



UNGA I RESTAURANG- BRANSCHEN

RESULTAT FRÅN EN UNDERSÖKNING FRÅN RESTAURANGAKADEMIEN

FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN

BAKGRUND

Det pratas mycket inom restaurangbranschen om svårigheten att få unga att börja och stanna kvar. På Restaurangakademien brinner vi för utbildning och utvecklingen av hela branschen. Därför såg vi en möjlighet i att genomföra en undersökning riktad direkt till unga i branschen, eller på väg in i den. Vi ville veta hur de ser på möjligheter, utmaningar och vad de faktiskt tycker om branschen.

SYFTE

Syftet med undersökningen är att skapa ett relevant diskussionsunderlag som kan bidra till samtalet om restaurangbranschens framtid och dess förmåga att attrahera unga människor. Samtidigt ser vi det som ett sätt för oss som företag att vidareutveckla vår verksamhet för att möta framtida behov.

AVGRÄNSNINGAR

Undersökningen riktade sig enbart till personer mellan 18 och 30 år.

METOD

Undersökningen genomfördes mellan den 21 maj och 16 juni 2025 via en webbenkät (Google Form) bestående av 13 frågor. Den spreds genom Restaurangakademiens sociala kanaler (Instagram, Facebook och LinkedIn), nyhetbrev samt via kontakt med lärare på skolor med Restaurang- och livsmedelsprogrammet. Det tog cirka sju minuter att besvara enkäten.

Totalt samlades 153 svar in. För att uppmuntra deltagande lottades en kursdag på Restaurangakademien ut bland respondenterna. För att säkerställa anonymitet rensades e-postadresser bort innan datan analyserades. Målgruppen för undersökningen var personer i åldersspannet 18–30 år.

VILKA STÅR BAKOM UNDERSÖKNINGEN?

Bakom undersökningen står Restaurangakademien. Restaurangakademien är ett företag som bedriver utbildning inom gastronomi, dryck, ledarskap och service. Primärt för restaurangbranschen men även för privatpersoner. Utöver den dagliga verksamheten med kurser och utbildningar skapar vi företagsanpassade event, konferenser och andra aktiviteter, alltid med mat och dryck i fokus.

Sedan 2021 driver Restaurangakademien även den svenska satsningen till Bocuse d'Or, världens mest prestigefyllda matlagningstävling.

I år firar Restaurangakademien 40 år. Sedan starten 1985 har vi varit en central plats för inspiration och kunskapsutbyte. Rapporten om unga i restaurangbranschen är framtagen som en del av vårt jubileumsår för att både spegla nuläget och blicka framåt mot branschens framtid.

Undersökningen har genomförts inhouse på Restaurangakademien.

Copyright Restaurangakademien

UNGA I RESTAURANGBRANSCHEN - RESULTAT FRÅN EN UNDERSÖKNING

Hur ser unga på restaurangbranschen idag och vad får dem att vilja satsa långsiktigt? I den här rapporten har vi låtit unga med erfarenhet eller intresse för branschen svara på frågor om drivkrafter, utmaningar och framtidstro. Resultatet är både insiktsfullt och rakt: det är tydligt att många känner ett starkt engagemang för serviceyrken, men att vägen in i branschen inte alltid är självklar.

Vad lockar egentligen mest och vad skrämmar bort? Hur viktigt är det att ha en mentor? Och vad behöver vi förändra för att fler ska vilja växa och utvecklas i restaurangvärlden?

