Redo för anställningsbarhet efter gymnasiets Hotell & Restaurangprogram

En undersökning om hur arbetsgivare och utbildare ser på gymnasieelevers anställningsbarhet

Ready for employability after the upper secondary vocational Hotel & Restaurant school

A study concerning employers and educators view on the employability for upper secondary vocational students

Av

Mikael Rosell Nilsson

Lärarexamen 90 hp

Examination 2009-11-09

Handledare: Jan Härdig

Examinator: Björn Lundgren
Tack till alla medverkande arbetsgivare och utbildare som så mangrant ställt upp på intervjuer, svarsformulär och ibland besvärliga frågor.

Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare Jan Härdig för ditt jordnära och verklighetsbaserade synsätt.

Malmö den 31 oktober 2009

Mikael Rosell Nilsson
Sammanfattning

Hotell & Restaurangprogrammet på gymnasiet är en yrkesförberedande utbildning och ger eleverna grundläggande fackkunskaper inom kök och servering. Som utbildare skall vi förutom att förmedla fackkunskaper också förmedla en förståelse för hur det ser ut på en arbetsplats och vad som förväntas av eleverna på arbetsmarknaden och bedöma detta. Vi skall göra eleverna anställningsbara inom serviceyrkena i Hotell & Restaurangbranschen och vad krävs det då för att göra dem anställningsbara?

Skolverkets styrdokument (Gy2000:09; Lpf94; SFS 1985:1 100) påpekar att i bedömningar får ingen hänsyn tas till elevens personlighet. Å andra sidan skall vi utbildare på Hotell & Restaurangprogrammet utbilda eleverna till en anställningsbarhet inom en krävande service.sektor. Den centrala frågan måste bli; Kan vi som utbildare på Hotell & Restaurangprogrammet utan att bli påverkade av eller påverka elevernas personlighet samtidigt utbilda till en anställningsbarhet inom serviceyrkena i Hotell & Restaurangbranschen?

Frågan om vad som gör en Hotell & Restaurangutbildad gymnasieelever anställningsbar gick till arbetsgivarna och utbildarna i restaurangbranschen och som enligt en kvalitativ undersökning bestående av intervjuer och frågeformulär förklarade att frågan om personligheten i samband med anställningsbarhet av utbildade gymnasieelever inte hade störst betydelse. Studien visar att störst betydelse för utbildade gymnasieelevers anställningsbarhet är intresset, kunskaperna och fallenheten för yrket inom Hotell & Restaurangbranschen.

Nyckelord: Hotell, Restaurang, Anställningsbarhet, Personlighet, Fallenhet, Intresse, Kunskap

Av: Mikael Rosell Nilsson                                      Handledare: Jan Härdig
Examination 2009-11-09                                      Examinator: Björn Lundgren
## Innehållsförteckning

<table>
<thead>
<tr>
<th>Avsnitt</th>
<th>Sida</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sammanfattning</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Inledning</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Syfte, frågeställningar och avgränsningar</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Litteraturöversikt</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Yrkeskunskap och bedömningar på Hotell och Restaurangprogrammet idag</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Vad är anställningsbarhet och personlighet</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Anställningsbarhet</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Personlighet</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Undersökningens metod</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvalitativa undersökningar</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Intervjuerna</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Frågeformulären</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Undersökningens urval, genomförande och analys</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Analysen</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>Bortfallet</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Behandling av resultat</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Resultat</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Frågorna &amp; svaren</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Fråga 1</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Fråga 2</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Fråga 3</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Fråga 4</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Fråga 5</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskussionen</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Metoddiskussion</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Resultatdiskussion</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Slutf diskussion</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Vidare forskning</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>Litteratutförteckning</td>
<td>45</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Inledning**

*Ordet servicerande är inte vedertaget och står heller inte att finna i Svenska Akademiens ordlista utan är av författaren en konstruktion och ett förklarande ord på en serviceinriktad(minded) person(lighet) som har en välutvecklad naturlig serviceanda att jämföra med vårdande personligheter som kan känna ett kall för vårdyrken till exempel.
Syfte, frågeställningar och avgränsningar

Huvudsyftet och den centrala frågan med undersökningen är att se på frågan om elevers personlighet och anställningsbarhet är beroende av varandra och eller om de har något samband. Frågan ställdes till en utvald yrkeskategori inom Hotell & Restaurangprogrammet/branschen; det vill säga arbetsgivare och utbildare inom kök och servering. Intervjuurvalet är stratifierat och grundar sig på det faktum att den i princip största arbetsgivaren inom Hotell & Restaurangbranschen är restauranger av olika prisläge, karaktär och inriktning och de är ömsesidigt beroende av kockar och serveringspersonal för att kunna servicera* gästerna.

De flesta av eleverna jag samtalat med under VFT kommer att söka sig till restaurangbranschen efter avslutade studier och därför känns det naturligt att föra fram den centrala frågan till endast en yrkeskategori och det är arbetsgivare inom restaurangbranschen. Detta för att begränsa syftet och stärka frågans liabilitet.

Likaså har den centrala frågan att förts fram till utbildare inom kök- och serveringen och inte till de övriga yrkeskategorierna som till exempel turismutbildningen under Hotell & Restaurangprogrammets utbildningsparaply.

De frågor denna undersökning önskar besvara är:

- Har personligheten någon betydelse vid anställningsbarheten?
- Vad gör en gymnasiellev anställningsbar efter Hotell & Restaurangprogrammet?

Frågeställningarna har inte förts fram till Hotell & Restaurangprogrammets elever då tidperspektivet för en sådan undersökning inte varit realistisk och de elever som jag hade velat möta och rikta frågan till har tagit sin student och gjorde så VT-09. En eventuell svaghet om jag hade fått rikta frågeställningen till eleverna i nuvarande tredje årskursen är den individuella naturliga mognadssgraden och den personliga utvecklingen hos eleverna. Av egna erfarenheter under mitt yrkesliv och nu på VFT är de flesta kock/servis eleverna någorlunda mentalt mognas och redo för yrkeslivet först efter det tredje året på gymnasiet. Att få rikta frågeställningen till elever som tar studenten under VT-10 anser jag inte ge fulländade svar.
Dessa elever med få undantag har med sannolikhet inte mentalt mognat tillräckligt för att kunna lämna fullt användbara svar om vad anställningsbarhet och personlighet är eller har för eventuella samband.

