar angående uppfattningen om anställningsbarhet för chefspositionerna inom restaurang, vilket är till fördel för studien och gör resultaten mer pålitliga. Tolkande och förståelseinriktade undersökningar är ofta subjektiva vilket är förknippat med låg trovärdighet (Thurén, 2007). Men för denna undersökning subjektiviteten ses som en styrka beroende på mitt eget förhållande till branschen och de personer som arbetar inom den. Som författare till detta arbete leder förståelse inom ämnet till stor insikt i branschen, vilket ger en hög validitet (Thurén, 2007). Samtidigt som egna erfarenheter av branschen kan ha bidragit till svårigheter med att kritiskt analysera respondenternas svar. Att hälften av respondenterna består av bekvämlighetsval gör det enligt Thurén (2007) inte möjligt att generalisera och påverkar representativiteten.

Att välja kvalitativa djupintervjuer till denna undersökning anser författaren är det bästa alternativet. Med tanke på hur svårt det var att få tag i respondenter villiga att ställa upp är fokusgrupper nästan att utesluta. Dock hade det varit intressant att se hur olika rekryterare hade påverkats och uttryckt sig i samma rum som andra likvärda individer. Observationer hade även det varit intressant då man faktiskt hade fått se vad det är rekryterare frågar efter i sökandet efter arbetstagare för chefspositionerna men det hade troligtvis inte varit många som ställt upp på det och även krävt ett längre tidsspann till undersökningen då det inte anställs chefer varje dag. Enkäter är ett annat alternativ. Nackdelen med det är att man inte kan vara med och styra respondenterna i de fall det behövs. Svaren hade blivit kortare då det tar längre tid att skriva ner sitt svar än att tala fritt.

Resultatdiskussion

Att ordet anställningsbar till stor del är främmande för respondenterna kan vara att det är ett komplext begrepp som kan fyllas med olika innehåll beroende på när och var det används (Berglund & Fejes, 2009). Man kan dra en generalisering av svaren men då endast för det urval som innefattas av denna undersökning att ordet anställningsbar innebär att personen passar in på det man söker till tjänsten. Man ska ha en fallenhet för arbetet. Deras sätt att se på det stämmer bra överens med den utgångspunkt arbetet tar på begreppet; att se till att ha den kompetens som det aktuella arbetet kräver (McQuaid & Lindsay, 2005). Alltså utifrån en organisationsnivå. Sedan råder det lite olika meningar om vilken kompetens som efterfrågas. Några väger in utbildning, andra personliga egenskaper och kompetens som har med den sociala biten att göra, samt de som söker kombinationen.

Utbildning ska enligt Nilsson (2009) vara inträdesbiljett till ett yrke och Murphy och Olsens (2008) studie i USA visade att rekryterare inom restaurangbranschen anser att utbildade managers är viktiga för verksamheten då de leder till minskade omkostnader och stärkt kvalitet. Det som framgår i resultatet efter intervjuerna i denna undersökning är att utbildning inte är särskilt viktigt men ett plus. Några tycker inte att det har någon betydelse alls och andra tycker det är meriterande. Då kan man undra vad de i USA ser som inte rekryterare här i Sverige ser? De delar av utbildning som framgår som meriterande framför andra i denna studie är ekonomi, ledarskap och kunskaper som rör personal. De respondenter som tycker att det är viktigt med utbildning anser det vara det på grund av att som chef bör man ha en grund att stå på. En av respondenterna säger även att det är viktigt precis som för vilket yrke som helst. Men spelar det ingen roll inom vilket område man utbildats? Dulewicz (1989), Knight och Yorke (2003) kom fram till i sina studier, att examensutbildningar är viktiga för många anställningar och professioner men mindre viktigt vad de egentligen innehåller. Detta kan tolkas som att respondenterna i denna undersökning tänker på det viset. Kanske har branschen inte vant sig vid att utbildade personer söker sig till dessa tjänster. Vi vet att det råder hög personalomsättning inom restaurangbranschen och att många som arbetar inom fältet saknar högre utbildning (SCB, 2001). Har personligen inte efter tio år inom branschen stött på några medarbetare med högre utbildning. Men kanske kommer vi se en förändring när allt fler som nu har en högre utbildning söker sig till marknaden och det visar sig att dessa personer med den anpassade kunskapen är givande för verksamheterna.