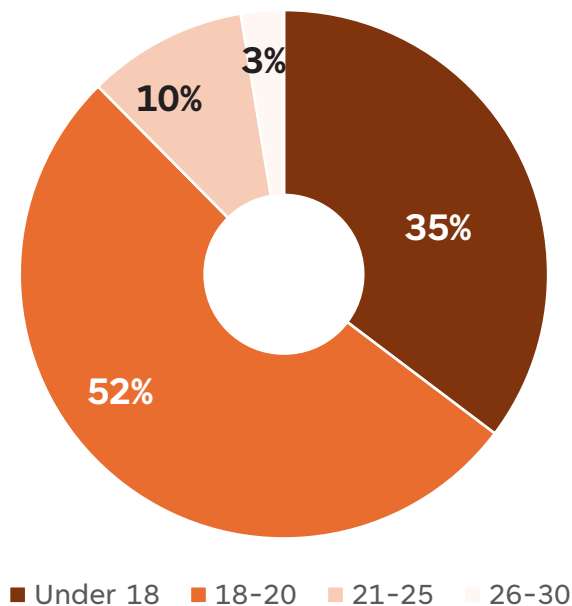
Rapporten ger konkreta svar och visar på ett stort värde i att lyssna på nästa generations röster. Välkommen att ta del av deras perspektiv.

ÅLDER OCH ERFARENHET

HUR GAMMAL ÄR DU?

Varför vi ställde frågan: För att få en bild av vilka åldersgrupper som svarat och sätta deras upplevelser i kontext.

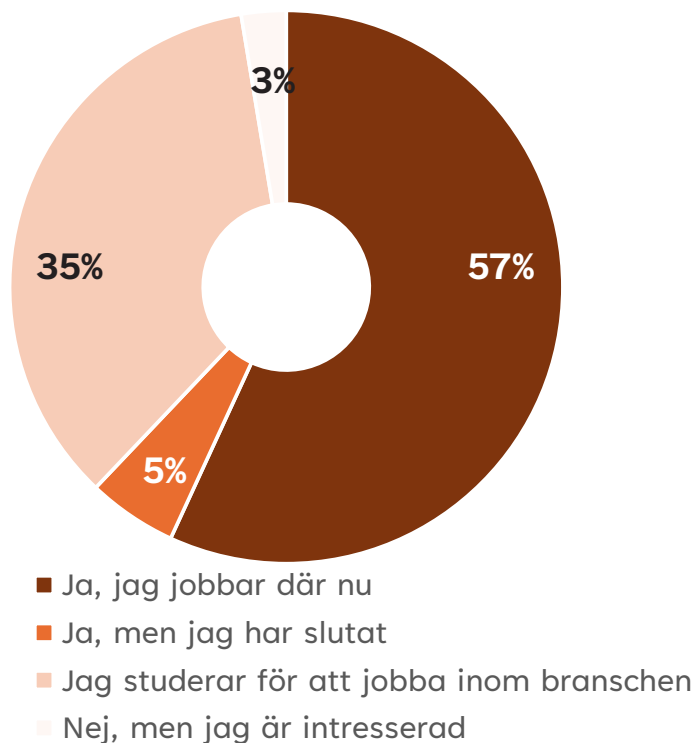
Resultat: Majoriteten av respondenterna är unga vuxna, främst mellan 18 och 25 år. Några är under 18 år.



HAR DU ARBETAT INOM RESTAURANGBRANSCHEN?

Varför vi ställde frågan: För att skilja på erfarenhetsnivåer och kunna tolka andra svar i ljuset av om de svarande haft praktisk yrkeserfarenhet.

Resultat: Nästan alla respondenter har erfarenhet av arbete inom branschen eller studerar för att göra det. Detta gör svaren relevanta och förankrade i faktiska upplevelser.



BESKRIV BRANSCHEN MED 3 ORD

HUR SKULLE DU BESKRIVA DIN BILD AV RESTAURANGBRANSCHEN MED TRE ORD?

Varför vi ställde frågan: Vi ville fånga respondenternas spontana och övergripande associationer till restaurangbranschen.

Resultat: Många beskriver branschen med ord som rolig, social, kreativ vilket visar att glädjen och gemenskapen är starka drivkrafter. Samtidigt återkommer ord som stressig, tuff, krävande, vilket pekar på de utmaningar som unga snabbt upplever eller förknippar med yrket.