*Ordet servicera är inte vedertaget och står heller inte att finna i Svenska Akademiens ordlista utan är av författaren en konstruktion och ett förklarande samlat ord för begreppet; att ge service.
Litteraturoversikt

Yrkeskunskap och bedömningar på Hotell och Restaurangprogrammet idag

Vad är anställningsbarhet och personlighet

I frågan om vad som är anställningsbarhet och personlighet kommer jag endast att beröra dessa ämnen ytligt för att inte förlora mig själv i en evig diskussion utan givna resultat. Ämnen anställningsbarhet och personlighet är avgrundsdjupa och subjektiva till en icke mätbarhet. Var och en av oss har en egen uppfattning om vad anställningsbarhet och personlighet är därför tänker jag inte diskutera dessa utan flyktigt förklara dem utifrån några olika teorier.

Anställningsbarhet


Erik Berntsons avhandling från 2008 visar också att upplevelsen av anställningsbarhet inte utgår ifrån individens själuppfattning. Däremot är god självtillit inte nödvändig för att man ska tro att det går att skaffa sig ett nytt arbete. Att känna sig anställningsbar handlar faktiskt inte i första hand om att tro på sig själv, utan snarare om att skaffa sig rätt utbildning och att kompetensutveckla sig. Men känslan av anställningsbarhet är också beroende av det sammanhang och den miljö individen befinner sig i, till exempel var man bor och arbetar liksom av konjunkturläget (Berntson 2008).

I en UPC-rapport (Schwieler 2007:2) från Universitetspedagogiskt centrum vid Stockholm universitet nämns Berntsons avhandling men även Yorke’ definitioner på anställningsbarhet ur ett pedagogiskt perspektiv. Yorke använder sig av en modell med fyra definitioner som ger

Figur1

(Figuren är en fritt tolkad modell efter Yorkes teorier och skall förstås utifrån hur Yorkes fyra definitioner leder till anställningsbarhet.)


Begreppet anställningsbarhet var nytt för eleverna, men de hade inga problem med att förstå innebörden i ordet.

En elev säger direkt ”för mig är anställningsbarhet beredskap, erfarenhet, engelska, service, bemötande och hur man lever”.

En annan att ”får anställningsbarhet med åren, man tror man är mogen och klarar allt, prova olika yrken, inser att man mognar längs vägen,... olika positioner men hur man hanterar möten med människor och arbetsuppgifter...”.

En tredje ”vissa lättare för det, utstrålning, men alla kan utveckla det väldigt fort genom erfarenhet, beror på ens uppväxt, hur man ser på saker och ting, inställning, flexibilitet och hur man ser på förändringar,...”.

Några är mer inne på fördelningen och säger ”kunskap och erfarenhet, alla delar är med” och

Några funderar kring varifrån och hur anställningsbarheten kommer ”vår kunskap tillförd här och på APU:n, visste att man ska vara glad och positiv – men vikten av trevligt bemötande glöms lätt och behöver tränas och påminnas om igen och igen” (Andreasson 2008)

Några av eleverna visar prov på personlig mognad och några av eleverna gör det inte, därför har jag i beaktande av den korta tiden som står oss till förfogande valt att inte intervjuas några elever i denna undersökning även om det hade tillfört en ny dimension i undersökningen.
Personlighet


Vad som präglar en personlighet är uppväxten och som Reich uttrycker det är en personlighet den funktionella totalsumman av alla hennes tidigare upplevelser. Till exempel kan en konflikt i en tidigare ålder sätta spår i karaktären och ge en annan karaktärsutveckling. Karaktären enligt Reich innehåller en människas omedvetna och automatiska reaktionssätt och utgör en instans i personligheten och vars funktion det är att upprätthålla en psykofysisk balans (Jonassen & Egeberg 2008).

Maslow å andra sidan var mer humaninriktad och såg människan som hel med naturliga behov och utvecklade behovspyramiden som beskriver vad som gör en människa hel om hennes behov uppfylls. Maslows behovssystem kan dock användas som en grund för en beskrivning av personligheten, förstår man en människas behov och motiv kan man förstå dess personlighet (Aasted Halse 2008).

Leontievs teorier om utveckling av personligheten är ett till skillnad från många andra utvecklingars/personlighetsteorier ett trefaktorsystem där människan med medvetande, kropp, känslor, motiv/behov mm. samverkar med omvärldens sociala, historiska, kulturella förhållande. Dessa två faktorer samverkar i sin tur med den tredje faktorn, verksamheter; som är ett samband mellan motivet, det generella personliga målet och personliga delmålen och då sammanfaller mål och motiv. Sammanfattande är det genom verksamheten en personlighet formas och människan kan forma sin omvärld. Leontiev menar att personligheten inte ligger i de genetiska arven utan är ett resultat av våra verksamheter (Jerlang & Ringsted 2008).

**Undersökningens metod**

**Kvalitativa undersökningar**

Kvalitativ forskning betecknar den typ av forskning som kännetecknas av att forskaren beskriver verkligheten genom orddata, det vill säga data som består av språkliga utsagor till exempel vardagligt prat, nedtecknade händelser eller sociala samspel och inspelningar intervjuer som sedan analyseras på andra sätt än genom statistiska metoder. Syftet är att förstå det som analyseras (Fejes & Thornberg 2009). I samband med metodologin har jag använt mig av en induktiv ansats som innebär att jag drar generella och allmängiltiga analys slutsatser utifrån mina frågeformulär och intervjuer. Då forskningen på området är ytterst begränsad är det vanskligt att använda deduktiv eller abduktiv ansats i undersökningen (jfr Fejes & Thornberg 2009).

**Intervjuerna**

Frågeställningen som helhet är explorativ och kommer att utforska kända och okända attityder med kvalitativa metoder. Metoderna för att kunna identifiera kända och okända förhållningssätt i en känslig fråga genomförs med fördel i form av anonymiserade djupintervjuer vilket jag också har gjort. Då det är en omfattande fråga trots att den bara består av två nyckelord, *anställningsbarhet* och bedömningen av *personligheten* har jag konstruerat öppna frågor i en halvstrukturerad intervju som ger mycket utrymme för den intervjuade att tänka efter, utveckla och nyansera svaren. Grundtanken är att innan intervjuerna skicka ut frågorna för att de intervjuade skall ha tid att tänka igenom frågornas aktualitet och förstå innehållet.


Den kvalitativa intervjuemetoden som jag valt som den mest lämpliga att använda är den halvstrukturerade intervjun. Den tillåter öppna frågor som kan ge rikliga svar men tillåter även uppföljningsfrågor som är sonderande, specificerade eller direkta om den inledande öppna frågan inte gav tillräckligt rikt svar. Som användning tillåter även den
halvstrukturerade intervjun att samma frågor ställs till alla respondenterna med förmodat olika svar som följd vilket ger en bredare tolkningsbas för analysen och därmed en större möjlighet för beskrivningar av det dolda eller icke sagda under intervjun. (Gillham 2008, Lantz 2007). För att få ut så mycket material som möjligt har jag tillåtit mig att använda mig av grundad teori som utrymme för att ändra frågor allteftersom ny data och kunskap har blivit tillgänglig genom de svar jag fått.