Restaurangmanagerprogrammet på IKI i Göteborg innefattar kurser bland annat i ekonomi, ledarskap, arbetsrätt, mat och dryck (MHM, 2013). Alla dessa tillhör kunskaper som respondenterna ansåg vara viktiga att ha för att vara anställningsbar som chef inom restaurangbranschen. Det borde betyda att man som examinerad restaurangmanager anses vara anställningsbar. I de ledarskapskurser utbildningen innefattar lärs det bland annat ut om bemötande av andra människor, teambuilding och att fungera i grupp, samt konflikthantering. Detta är även de egenskaper som de intervjuade finner viktiga som chef. Om man bara skulle se till de kunskaper man får genom utbildning skulle man vara perfekt matchning till det man söker som rekryterare. Det var även vad Johansson (2011) fick fram i sin undersökning men

ändå ser man ett problem i att de som är utbildade söker sig till andra branscher och de som jobbar inom den saknar utbildning (Englund & Fierro, 2006). Det är andra faktorer som måste tas med i tolkningen. Samtliga respondenter svarade att erfarenhet väger tyngre än utbildning och en enkel tolkning blir att utbildning inte spelar någon som helst roll om man inte har erfarenhet från arbetslivet. Man är alltså inte anställningsbar efter restaurangmanagerprogrammet vid IKI om man inte har erfarenheten med sig. Precis som enligt Rosell-Nilsson (2009) visade har personligheten stor betydelse vid anställning. Majoritet av respondenter i undersökningen påpekar på ett eller annat sätt att det är personen i fråga och dess fallenhet för arbetet som är viktigast, att personen passar för uppgiften. När det kommer till hur mycket arbetslivserfarenhet man bör ha för att vara anställningsbar som chef ger respondenterna skilda svar. Hotellrestaurangerna vill till exempel gärna se ”en gedigen restaurangbakgrund” och ”så mycket som möjligt”, medan kaféverksamheterna anser ”ett par tre år” vara tillräckligt. Gemensamt för alla är att de inte anser det vara lämpligt att komma direkt från skolorbänken till en chefsposition.

Några respondenter spår om framtiden mer utbildad personal och då främst inom ekonomi, mångkulturellt synsätt, produktkännedom, världsvana och ledarkunskaper. Detta är kunskaper som man genom restaurangmanagerprogrammet på IKI i Göteborg får med sig. Man läser mikrobiologi och näringslära som ger goda förutsättningar till produktkännedom. De mer praktiska kurserna med matlagning inom olika områden ger en känsla för vad världens kök har att erbjuda och även inblick i hur andra kulturers matvanor ter sig. Företagsekonomi och ledarskap innefattas även det i utbildningen. Trots att detta är vad respondenterna spår för framtiden anser de inte utbildning ha en stor betydelse för anställningsbarheten. Kanske är det så att vi är i en era av förändring och precis som några av de intervjuade förutspår kommer se att i framtiden ökar anställningsbarheten för de utbildade restaurangmanagerna.