Slutsats: Unga ser restaurangbranschen som en plats för kreativitet och gemenskap, men där villkoren och arbetsmiljön ofta beskrivs som utmanande. Att de spontant väljer såväl positiva som negativa ord visar på en dubbelhet; branschen lockar, men det finns hinder som kan påverka viljan att stanna kvar.



UTMANINGAR

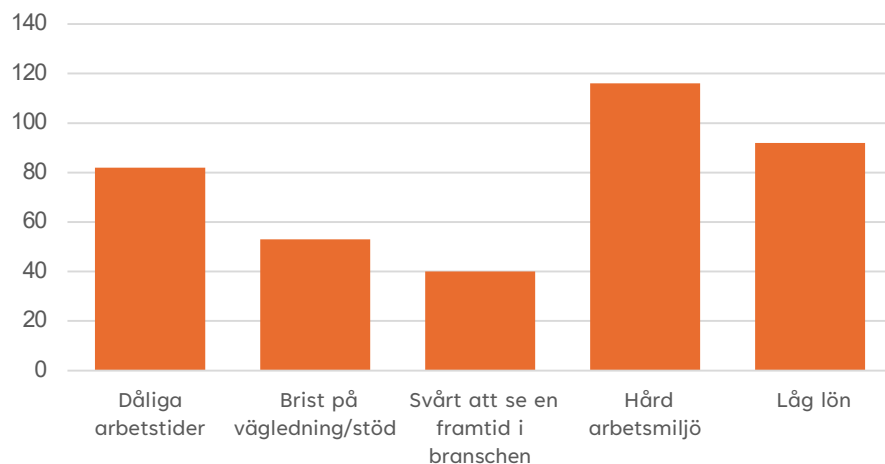
VAD TROR DU ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA FÖR UNGA I RESTAURANGBRANSCHEN? (FLERA SVAR MÖJLIGA)

Varför vi ställde frågan: För att kartlägga de hinder unga själva upplever och ser för sina kollegor.

Resultat: Svar som återkommer är dåliga arbetstider, låga löner, stressig miljö och bristande stöd och introduktion. Flera nämner svårigheter med att kombinera arbetet med ett ungt liv.

Slutsats: Unga är medvetna om branschens tuffa villkor. Bristen på struktur och mentorskap sticker ut som en förändringsmöjlighet.

Antal svar

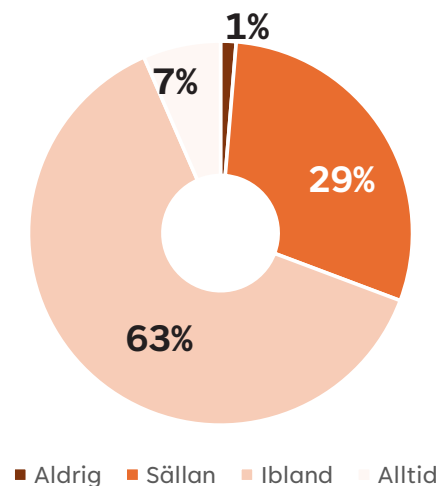


HUR OFTA KÄNNER DU ATT UNGA TAS PÅ ALLVAR INOM RESTAURANGBRANSCHEN?

Varför vi ställde frågan: För att undersöka hur unga upplever sin röst och betydelse i arbetsmiljön.

Resultat: Många svarar "ibland" eller "sällan". Det finns en utbredd känsla av att unga inte alltid får komma till tals eller tas på allvar i sin roll.

Slutsats: Det finns en upplevelse av att unga inte får sin röst hörd, vilket kan vara ett potentiellt hinder för långsiktig motivation.



STÖD

VILKEN TYP AV STÖD SAKNAR DU MEST SOM NY ELLER UNG I BRANSCHEN?