Enligt flera författare och min egen personliga uppfattning av negativa aspekter på hel eller som i detta fall halvstrukturerade intervjuer är en potentiell brist i min egen (intervjuarens)


"I ett forskningssammanhang är det upp till intervjuaren att på kort tid skapa en sådan kontakt att samspelet mellan intervjuare och intervjuad blir förmer än artig konversation eller utbyte av åsikter."[...] "Samtidigt som personliga uttryck och känslor uppmuntras måste intervjuaren således se till att intervjun inte förvandlas till en terapeutisk situation som hon inte förmår hantera"

**Frågeformulären**

I undersökningens början var missivbrev och frågeformulären enbart avsett som en inbjudan till intervju och skulle fungera som underlag för de intervjuade att börja fundera på frågorna och betydelsen av anställningsbarheten. Frågorna konstruerades därför inte efter enkätmodell (jfr Trost 1994) då deras syfte och karaktär endast var avsedda för intervjuerna. Dock uppfattades frågorna som en inbjudan att svara och den mängd svar som inkom gick inte att ignorera utan fick funktionera som ytterligare textunderlag i undersökningen. Svaren var av fritextkaraktär och hade ett kvalitativt värde för undersökningen och fungerar som komplement till intervjuvaren. I undersökningens analys, resultat och diskussion har fritextsvaren behandlats som insamlat kvalitativt material i likhet med intervjuvaren.

**Undersökningens urval, genomförande och analys**

Restaurangguiden The White Guide är en av flera svenska restaurangguider som ges ut på årlig basis med recensioner av de bättre restaurangerna i Sverige från norr till söder. I valet mellan vilken restaurangguide som skulle användas valde jag mellan ovan nämnd White Guide och guiden Sveriges bästa bord då jag innehar båda och får de tillsända årligen. Valet
föll på White Guide då deras recensioner och beskrivningar av bedömda restauranger är mer utförliga och som jag upplever det mer noggrant genomförda. Det finns en detaljriktedom i recensionerna i White Guide som inte finns i den andra guiden.


Samtidigt pågick kontakterna och intervjuerna med utbildarna på Hotell & Restaurangprogrammet runt om i Skåne. Samma introduktionsbrev och intervjufrågor sändes elektroniskt ut till totalt 12 utbildare och de tre utbildarna som svarade fortast ombads telefonledes att ställa upp på en intervju för att diskutera frågan närmare. De 12 utbildarna är delvis personal på min partnerskola, dels personliga kontakter och dels personal på andra

**Analysen**


Den centrala principen inom grundad teori är att hela processen styrs av teoretisk sampling, vilket innebär att datainsamling och analysen pågår parallellt. Min insamlade data har analyserats vilket har väckt nya idéer och nya frågor som i fortsatt datainsamling har fått vägleda utan att undersökningens centrala fråga eller problemformulering har ändrats (Forslund Frykedal & Thornberg 2009).

Ur det insamlade och transkriberade intervjamaterialet har jag sökt koder, nyckelord och temata som bildar grunden till analysen. Analysen har också förstärkts med de intervjuades citat och min personliga erfarenhet utan att en infärgning eller förutfattade meningar tar plats. Denna arbetsmetod går ut på att dekonstruera ett material för att med hjälp av teorier bygga upp materialet igen fast med ny kunskap inbyggd.

Ur mitt inspelade och transkriberade intervjamaterialet har jag indikerat koder och för mig viktiga passager i meningar och uppbyggnader av samtal. Som en vägledare till den substantiva kodningen har jag använt mig avFejes & Thornbergs (2009) antologi med ett flertal författare som beskriver och utvecklar teorierna kring kodning av material. Som arbetsmetod har jag identifierat och fångat in för

- Vad är det som händer?
- Vad är dessa data en studie om?
- Vad säger dessa data om det som undersöks?
- Vad föreslår data?
- Vilka antydningar om känslor och mening finns i data?
- Hur, när och varför sker individers handlingar?
- Vad indikerar dessa data om sociala handlingar, skeenden eller processer?
- Vad för slags kategori tycks denna specifika bit av data antyda?
- Vad är deltagarnas Main Concern (förf. översättning: huvudbry) (Forslund Frykedal & Thornberg 2009)

En del av frågorna är inte tillämpliga att använda vid en analys av ljudinspelade intervjuer utan de frågorna passar bättre vid en videoinspelning där forskningen är ute efter fysiska och subtila rörelsemönster. Till mitt transkriberade material har jag ställt några av ovanstående frågor och således funnit sammanhang och koder som jag kunnat gå vidare med och bilda underkategorier och till sist kategorier att bygga teorier kring.
Bortfall


Behandling av resultat

Då jag från undersökningens början ville ta reda på om personligheten har något samband med eller betydelse för färdigutbildade gymnasieelevers anställningsbarhet ställde jag inte frågan om personligheten i intervjuerna eller i de frågeformulär som jag skickade ut. De fem intervjufrågorna berörde inte personligheten på något vis. Anledningen till att jag inte ställde frågan var att om betydelsen av personligheten var viktig för anställningsbarheten skulle frågan väckas av de intervjuade per automatik. I fallen med intervjuerna av representanterna för restaurangerna kom frågan inte på tal. Jag väckte den inte heller för att inte leda respondenterna i en riktning som de inte själva valt. Från de intervjuade utbildarna kom frågan om personlighetens betydelse för anställningsbarheten upp till diskussion vid några enstaka tillfällen och uttrycktes då starkt.

Grundtanken med undersökningen var att enbart genomföra intervjuerna, sex stycken totalt. Dock måste introduktionsbrevet och frågorna ha setts som en inbjudan till allmänt deltagande för responsen på frågorna var större än jag hade förberett mig på. De representanter som först
svarade på frågeformuläret kontaktade jag telefonledes och bad om en intervju. De
intervjuades svar från frågeformulären lyftes ur undersökningen då jag inte ville riskera att få
samma svar två gånger. För att bevara anonymiteten precis lika noggrant som vid intervjerna
kodade jag avsändarna av formulärsvaren och ingen utomstående har tillgång till kodnyckeln
Jag beslöt mig på en senare tidpunkt i undersökningen för att lyfta in svaren från enkäterna i
undersökningen då de möjligtvis kunde tillföra nya synpunkter och åsikter som kunde styrka
eller underminera intervjusvaren. i enlighet med teorierna om grundad teori. Totalt använde
jag mig av 11 stycken olika frågeformulär från lika många olika individer. Detta är ett
avvikande från den ursprungliga undersökningsdesignen men jag anser det vara befogat då
svaren från frågeformulären kom att tillföra ännu en dimension till undersökningen.
Intervjufrågorna kommer att presenteras var för sig, först med svaren från frågeformulären
och sedan med svaren från intervjerna. Som en del av analysen har jag markerat svarsord
och bärande meningar i både formulärsvaren och i intervjusvaren som är bärkraftig i olika
meningssammanhang. Respondenternas fulla svar har jag inte tagit med då det är nyckelorden
som är det viktiga. Likaså är svaren utan inbördes turordning och slumpmässigt återgivna.
Slutligen har jag sammanfört dessa svar i diskussionen och utarbetat en strategi och kategorier
som möjligen kan förklara svaren.