Andersson och Fejes (2005) skriver om validerings värde kopplat till utbildning och arbetsmarknad. Det framgår i litteraturen att dokumenterad kunskap förhoppningsvis leder till ökad anställningsbarhet. Sandberg och Schultz (2007a: 2007b) drog slutsatser i sitt projekt att formellt betyg från högre utbildning kan utgöra ett värde som kan användas vid förhandling om högre lön eller vid sökandet efter anställning. Frågan är om detta stämmer mer restaurangbranschen? Vi vet att det råder hög personalomsättning inom branschen och att anställda sällan håller kvar vid sin anställning mer än ett år (SCB, 2001). Det kan vara ett tecken på att branschen inte heller söker de utbildade personerna. En av respondenterna pekade ut att det sällan är anställda inom branschen som ser restaurangyrket som sin framtid vilket också kan vara kopplat till det Englund och Fierro (2006) kom fram till i sin studie, att de som utbildat sig inom branschen söker sig till andra branscher och de som jobbar inom branschen saknar utbildning inom området. Det råder hård konkurrens inom restaurangvärlden och istället för att sätta personalen i centrum sätter man priset. Personal är en stor kostnad för restaurangverksamheter och det kan då bli där man ”snålar in”. Personer med validering kan då skrämja rekryterare med att de troligtvis kräver högre lön. Det kan också bero på att yrken inom hotell och restaurang betraktas som lågstatusarbeten (Kihlberg & Johansson, 2005) och de som utbildat sig inom området inte nöjer sig med vilken position som helst. Samtidigt visade undersökningen i USA (Murphy & Olsen, 2008) att kunniga managers är en

vinst för företaget. Tolkningen av svar från respondenterna i denna undersökning visar att utbildning inte har stor roll för anställningsbarheten vilket även kan tolkas som att respondenterna inte ser vinsten med utbildade managers. Samtidigt som man kan tolka deras krav på erfarenhet inom yrket som en bildning av personen de söker. Respondent Ö2 sa att bästa sättet att få en kompetent chef är att utbilda dem på plats. Det gäller även i S1's fall då de till och med kräver att man börjar från botten i deras system och jobbar sig uppåt. Hursomhelst gör inte detta att man blir mer anställningsbar genom restaurangmanagerprogrammet på IKI. Kanske är det så att vi måste vänta och se. Respondent H1 tror att vi i framtiden kommer se en ökad status inom restaurangbranschen och med det kan det komma att ändras. Fler utbildar sig och lönerna blir mer fördelaktiga.

Precis som respondent H2 sa är kunskap inom restaurang en färskvara och utbildning inom området blir snabbt föråldrad. Det gäller att hela tiden värna om sin anställningsbarhet genom ett konstant lärande och personlig utveckling. Det stämmer väl överens med vad Legatt-Cook (2007) kom fram till i sin undersökning. Det är en tid då de platta organisationerna tar allt större plats, instabilitet och ständig föränderlighet på arbetsmarknaden. Det kräver att arbetstagare idag är formbara och flexibla. Samtidigt som kunskap inom restaurang är en färskvara kan det anses finnas ett värde i den klassiska bildningen som utbildning ger. Visst tillkommer det nya matlagningstekniker, produkter och ledarskapsteorier men de grundläggande kunskaperna som restaurangmanagerprogrammet vid IKI ger är teorier och modeller som använts i flera årtionden och måste vara av ett visst värde för kunskapsinnehåll. Legatt-Cook kom även fram till i sin undersökning att allt fler individer idag genomgår någon form av högre utbildning vilket leder till en värdesänkning på akademiska meriter för urval vid anställning. Men tolkning av respondenternas svar blir att de inte använder akademiska meriter för urval överhuvudtaget. Det gäller alltså att ha det där extra som respondenterna frågar efter, fallenheten för arbetet.

Berntson (2008) gjorde i sin studie en stark koppling mellan anställningsbarhet och hälsa. Detta var förvånansvärt inget som kom fram i denna undersökning. Ingen av respondenterna tog upp hälsa och välbefinnande som viktiga variabler för anställningsbarheten. I efterhand hade en specifik fråga om hälsans betydelse med fördel kunnat läggas till och genom det troligtvis fått en bättre bild av hur en persons hälsa påverkar anställningsbarheten.