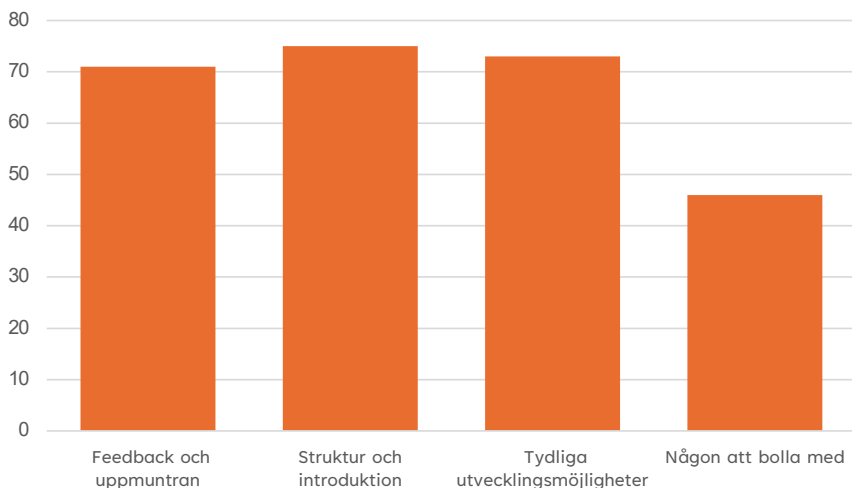
(FLERA SVAR MÖJLIGA)

Varför vi ställde frågan: För att få veta vad unga själva skulle vilja ha för att trivas och lära sig mer.

Resultat: Vanliga svar är tydlig introduktion, mentorskap, feedback, förståelse för att man är nybörjare. Många efterfrågar trygghet och struktur i det tidiga arbetslivet

Slutsats: Det finns ett stort behov av organiserad onboarding och mentorskap. Målgruppen efterfrågar personligt stöd, inte bara rutiner.

Antal svar



MICHAEL ANDERSSON

KRÖGARE, ÅRETS KOCK 2024

VAD GÖR DU NU?

Just nu ägnar jag all min tid åt förberedelserna inför öppningen av *Sperling & Co*, en restaurang jag kommer att öppna tillsammans med Stureplansgruppen senare i höst.

NÄR BÖRJADE DU I RESTAURANGBRANSCHEN?

Jag började i 20-årsåldern.

VILKET VAR DITT FÖRSTA JOBB I BRANSCHEN?

Gyldene Freden i Gamla stan. Det var där passionen för matlagning och service väcktes.

VAD VAR DET SOM GJORDE ATT DU HAMNADE I JUST RESTAURANGBRANSCHEN?

Min morbror är kock och inspirerade mig.

HAR DU SJÄLV HAFT NÅGON SOM DU SETT SOM FÖREBILD ELLER MENTOR I ARBETET?

Det är väldigt många, egentligen har alla jag har jobbat för inspirerat mig, men för att nämna några, Sayan Isaksson, Henrik Norström, Danyel Couet, Clare Smyth och Niclas Wahlström.

VAD GJORDE DEN PERSONEN SOM VAR SÄRSKILT VÄRDEFULLT FÖR DIG?

Att hålla passionen för matlagning vid liv men samtidigt fick mig att alltid vilja bli bättre.

VAD TROR DU ÄR DET VIKTIGASTE BRANSCHEN BEHÖVER GÖRA FÖR ATT BÅDE LOCKA NYA PERSONER TILL DEN OCH FÅ FOLK ATT STANNA KVAR?

Det är den svåraste frågan vi har i branschen just nu. Hitta förmågan att visa att det är en fantastisk bransch att jobba i trots att den har präglats av många utmaningar så som hög inflation, personalbrist och låga löner.

STANNA KVAR I BRANSCHEN

VAD SKULLE FÅ FLER UNGA ATT VILJA BÖRJA ELLER STANNA KVAR I BRANSCHEN

Varför vi ställde frågan: För att samla ungas egna förslag till förbättring.