Resultat

Frågorna & svaren

Fråga 1. Jag vill att du tänker på ordet anställningsbarhet och berättar vad det innebär
för dig?

Formulärsvar;
En del av respondenterna ansåg att ordet anställningsbarhet var ett nytt och "akademiskt" ord
som de inte använde för att bedöma någon. Någon enstaka respondent ansåg att det var ett
"fint nytt" ord som användes på restaurangutbildningarna. De allra flesta respondenterna
förknippade ordet anställningsbarhet med "kompetens, socialkompetens" eller en vilja att
kunna. Att ha en "bra bild" av vad som krävs i yrket är en annan synpunkt som framkom i
några svar. Liksom att kunna anpassa sig till arbetsmiljön och att ha en ”viss kunskapsnivå”. Ett ord som förekom flitigt bland alla respondenterna är ”flexibilitet”. Att vara självständig och ”självgående” användes av en del respondenter som ett tecken på anställningsbarhet. Att vara beredskapsvillig, ”ha erfarenhet” och ett ”trevligt bemötande” var för några respondenter viktigt.

Intervjuvar:

Att vara anställningsbar innebar för en del respondenterna att: ”ha glimten i ögat och vara vidsynt. Man måste kunna se vad som händer och helst också kunna förutse vad skall hända och den känslan eller talangen om man så vill får man hemifrån och då kan uppväxten prägla en”. En annan respondent berättar vidare om inställningar och status till HR-branschen: ”Det beror mycket på vad föräldrarna har för inställning till lönearbete och vilken status de anser ett HR-jobb har, har träffat unga människor som inte riktigt kunnat se vad ett yrke i HR-branschen kan ge. Det kan bero på föräldrarna?”

En annan respondent uttrycker att det yttre och det inre måste matcha varandra: ”hur man för sig” och fortsätter: ”bara för att man anses som cool när man är en ung och kaxig kock innebär inte det att man är anställningsbar man måste kunna föra sig - Manners! om man inte jobbar på en sluskig kvarterspizza det vill säga. Och vem fan vill det?”

En annan respondent uttryckte vikten av att kunna vara människokännare och kunna ta alla personer: ”att vara anställningsbar innebär att man kan umgås med alla slags folk och ta gästerna på ett sätt som svarar mot krogens image. Att ha förutfattade menings om kolleger och gäster är inget bra sätt, på min restaurang är alla lika värda och det finns inte plats för osympatiska personer. En trevlig och flexibelt tillmötesgående person är trevligt att ha i köket eller i matsalen”.

En av respondenterna ansåg att det är viktigt med den rätta kunskapen och branschkännedom: ”kunskap och vitskap om vad vi faktiskt sysslar med på en restaurang som det viktigaste ordet i samband med anställningsbarhet”. Samma respondent fortsätter: ”På en restaurang måste man verkligen gilla mat och vara nytiken och hänga med i samhället. Vad är det för trend och hur up to date är den jag skall anställa? Det är viktiga egenskaper för mig.” Samma respondent ser medvetandet som intressant: ”Att vara medveten om vad som händer kring oss, vad vill gästerna ha?”

Någon respondent funderar på betydelsen av sunt förnuft och på lagarbete som en förutsättning: ”Att ha sunt förnuft och se sig omkring och inte bara tänka på sig själv är bra egenskaper för att bli anställd. Man måste kunna se min hjälp behövs om jag inte gör något annat. Hjälper en kollega och kolla läget, restaurangjobb är ett lagarbete och som tur är kan vi anställa på prov för att testa dem.”

**Fråga 2. Kan du se någon förskjutning åt något håll vad gäller anställningsbarheten de senaste 10 åren? (Har kraven ändrats)**

**Formulärsvar;**

Någon respondent anstydde igen att ordet ”anställningsbarhet” var nytt och användes inte för tio år sen. För tio år sen var det lättare att hitta kockar, ”idag får man som arbetsgivare vara glad att nån vill jobba”. De flesta respondenterna angav att ”skolbetygen minskat i betydelse” men att kraven på ”lojaliteten” och ”arbetskapsrontet” okat samtidigt. Samtidigt har kraven på en attraktiv arbetsplats okat menade några respondenter. ”I dag skall man betala bra, ha bra schema” om man vill ha ”bra kockar” En respondent uttryckte att de sista årens ”boom med TV-kockar” och andra förbannade kockar satt sin prägel på yrket. ”Kaxigheten” bland de yngre har ökat de sista fem åren. ”Respekten” för arbetsgivare har minskat rejält, likaså ”respekt för de gedigna yrkeskunskaperna” menade flera respondenter som också nämner ”hygien” som ett ämne på nedtur. Samtidigt ansåg flera respondenten att kraven på personalen okat de sista tio år sedan. ”De skall helst kunna allt när de är färdiga i skolan”. ”Skall man betala en bra lön vill man ju ha valuta för pengarna” var en sammanlänkande åsikt bland samma respondent. En respondent gav avvikande svar och ansåg att inget egentligen förändrats. Så länge ”intresset, kunskapen och förståelsen” för
yrket finns där finns det inga hinder för anställning Unisont för de flesta respondenterna var åsikten att det idag var svårare att ”lita på personalen” Det finns en mer utbredd ”illojalitet” inbyggd i branschen idag

Intervjusvar;

En respondent angav att det hänt mycket de sista åren med attityder och inställningar till kockyrket mycket tack vare TV: ”För fem år sen var det supertrendigt att vara eller kalla sig kock, utbildad eller inte. Idag är det inte lika trendigt. Kanske mer nördigt med tanke på all teknisk matlagning som tagit över” Samma respondent fortsätter: ”För tio år sen var det lättare att få tag på utbildad personal, det var starkare fackförbund och alla skulle ha samma lön. Idag har alla individuella löner och ser sitt värde som väldigt stort, egot har stigit i värde om man säger så men inte utbildningsnivån. Samtidigt har åldern på kockarna dalat”.