Ålderns betydelse för hur anställningsbar man är som chef inom restaurangbranschen valdes som en separat fråga i undersökningen genom egen erfarenhet, nyfikenhet och förståelse för området. Det visade sig att åldern som siffra inte hade stor betydelse men att åldern var förknippat med erfarenhet och det var en viktig faktor i huruvida man är anställningsbar eller inte. Det visade sig också att man hos en ung person värderar utbildning mer än hos en äldre. Respondent H2 pratade mycket om att det gäller att få till en bra mix i arbetslaget för att täcka alla potentiella kunder och hen sa även att det kan vara svårt för en ung person att vara chef över en äldre skara. Det stämmer säkert men precis som respondenten också sa spelar konceptet för verksamheten en roll. Kanske är det ett trendigt ställe med en ung målgrupp och det bara blir till fördel om restaurangchefen är yngre.

Kan man göra något för att examinerade studenter ska bli än mer anställningsbara efter avslutad restaurangmanagerutbildning? Genom att tolka hur respondenterna uppfattar utbildningen blir resultaten till fördel för utbildningen då den innefattar det som efterfrågas på arbetsmarknaden för chefsposter inom branschen men att den måste kombineras med erfarenhet. Förslag till förbättring skulle kunna vara ett intagningskrav på bevisad erfarenhet från branschen. Nu är detta inte tillåtet men regler och förordningar har ändrats förr så vad säger att det inte kan hända igen? Det finns utbildningar som kräver arbetslivserfarenhet och referenser från arbetsgivare för att bli intagen (HHS, 2013) och det låter inte helt opassande även för restaurangmanagerutbildningen vid IKI. Också ett bättre och tajtare samarbete med branschen som möjliggör det för studenterna att arbeta mer praktiskt ute på verksamheterna är ett förslag till förbättrad utbildning. Utbildningen innefattar under uppsatstillfället utav tio veckors praktik vilket inte är tillräckliga erfarenhetsmeriter om man ska lyssna till vad rekryterare på marknaden efterfrågar. Kihlberg och Johansson (2005) skrev i sin artikel att de tror statusen kan höjas genom att förbättra utbildningarna. Det kan vara en bra början. Förslag är att låta utbildningarna arbeta närmare verksamheterna så att studenter får en bättre verklighetsbild av branschen. Då kännedomen om den typ av utbildning som restaurangmanagerprogrammet vid IKI ger är väldigt liten behövs det en strategisk marknadsföring ut mot marknaden. Ett mål att eftersträva kan vara att rekryterare för chefsposterna inom branschen vill söka sig till de utexaminerade studenterna i samma utsträckning som studenterna söker sig till chefsposterna.

Slutsats

Sammanfattningsvis ska nu de frågor som studien grundar sig på, och som finns presenterade i problemformulering och syfte, försöka besvaras genom det som kommit fram under undersökningen.

När det kommer till hur rekryterare inom restaurangbranschen värderar utbildning säger de sig inte lägga stor vikt vid utbildning alls utan mer hur individen är som person och dess fallenhet för posten. Det som inom ramen för utbildning ändå verkat viktigt för respondenterna är ekonomikunskaper då ”det är a och o” för branschen idag. Ungefär hälften av de intervjuade anser att utbildning är viktigt att ha som grund men tolkningen blir ändå att det inte nödvändigtvis behöver vara branschanpassad utbildning utan mer att man kan visa att man har en inlärningsförmåga. Samtidigt svarade samtliga respondenter ja på frågan om restaurangmanagerprogrammet vid IKI och Göteborgs universitet lät som en intressant utbildning för chefsposterna inom branschen, vilket kan tolkas motsägelsefullt. Det som enligt resultat i denna undersökning är viktigast till chefspositionerna för rekryteringsansvariga inom restaurangbranschen idag är personliga egenskaper som lyhördhet, ledaregenskaper, kreativ och förmåga att kunna motivera sig själv och andra. Tolkning blir att man ska ha en fallenhet till att chefa över andra och därmed även vara en god ”lagkamrat”.