Resultat: Unga efterfrågar förbättrade villkor, fler positiva exempel, bättre arbetsmiljö och större förståelse för yrkets verklighet.

- Bättre information om branschen
- Synliga unga förebilder
- Förbättrade arbetsvillkor
- Fler möjligheter efter studierna

Slutsats: Kommunikationen kring branschen behöver bli mer transparent, inspirerande och långsiktig.

CITAT FRÅN RESPONDENTERNA (URVAL)

“Om man skulle få se alla olika sorters sätt man kan jobba inom restaurangbranschen så att man vet hur många olika möjligheter det finns.”

“Tror inte det finns en mall som kan hjälpa folk att stanna i branschen. Vad jag sett så blir man antingen kär i branschen eller så slutar man inom kort, men om något skulle hjälpa folk att stanna skulle jag säga bra mentorer och kollegor på arbetsplatsen som gör det kul att jobba även när man sitter i skiten.”

“Att ha en bra plats i branschen som t.ex. en bra arbetsmiljö och veta vad jag ska göra för att senare kunna uppnå mina mål.”

“Mer klara regler och lagar kring arbetstider, löner, lagar och sånt, samt tydligare vägledning genom yrket.”

“Jag tror om fler unga personer fick en sådan mentor jag hade och kunna bygga upp förtroendet för samtligt tekniker osv, så skulle det hjälpa enormt mycket för fler unga att komma in i restaurangbranschen.”

“Visa att det inte alltid är så tufft som folk får det att se ut som på tv, utan att folk har kul är glada, men också att det inte alltid är så jobbigt som de ser ut. Sen också att det inte är så jobbiga tider som det ser ut.”

“Mer information om vad det egentligen handlar om att jobba inom restaurangbranschen.”

“Trevliga, snälla och stöttande vuxna som arbetar/ har arbetat inom restaurangbranschen. Även struktur och tydlighet.”

“Högre löner. Dricks är en stor del av lönen på många bättre krogar. Däremot ger den inte de förmåner som lön ger i samhället. Försäkring, lånelöfte, pension m.m. Självklart går det att spara en buffert själv, men tror att de flesta mest ser dricks som lekpengar.”

“Eftersom att jag är diagnostiserad med adhd tror jag att om jag ser att restaurangbranschen är väldigt rolig, utvecklande och intressant kommer jag att ha ett riktigt driv inom branschen.”

“En trygg arbetsplats, med fint samarbete och glada miner. Där alla gillar det de gör.”

VAD SKULLE FÅ DIG ATT VILJA STANNA KVAR I BRANSCHEN?

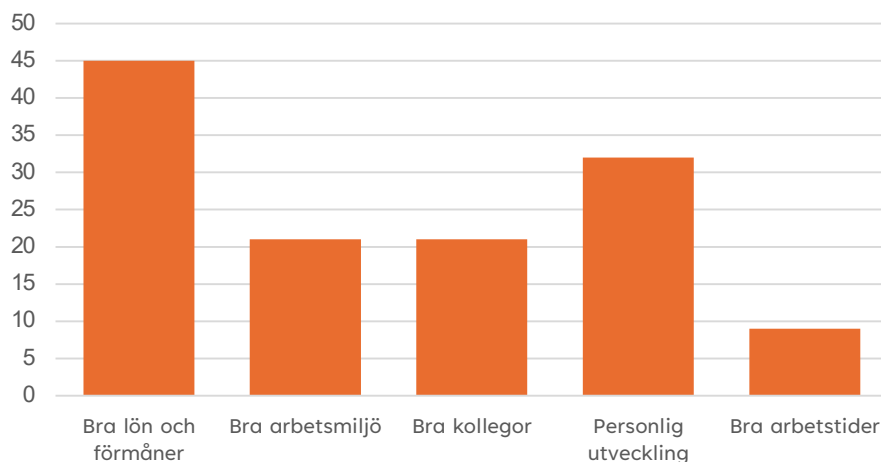
Varför vi ställde frågan: För att fånga vilka faktorer som påverkar långsiktig motivation.