Kravens förskjutning var något respondenterna inte såg som allvarligt förutom en respondent som ser trenden med öppna kök som förnyande: ”Nu skall även kökspersonalen synas bland gästerna och kunna ge service, det har blivit lite modernt igen med öppna kök och då syns även kökspersonalen som måste kunna rycka in och servera eller rekommendera något från menyn”. De andra respondenterna ansåg att kraven på arbetsgivarna både ökat och minskat: ”som arbetsgivare idag skall man vara flexibel och se deras värde som något stort på så vis har kraven på oss arbetsgivare ökat”. En tredje fortsätter: ”En fördel mot förr är att idag har vi inte samma krav på att följa alla arbetsregler eller begränsningar som fanns förr”. ”Unga idag är mer utåtriktade och de flesta kan se sambandet mellan hårt jobb och framgång, dock inte alla men de flesta”. En respondent tar upp frågan om kunskaper och hygien: ” Får ibland en känsla av att kunskapskraven i skolan minskat de sista 10 åren. Vet inte vad det beror på
men då och då dyker det upp praktikanter som inte kan eller vill förstå varför hygien är viktigt eller att inntempen på kyckling skall vara hög.

Som en intervjufråga, Hur har kraven på en anställd förändrats de sista 10 åren?

Några respondenter tyckte att: "Flexibiliteten hos de anställda har av lönsamhetsskäl tvingats att bli mycket större”. "Nu dager det inte att gå av sitt pass bara för att min arbetstid är slut”. "Finns det sena gäster kvar skall de ha service oavsett vad klockan är” Det gick inte förr när köket stängde prick kl 22.” ”Samma sak med sjukdom och krasslighet, idag jobbar de flesta trots att de kanske skulle vilja stanna hemma”, ja varför? många är mer rädda om sina jobb idag. Facket är inte lika starkt idag och många har tillfälliga jobb. En respondent funderade på om det var bra eller dåligt att ha flexibel personal: "Förr visste man var man hade personalen, man kände dom, å andra sidan var det mer tydliga regler. Nu är det mer osäkert, jag vet ju inte vad mina anställda har för sig på fritiden, de kanske jobbar hos en konkurrent?!”. ”Men jag kan ställa större krav när de är på jobbet. En annan respondent uttryckte att: ”Arbetsmarknaden har blivit tuffare och jag förväntar att de jag anställer är mer frigående än för tio år sen, att ha en helhetssyn är superviktigt, idag skall alla kunna lite om mycket, vara socialt anpassningsbara och mer utåtriktade och det är ett krav om jag skulle anställa”. 

En annan respondent med lång arbetslivserfarenhet hade ett annat tidsperspektiv: ”För 25 år sedan var kocken en 'sur jävel' som härskade i köket, ingen vågade säga ifrån eller ha synpunkter på hans matlagning eller uppförande. Den enda som rådde på en kock var ägaren eller källarmästaren som det fanns då. Kocken var inte ansvarig för något som helst mer än sin matlagning. Gud nåde den som ville något annat! Idag förväntas kocken vara socialt kompetent och kunna så mycket mer än bara maten, ordet samarbete har betytt mycket för restaurangkulturen”. 

Samma respondent om arbetsfördelningen i matsalen: ”På den tiden fanns det både källarmästare och spritkassörser och de hade oftast jobbat den långa vägen till sina 'höga' positioner och de försvarade sina poster med näbbar och klor, oftast vägrade de att göra något annat än sina härtil tillkämpade arbetsuppgifter, som de jobbat länge för! På den tiden tog det uppmot 15-20 år att uppnå den positionen. Så är det inte idag. Idag kan du bli hovis eller köksis med så lite som 5 års erfarenhet, eller ännu mindre!!!” Någon respondent är inne på om de sociala kompetenserna har slagit ut fackkunskaperna: ”Nuförtiden är social
kompetens så otroligt viktigt då det är mer en flytande ansvarsfördelning - jo visst finns det både köksmästare och hovmästare på de större krogarna men den rollen kan ju nästan alla ta efter några år i yrket. Har du bara någorlunda kockmunskaper eller serveringsvana så lär du dig resten. Det handlar ju om att ta ansvar för sig själv och se verksamheten som en helhet och inte vad köket eller matsalen gör för skilda jobb, behöver matsalen salt så är det kökets ansvar att det finns. Ja kanske kommunikationsförmågan är viktigast?"

Fråga 3. Vad har åldern för betydelse för anställningsbarheten?

Formulärsvar;

Det var inte många respondenter som hade några synpunkter på ålderns betydelse för anställningsbarheten men några uttryckte att det är ”stорleken på arbetsplatsen som avgör”. Är det en stor restaurang är det lättare för ”unga att hitta rätt” och bli inslussade i sysslorna. Någon respondent var inte så begeistrad över ung personal. ”Jag skulle gärna anställa unga men de tar för lätt på jobbet”, de är inte så engagerade eller så saknar de självkänsla” En annan respondent uttryckte det lite annorlunda ”ung personal kan vara himmel eller helvete, antingen superduktiga eller riktigt j...a kassa”. De flesta respondenterna hade ingen speciell synpunkt på åldern ”för mig, har åldern ingen betydelse”. Med tillägget att; från en respondent ”så länge de är engagerade och nyfikna och tar sitt jobb på allvar”. Gemensamt nämner de flesta respondenterna ordet ”flexibiliteten” och att unga är mer flexibla än äldre anställda. Även lönen tycks ha en betydelse för några respondenter nämner den. ”En ung tjej eller kille från gymnasiet kan man alltid använda”. De är ”billiga i drift” och ”har man tur är de bra”. En annan respondent är mer optimistisk ”Unga kan man lära mer och har man tur trivs de och stannar kvar”. Med resultatet ”Då kan man glädjas, åt bra arbetskraft i många år”.

Intervjusvar;

Respondenterna var vid samtalen om åldern engagerade och någon uttalade: ”Åldern är viktig när du börjar i restaurangbranschen, börjar du tidigt växer du in i rollen och kan ge och se vad som händer runt om kring. Börjar man tidigt får man en servicerande roll och tar ansvar, man fattar liksom vad det handlar om. Men det kräver att de har ett öppet sinneslag och inte
Fråga 4. Vad har utbildning och betyg för betydelse för anställningsbarheten?