Slutsatsen blir således att kvalifikationer som efterfrågas för chefspositioner i restaurangbranschen är främst individuella och har inte speciellt att göra med hur bildad

personen är. Personen ska passa den profil som efterfrågas till den position man söker. Praktiska erfarenheter meriteras högre än teoretiska. Gemensamt för rekryterare är förutom de redan nämnda personliga egenskaperna att de anser personen ska ha en naturlig ledaregenskap, vara framåt och ha ett stort intresse för sitt arbete och den organisation den arbetar på. Teoretiska kunskaper som är ”ett plus” är de ekonomiska.

Det som gör en person anställningsbar efter avslutat restaurangmanagerprogram på Göteborgs universitet är de teoretiska kunskaper man har fått med sig genom studierna men de är inte mycket värda utan kombinerad arbetslivserfarenhet inom restaurangbranschen.

Förslag till fortsatt forskning

I ett framtida perspektiv hade det varit av forskningsintresse att genomföra undersökning med studenterna på Restaurangmanagerprogrammet. Deras åsikter om vad anställningsbarhet innebär skulle kunna ge kompletterade svar till denna studie. En jämförelse av svaren borde ge en fingervisning om arbetsgivare och studenter kan mötas på arbetsmarknaden. IKIs roll som utbildare med uppdrag att göra studenterna anställningsbara skulle därmed kunna synliggöras på ett annat sätt. Det hade blivit en undersökning utifrån den individuella nivån av begreppet anställningsbarhet (McQuaid & Lindsay, 2005).

Tidigare undersökningar utförda av Rosell-Nilsson (2009) och Johansson (2011) om anställningsbarhet både riktade till arbetsgivare och elever/studenter har visat ge lika svar när det kommer till vad som gör en person anställningsbar i restaurangbranschen. Det borde därför inte vara några problem för nyexaminerade inom restaurangbranschen att få arbete. De är sociala, flexibla och har utbildning, allt det som arbetsgivare efterfrågar. Vad är det då som inte stämmer? Det hade varit intressant att fördjupa sig i.

Något som även det hade varit intressant att bygga vidare på är Berntsons (2008) och Björklunds (2009) utsagor om att hälsosamma personer kan ses som mer anställningsbara.

Referenser

Andersson, P., & Fejes, A. (2005). *Kunskapens värde: Validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Berglund, Å., & Blomquist, A. (1999). *Från affärskompetens till affärsutveckling i småföretag: en studie kring processerna bakom kompetensutveckling och affärsutveckling bland småföretag i olika affärsmiljöer* (Doktorsavhandling). Stockholm: Företagsekonomiska institutionen.

Berglund, G., & Fejes, A. (red.) (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being*. Diss. Stockholm : Stockholms universitet.

Björklund, E. (2009). Hälsa och anställningsbarhet: En kritisk analys. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Curtis, C. (2011). Developing tomorrow's foodservice industry leaders: the restaurant industry needs dedicated, trained employees to drive future growth. *Franchising World*. Jun 1, 2011 (1041-7311).

Dulewicz, V. (1989). Assessment centres as the route to competence. *Personnel Management*. November, 56-59.

Edwards, R., & Nicoll, K. (2001). Researching the Rhetoric of Lifelong Learning. *Journal of Education Policy*. 16(2), 103-112.

EHEA, European Higher Education Area (2013). *History*. The official website. Hämtad 2013-03-14 från <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=3>

Ellström, P-E. (1998). The Mant Meanings of Occupational Competence and Qualification. I Nijhof, W. J. & Streumer, J. N. (red.), *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publications

Englund, P., & Fierro, R. (2006). *Alla kan inte vara Riche – En studie om personalomsättningen i hotell- och restaurangbranschen* (Magisteruppsats). Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet. Hämtad 2013-02-01 från <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:196522>

Fejes, A., & Thornberg, R. (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber AB.