Resultat: Utvecklingsmöjligheter, god arbetsmiljö, bra kollegor, rimliga arbetstider och tydliga karriärvägar är vanliga svar. Matglädje och gemenskap spelar också in.

- Personlig utveckling
- Bra kollegor och klimat
- Möjlighet att påverka sin roll
- Bättre villkor (lön, arbetstider, mat)

Slutsats: Långsiktig motivation kräver både mjuka faktorer (relationer, kultur) och strukturella förbättringar.

Antal svar



CITAT FRÅN RESPONDENTERNA (URVAL)

“Vet inte faktiskt, så länge man får ha det kul i köket.”

“Hållbara arbetstider med ledig helg då och då.”

“Utvecklingspotentialen och möjligheten till att bli bättre.”

“Högre lön och högre ob-tillägg. Samt fler chanser till utbildning inom yrket från arbetsplatsen.”

“Team, arbetskamrater och trevliga gäster.”

“En god långvarig mentor, en god framtidsutsikt för yrket och samtidigt en bättre lön.”

“Högre lön, feedback av de som smakar på det man har tillagad, mer kunskap.”

“För mig, andra arbetstider, svårt att ha barn och jobba i restaurangbranschen.”

“Lite bättre arbetsvillkor och tydlighet vad som gäller och vad exempelvis arbetsvillkoren ger dig och vad kan vara bra att tänka på som ung. Samt att man känner att man uppmuntras och känner en utveckling framåt och att det är kul.”

ULRIKA KARLSSON

KRÖGARE, SOMMELIER OCH KREATIVT ANSVARIG DRYCK PÅ RESTAURANGAKADEMIEN

BERÄTTA, VAD GÖR DU IDAG?

Jag driver *Krakas Krog* på Gotland. Utöver det är jag föreläsare och kreativ ledare för dryck på Restaurangakademien, samt skriver för Aftonbladet och Hotellrevyn. Jag är också gastronomisk rådgivare för Nobelstiftelsen och föreläser inom service och värdskap.

NÄR BÖRJADE DU I RESTAURANGBRANSCHEN?

Jag var nog 23 år när jag på riktigt började jobba inom branschen.

MINNS DU DITT FÖRSTA JOBB OCH VAD DET BETYDDE FÖR DIG?

Mitt första riktiga jobb var på *Hurley's Seafood & Steakhouse* i New York, efter en internationell hotell- och restaurangutbildning. Jag hade gjort praktik i både Frankrike och Skottland, men det här var på riktigt. Tanken var att stanna fyra månader, men jag blev kvar i nästan fem år.

Det var en otroligt internationell miljö, vi var 18 olika nationaliteter. Det var tufft - hårt språk, högt tempo - men det som gjorde all skillnad var ledarskapet. Jag har ofta tänkt tillbaka på det. De var tydliga, strukturerade och lyhörda. Jag började som värdinna och fick noggranna instruktioner i allt som rörde värdskap, från handslag till hur vi pratade med gäster. Det gav mig en trygghet och en stark grund.

VAD FICK DIG ATT VÄLJA JUST RESTAURANGBRANSCHEN?

Egentligen var jag på väg att bli veterinär. Jag hade gått naturvetenskaplig linje på gymnasiet och siktade på en lång utbildning. Men min pappa sa till mig: "Testa något annat först. Något som tar dig ut i världen."

Vi hade en livsmedelsbutik i familjen där service var allt. Jag älskade att vara där, för i vår värld var ingenting omöjligt när det gällde att hjälpa kunder. Det satte sig i mig. När jag hittade en internationell utbildning inom hotell och restaurang kändes det som en naturlig fortsättning.

HAR DU HAFT EN MENTOR ELLER FÖREBILD SOM GJORT AVTRYCK?