Formulärsvar:

såg dock betygen på ett annorlunda sätt: ”Betygen återspeglar mycket av din person och visar vad som är intressant för den personen”

**Intervjuvar:**


”Det mesta beror på vilken arbetskaptaciditet, vilket intresse, hur lojala de är och om man kan
lita på dem och hur de är mot gästerna, det är angelägnare än utbildning. Men å andra sidan skulle jag nog inte ge arbete åt nån utan gymnasielänge, om det sen är från kockskaolan eller svarvarlinjen bryr jag inte mig om men jag vill se att de har lite disciplin. Har de ingen utbildning men säger att de har ett enormt intresse för mat då kan det fungera att låta dem provjobba men då tar du in ett blankt kort, du vet inget mer än det de själva säger – triigt!”  

En av respondenterna tar upp tidsaspekten av bedömningar och fördelen med provjobb: ”Jag har alltid gått på magkänslan när jag anställt någon, det har funkat i 20 år och det funkar än. De blir inslängda i köket eller i matsalen och får visa vid de går för ett par kvällar – eller ett par veckor, det tar tid – lång tid och mycket tid att bedöma någon, vare sig de har utbildning, betyg eller inte. Jag vill helt enkelt se hur de hanterar möten med människor och arbetsuppgifter Det är egalt vad de har för bakgrund bara de kan och vill och är beredda att satsa några år inom yrket och lära sig från grunden hur det funkar på golvet.”

Som en intervjufråga: **Hur mycket arbetslivserfarenhet bör man ha om man skall vara anställningsbar?**


utan kurse att säga till skulle bli utnyttjade av arbetsgivarna till låga lönar och långa
dagar.”

Samtidigt resonerar de om för- och nackdelar: "Risken att bli utnyttjad på arbetsplatsen är
nog betydande men samtidigt får ungdomar en välförtjänt arbetslivserfarenhet som de så väl
behöver när de skall söka riktiga anställningar.” En del respondent ser fram emot den nya
lärlingsutbildningen men är samtidigt oroade över att det kommer att leda till skärpta regler på
arbetsmarknaden: "Får vi den nya lärlingsutbildningen där vi arbetsgivare blir ansvariga till
hälften av utbildningen tror jag att vi kommer att få se skärpta regler som styr lärlingarnas
arbetsstider, pauser, start och sluttider och hur mycket de får jobba o.s.v.. Det är ju en nackdel
att de skall särbehandlas.” Rent konkret uttrycker respondenterna att några års
arbets erfarenhet är att föredra även om flexibiliteten hos arbetsgivaren minskar: "Det är bättre
att anställa personer med några eller i alla fall ett års erfarenhet. Kommer de direkt från
skolan är de förvisso mer flexibla och medgörliga men samtidigt tar det produktionstid att
sätta in någon helt grön i arbetet. Och för mycket erfarenhet är inte heller optimalt, då är de
inte alls flexibla och ibland lite för självgoda för sitt eget bästa.”

Fråga 5. Om du skulle anställa en nyutexaminerad gymnasieelev, vad skulle du bedöma
med tanke på anställningsbarheten?

Formulärsvar:

Respondenternas svar är lika och de flesta svarar utan inbördes rangordning: "flexibilitet,
intresse, fallenhet och kunskap”. Några av respondenterna påpekar det viktiga i att kunna
ekonomi: ”Ett hum om vad köksekonomi är och hur man räknar hem en rätt”. Någon
respondent anser: "Beror på vad de skall jobba med men arbetsvilja och ett öppet glatt sinne
hjälper”. Yangligare en respondent är inne på samma linje: "De skall inte söka jobbet bara
för att det är ett jobb och man måste söka. För min del väger deras intresse och motivering
tungt”. Samma respondent fortsätter: ” Restaurangbranschen är en tuff och mastig
arbetsplats som man måste klara av och då gäller det att man kan hantera sig själv också och
står ut med all skiten vi får ibland”. En och annan respondent reflekterar över åldern: ”Att
vara 19 år när man börjar jobba är bara en fördel om man är säker på sig själv och har ett
verkligt intresse för det man gör om det är matsalen eller kök spelar ingen roll”. Och ”Äldern
har ingen större betydelse men man måste vara en mogen 19 åring för att jobba i branschen”.

Intervjusvar:


Samtidigt som flertalet respondenter betonar vikten av intresset finns det också en annan aspekt på åldern: ”På min tid som ung var jag först smörgåsni.” Nu är det många ungdomar som är flexibla men inte i den utsträckningen som kanske behövs. Som 19-20 åring idag ska man vara beredd att göra allt, det var man förr! Nu är det som en 20 åring är vuxen och sitter fast i samma mönster.” Vad gäller bedömningen av anställningsbarheten svarar de så här: ”Det vi kan göra åt bedömningarna är att vara öppna för att det är ungdomar vi har att göra med men ändå så måste det finnas ett intresse och en nyfikenhet att lära mer. Finns det, kan man bygga på det.” En av de andra respondenterna som ser nyfikenhet som betydelsefullt påpekar att: ”Nyfikenheten är nog det viktigaste förutom intresset, men det är kanske samma sak? Ibland upplever jag att våra praktikanter är lite uträkande och hellre sitter med sin mobil än hänger i köket för att se vad kockarna gör och framför allt hur de gör. Den nyfikenheten är väldigt vital för att man skall kunna utvecklas som person och vara med och utveckla restaurangen.” Någon av de andra respondenterna påpekar att uppförande, utseende och personlig stil kan ha inflytande över

**Diskussionen**

Ja "vara sig själv får man vara hemma" som den sista meningens i resultatet lyder. Men är det så skralt att man inte kan vara sig själv eller är klyftorna så stora i branschen att väletablerade arbetsgivare och utbildare inte förstår ungdomar och viceversa och påverkar detta anställningsbarheten. Den här undersökningen har inte behandlat något annat än attityder om vad anställningsbarhet betyder för vuxna människor med viss makt över gymnasieelever och deras framtida arbetsliv. Intentionerna med undersökningen var från början att se om några av elevernas skiftande och ibland icke servicerande personlighet skulle ha något samband med deras anställningsbarhet eller om de kunde vara sig själv, hela tiden. Och ja, de kan vara sig själv större delen av tiden om man får tro på de intervjuades svar, så länge de är glada, på hugget och har intresset.