HHS, Handelshögskolan i Stockholm (2010). *Participant profile*. Hämtad 2013-05-13 från <http://www.hhs.se/Education/MBA/SSEMBA/Pages/Participant%20profile.aspx>

Johansson, J. (2011). *Anställningsbar efter Hotell & Restaurangprogrammet* (Examensarbete). Rockneby: Institutionen för teknik, Linnéuniversitetet. Hämtad 2013-03-28 från <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2:438822>

Kihlberg, B., & Johansson, U. (2005). *Yrkesstatusen måste öka i hotell- och restaurangbranschen*. Hämtad 2013-02-01 från http://www.hrf.net/index.php?p=87&te_id=128

Knight, P., & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. Buckingham: Open University Press.

Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London and New York: Routledge Falmer.

Legatt-Cook, C (2007) Health, Wealth and Happiness? Employers, Employability and the Knowledge Economy. New Zealand, Labour Market Dynamics Research Programme, Working paper No 21.

Lindberg, O. (2009). Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning till arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The concept of Employability. *Urban Studies*. 42(2), 197-219.

MHM, Institutionen för mat, hälsa & miljö (2013). *Restaurangmanagerprogrammet*. Hämtad 2013-03-12 från http://www.mhm.gu.se/digitalAssets/1301/1301280_kostekonom-restaurangmanager-prog.pdf

Murphy, K., & Olsen, M. (2009). Dimensions of a high performance management system: An exploratory study of the US casual restaurant segment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(7), pp.836 - 853

NE, Nationalencyklopedin (2013). Hämtad 2013-03-14 från http://www.ne.se/politik?i_h_word=policy

Nilsson, S. (2009). Om anställningsbarhet i professionella grupper. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, R., & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (3., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Rosell-Nilsson, M. (2009). *Redo för anställningsbarhet efter gymnasiets Hotell & Restaurangprogram: En undersökning om hur arbetsgivare och utbildare ser på gymnasieelevers anställningsbarhet* (Examensarbete). Malmö: Lärarutbildningen Skolutveckling och Ledarskap, Malmö högskola. Hämtad 2013-03-28 från <http://dspace.mah.se/handle/2043/9346>

Sandberg, F. (2009). Validering och anställningsbarhet. I Berglund, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet : perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Sandberg, F., & Schultz, L. (2007a). *Validus. Slutrapport för fas 1 i ett samverkansprojekt om validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande*. (FoV. Rapport Nr 12). Lund: Lunds universitet.

Sandberg, F., & Schultz, L. (2007b). *Validus II. Slutrapport för fas 2 i ett samverkansprojekt gällande validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande*. (FoV. Rapport Nr 13). Lund: Lunds universitet.

SCB, Statistiska centralbyrån (2001). *Utveckling och flöden på arbetsmarknaden 2001*. Hämtad 2013-02-01 från <http://www.scb.se/statistik/AM/AM0207/2003M00/AM32SM0302.pdf>

SCB, Statistiska centralbyrån (2013). *Restaurangindex, januari 2013*. Hämtad 2013-03-25 från http://www.scb.se/Pages/PressRelease___351910.aspx

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Liber.

Utbildningsdepartementet (1992). *SFS 1992: 1434*. Högskolelagen. Stockholm: Regeringens rättsdatabaser.

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

BILAGA 1 – Intervjumall

År av rekryteringserfarenhet?

Vad innebär ordet anställningsbarhet för dig?

För en chefsposition, restaurangchef, kaféchef...

Vad har åldern för betydelse för anställningsbarheten?

Vad har utbildning och betyg för betydelse för anställningsbarheten, hur viktigt är det med utbildning? Vilka delar är viktiga i utbildning att ha för att bli anställd som chef hos er?

Hur mycket arbetslivserfarenhet tycker du man bör man ha om man skall vara anställningsbar?

Vilka personliga egenskaper tycker du är viktigast för att vara anställningsbar?

Vad tror du kommer vara viktigast för anställningsbarheten om tio år?

Generellt, vilket väger tyngst? Utbildning eller erfarenhet?

Har betydelsen av ”anställningsbar” förändrats under intervjun, och i så fall på vilket sätt?

Vad känner du till om restaurangmanagerutbildningar? RM-utbildningen på IKI? Intressant för anställning hos er som chef?