**Metoddiskussion**

Med utgångspunkt i den grundade teorin har jag hämtat teorier kring hur jag bör forma mina egna teorier och tankar omkring resultatet som helheten och som delar. I tolkningen av dessa delar eller ord och helheten i form av meningar har jag försökt att skapa beskrivande kategorier fråga för fråga och som jag sedan har gett namn eller rubriker som ligger så nära det empiriska materialet som möjligt och därefter har jag jämfört dem och parat ihop dem till nya kombinationer och på så vis kunnat upptäcka andra betydelser av orden, meningarna eller kategorier (jfr Forslund Frykedal & Thornberg 2009). Samma författare ställer också upp ett antal frågor som varit behjälpliga under analysen och för att kunna förstå vad det är jag har sett och ser i det empiriska datamaterialet.
Vad är det som händer?
Vad är dessa data en studie om?
Vad säger dessa data om det som undersöks?
Vad föreslår data?
Vilka antydningar om känslor och mening finns i data?
Hur, när och varför sker individers handlingar?
Vad indikerar dessa data om sociala handlingar, skeenden eller processer?
Vad för slags kategori tycks denna specifika bit av data antyda?
Vad är deltagarnas Main Concern (huvudbry)(förf. översättning)
(Forslund Frykedal & Thornberg 2009)

En del av frågorna har inte varit tillämpliga i denna undersökning men jag har prövat alla frågor mot resultatet men främst koncentrerat mig på de frågor som rör mjuka värden som attityder och underliggande känslor som framkommit. Den frågan som väcker mest nyfikenhet i förhållande till resultatet är frågan om deltagarnas Main Concern eller Huvudbry som jag föredrar att kalla det. Orden Main Concern har jag valt att översätta med det svenska ordet Huvudbry för att det är det ordet som ligger närmast tillhands och passar bäst in i sammanhanget. Main Concern kan också översättas med ordet Huvudfrågan men då undersökningens syfte är att hitta dolda menningar och attityder använder jag Main Concern som respondenternas Huvudbry. Ordet anställningsbarhet är ett mångfacetterat ord som ges många olika namn enligt respondenterna. Det är en fråga om respondenternas behov och vad som är deras Huvudbry i frågan om anställningsbarhet

**Resultatdiskussion**

Den första frågan jag ställde var om vad ordet anställningsbarhet betydde för de intervjuade det visade sig att ordet är laddat med en mängd olika betydelser. För det första är ordet nytt och i viss mån ”akademiskt” och inget ord som används dagligen, vilket är förståelig då den akademiska världen och restaurangvärlden ofta är separerade mellan teori och verklighet. I stressen och i kökets hetta finns lite eller ingen tid för teorier eller intellektuellt utvecklingsarbete det viktigaste är att leverera vad som blir beställt i matsalen. Ett fåtal restaurangarbetsgivare uppskattar medarbetare som är högskoleutbildade och därmed kanske

Att vara flexibel är något som tycks vara högt skattat bland respondenterna. Ordet flexibel har blivit något av en klyscha vid anställningar inom serviceindustrin och kan förknippas med att den anställdes utan varsel skall vara beredd att frångå sina rutiner och "rycka ut" till sin arbetsgivares fördel och kanske jobba övertid eller vara beredd på att tillmötesgå nya krav eller arbetsuppgifter. Som anställningsbar är det även högt värderat att kunna ha ett trevligt bemötande och vara fokuserad på kunden, detta beteende är något som kan avgöras med hur din personlighet är. Detta verkar inte respondenterna fästa något avseende vid utan det tycks som självklart att en anställd skall vara "flexibelt tillmötesgående" och förstå värdet av en gäst. Att respondenterna inte nämner ordet personlighet i samband med anställningsbarheten kan bero på att det förväntas att en servicerande personlighet är en självklarhet vid arbete på en restaurang.

Det tycks finnas både fördelar och nackdelar som svar på min fråga om det förekommit någon förskjutning av kraven på anställningsbarheten de senaste tio åren. Det var enklare förr med tydligare regler och klarare arbetsuppdelningar än det är idag tycks det som en del respondenter resonerar. Anledningen tycks vara det mer öppna samhället med flytande gränser och ibland flytande personal som har en mängd extra jobb kanske ibland hos en konkurrent. Kostnaden för fast personal är förhållandevis hög i jämförelse med tillfällig personal som är timanställda och inte sällsynt förekommande utan skrivna avtal. En annan nackdel med den alltmer flytande och timanställda personalen tycks vara osäkerheten på att de inte tar samma ansvar som de fastanställda. "Förr visste man var man hade sin personal, man
**Att känna sin personal verkar vara en viktig faktor att titta på.** Om det beror på det allt mer egofixerade mediesamhället i stort eller på att vi idag får lov att vara oss själva och utveckla våra personligheter är svårt att svara på. Den fast anställda personal som finns kvar förväntas ha mer ”lojalitet” och ”arbetskappacitet” än för tio år sedan. Samtidigt tycks kraven på arbetsgivare ha ökat, idag ställer ”bra kockar” högre krav och förväntar sig bra lön och bra schema. Med anledning av den tekniska och ibland ”nördiga” utvecklingen av matlagning som har förmedlats av ett starkt mediedrev har framförallt kockyrket ökat väsentligt i samhällsstatus och detta tycks ha påverkat kockarnas självkänsla och därmed ökade krav på arbetsgivarna. ”Kaxigheten” har ökat markant och detta leder inte så sällan till att respekt för arbetsgivare och yrkeskunskaper är i dalande, det verkar vara viktigare att ha social kompetens, nätverk och vara flexible och kunna jobba hårt än att ha ”gedigna kunskaper”. Dock ser de flesta respondenter fördelar och som i övriga frågor måste man se deras huvudbry som lyser igenom både svagt och ibland starkare. En av de största fördelarna som respondenterna kan se är att anställda blivit eller tvingats bli mer flexible i sina relationer med arbetstider och arbetssätt. En annan fördel som nämns är att facket blivit svagare och arbetsregleringar upplevs ha blivit uppluckrade till arbetsgivarens förmån. Det är inte samma rigidå regelverk som styr arbetstider eller i hög grad anställningsformer. Detta har också möjligtvis lett till att anställda känner en större otrygghet på arbetsmarknaden och går till jobbet fast eventuell sjukdom borde ha tvingat dem att stanna hemma och kurera sig.

Åldern på de anställda upplevs också ha sjunkit de senaste tio åren. Detta uppfattas som att ett generationsskifte av ung personal tagit över med den stora skillnaden att idag stannar inte personalen kvar i samma yrkesroller mer än i några år och för att sedan prova på ett annat yrke eller i få fall stannar kvar på samma arbetsplats och tar mer ansvar som exempelvis arbetsledare. Den största fördelen med yngre personal är att respondenterna förväntar sig mer flexibilitet, en kommunikativ skicklighet, större förmåga att lösa problem på egen hand och framför allt att kunna jobba hårt och mycket.

I takt med generationsskiftet är det också en omvandlingsprocess i gång som håller på att förändra begreppet arbetslivserfarenhet och den kunskap som följer ett långt arbetsliv. De gedigna kunskaperna håller delvis på att ersättas av en ytligare kunskap som inte alltid innefattar de som en arbetsgivare efterfrågar även om det är till en lägre lön.

Kockutbildningen av idag innefattar alltför lite kökstid och alltför mycket teori enligt

Gymnasieelevernas personliga utveckling skulle också kunna gynnas av en lärlingsutbildning då halva skoltiden föreslås vara förlagd på en och samma arbetsplats som också utser en fast handledare. Att unga ”tar för lätt på jobbet” är något respondenterna ger skolan ansvaret för, de förbereds inte tillräckligt på att ta eget ansvar eller stå för sina handlingar under en längre tid då man måste möta samma människor/kollegor under en sammanhängande period. Samtidigt ses en nyta med lärlingar som är duktiga, de kan anställas till lägre lärlingslöner och ändå fylla ut en heltidstjänst, så fördelarna för arbetsgivaren är många. Dessutom ses det som en fördel att samma elev är kvar på samma arbetsplats en längre tid då eleven kan växa in i gemenskapen och skaffa sig en ”andra familj” på arbetsplatsen. Förutom de ekonomiska aspekterna tycks inte äldern spela någon större roll vid anställning utan det är den arbetssökandes attityd och motivation som står i centrum. Ord, innehåll och avsikt från den arbetssökande som: jag vill, jag kan och jag gör det gärna är viktiga i serviceindustrin.


Framtidens yrkesarbetare kommer att mötas av kraven att kunna kommunicera, förmågan av att lära sig nya saker och att kunna samarbeta med andra och för detta behövs den teoretiska delen av H & R-utbildningen, men i vilken omfattning och i vilka ämne? Ett ekonomiskt tankesätt är något som uppskattas av respondenterna och dessutom efterfrågas på arbetsmarknaden. Det kan leda till större anställningsbarhet men att kunna motivera H & R eleverna till att faktiskt läsa och engagera sig i matematik för att öka anställningsbarheten är lättare sagt än gjort. För att vända tillbaka till PBL, problembaserat lärande, skulle större delen av H & R-utbildningen kunna innefattas i ett PBL projekt och då kan eleverna själv upptäcka vad som krävs och när det krävs att vissa kunskaper som till exempelvis matematik,
skall finnas och behövs. Den tiden eleverna är på APU borde omfatta mer verklighet och mer ansvar för eleverna som därmed borde kunna se vad som krävs för att de skall bli anställningsbara. I läroplanens allmänna anvisningar betonas vikten av god kontakt med arbetslivet, men enligt min och respondenternas mening är den kontakten otillräcklig.

skaffa med personligheten? Det verkar som det mest är en fråga om respondentens ålder även om man generellt inte kan säga något om den äldre generationens åsikter. Men de yngre respondenterna tenderar att vara mer toleranta med personligheter så länge krogens stil och image bevaras och de anställda gör den stilen till sin egen så länge de är i tjänst vilket motsäger sig själv. Att jobba med ”ett leende på läppen” och visa att man trivs är en av dessa faktorer som förutom kunskap, intresse, fallenhet och nyfikenhet kan göra gymnasieelevernas anställningsbarhet enklare.

**Slutf diskussion**

Genom att låta eleverna se sig själv i en servicerande helhetsroll i ett PBL-baserat lärande kan vi bara väcka insikten och instinkten att det behövs ett leende på läppen i ett serviceyrke och att de sociala och intellektuella färdigheterna vid sidan av de grundläggande fysiska yrkeskunskaperna är minst lika viktiga för att skapa en attraktiv anställningsbarhet och en plats på arbetsmarknaden. Arbetsgivarnas huvudbry (Main Concern) i denna undersökning är mer eller mindre självutnämnd och kan betecknas av ekonomi och intjänning av pengar eller rättare sagt utgiftskontroll. Ju billigare arbetskraft ju bättre är det är den generella åsikten även om arbetstagarens kvalitet är av vikt och räknas in i utgiftskontrollen.

**Vidare forskning**

Litteraturförteckning


Gillham, B. 2008. Forskningsintervjun. Tekniker och genomförande. Lund; Studentlitteratur


SFS 1985: 1 100 *Skollag*: Stockholm utbildningsdepartementet.


Bilaga

Följebrev och intervjufrågor

Hej.

Mitt namn är Mikael Rosell Nilsson och i januari 2010 tar jag min examen som kocklärare för gymnasiet på Malmö Högskola. Vägen till examen är kantad av personlig pedagogisk utveckling och nya insikter genom de uppgifter vi ställs inför som lärarstuderenter. Sen tidigare är jag kock/köksmästare och har jag en fil. kand. i mat och måltidskunskap från Högskolan i Kristianstad och har ett djupare intresse för den mänskliga aspekten inom restaurangbranschen både när det gäller gäster och personal.

Jag har nu nått fram till den stora utmaningen att skriva mitt examensarbete på Högskolan i Malmö och det skall handla om gymnasieelevers anställningsbarhet och vad som påverkar den. Som gymnasielärare skall vi utbilda våra elever till anställningsbarhet men det är ett vidsträckt begrepp och jag blev under mina praktikperioder nyfiken på vad det egentligen är som kan kallas anställningsbarhet.

Som blivande lärare har jag min uppfattning klar om vad anställningsbarhet är. Mina elever har vitt skilda åsikter om vad de anser vara anställningsbarhet. Men jag är väldigt nyfiken på vad arbetsgivarna och andra utbildare har för uppfattning om vad som är anställningsbarhet om Ni skulle överväga att anställa en ung person med gymnasiekompetens.


Alla dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och i enlighet med god forskarsed och alla intervjuer och skrivna svar i undersökningen sker anonymt det vill säga ingen utomstående kan härleda svaren till en specifik person eller restaurang. Era svar och intervjuer kommer sedan att analyseras och min förhoppning är att hitta svar på vad och hur framtidens Hotell & restaurangutbildning skall se på elevernas anställningsbarhet.

Med vänlig hälsning

Mikael Rosell Nilsson/ Lärarstudent Malmö Högskola

Telefon: 0708-636 132

E-post: Paarl@telia.com
Intervjufrågor

1. Jag vill att du tänker på ordet anställningsbarhet och berätta vad det innebär för dig?

2. Kan du se någon förskjutning åt något håll vad gäller anställningsbarheten de senaste 10 åren? (Har kraven ändrats?)

3. Vad har åldern för betydelse för anställningsbarheten?

4. Vad har utbildning och betyg för betydelse för anställningsbarheten?

5. Om du skulle anställa en nyutexaminerad gymnasieelever, vad skulle du bedöma med tanke på anställningsbarheten?
Egna anteckningar