Absolut. Adrien Barbey, min amerikanska chef på *Hurley's Seafood & Steakhouse*. Han var en äldre man med otrolig rutin och en streetsmart inställning. Inget var omöjligt i hans värld, särskilt inte när det gällde service. Han såg varje gäst, varje situation som en möjlighet.

När jag idag möter någon som säger att något "inte går" kan jag höra Adriens röst inom mig: "Det är klart det går." Han uppmuntrade mig att växa, tänka bredare, prova mer. Det har präglat mig i hela min karriär.

VAD TYCKER DU BRANSCHEN BEHÖVER GÖRA FÖR ATT BÅDE LOCKA NYA OCH FÅ FOLK ATT STANNA?

Ledarskapet är nyckeln. Vi måste ha moderna, lyhörda ledare som driver verksamheter i takt med tiden. Vad är en restaurang 2025? Hur vill nästa generation äta, arbeta, uppleva?

Vi får inte fastna i gamla hjulspår. Det krävs mod att förändra och testa nytt, det inspirerar och utvecklar. Och framför allt: ge människor möjlighet att växa. Skapa en miljö där man får utvecklas i sina uppgifter, ta ansvar och känna mening. Då stannar man kvar.

KLAS LINDBERG

KRÖGARE, ÅRETS KOCK 2012

VAD GÖR DU IDAG?

Jag driver restaurangen *Portal* och *Portal Bar* i Stockholm. 2026 firar vi tio år, men målet är att bli 100 år. Vi har ett fantastiskt gäng där vi tillsammans driver och utvecklar verksamheten framåt. Det är verkligen en lyx att gå till jobbet varje dag. Utöver det sitter jag i styrelsen för *Årets Kock*. Det är ett spännande forum där vi inte bara utvecklar själva tävlingen utan också driver viktiga branschfrågor framåt.

NÄR BÖRjade DU I RESTAURANGBRANSCHEN?

Väldigt tidigt. Jag visste redan på högstadiet att jag ville jobba med mat och med en miljö där det händer mycket här och nu. Jag började jobba extra på *Hotell St Olof* i Åseda, där jag kommer ifrån. Under gymnasietiden var jag på *Helen och Jörgens* i Kalmar och där fick jag verkligen se hur viktigt det är att få stöttning på sin första arbetsplats.

VAD LÄRDE DU DIG AV DET?

Handledarna är oerhört viktiga. De måste ta sig tid och ge ett ordentligt intro. På *Portal* får alla praktikanter ett målark innan de börjar och jobbar tätt med en person. Det bygger trygghet och rutiner. Som ny gäller det att visa intresse - kom i tid, var hel och ren, ha papper och penna redo.

VAD VAR DITT FÖRSTA JOBB EFTER GYMNASIET?

Direkt efter studenten började jag på *Trädgård'n* i Göteborg med bröderna Dahlbom. Det var ett nöjesställe med konserter och restaurang och jag jobbade bankett. Sen blev det *Bistro 1965* med Robert Maglia, en otroligt duktig kock när det gäller råvaror. Jag har haft turen att alltid ha personer omkring mig som visat vägen och sagt till när det är dags att ta nästa steg.

VILKA MENTORER HAR BETYTT MEST FÖR DIG?

Förutom de jag redan nämnt så vill jag säga Per Bengtsson på *PM & Vänner*. Vi har hjälpt varandra mycket. Klas Ljungqvist på *Roffes* och Tom Sjöstedt är två andra som jag har bollat massor med. Och självklart Jörgen på *Helen och Jörgens*. Det är svårt att driva krog själv och jag tror på att dela med sig. Man får tillbaka när man vågar öppna upp och släppa på hemligheter.

HUR SER DU PÅ LEDARSKAP I KÖKET?

En chef måste delegera. Det ska finnas ansvariga på alla stationer och backuper. Alla ska känna att de får chans att växa och ta ansvar. Och vi måste driva restauranger som företag. På *Portal* har vi ledningsgrupp, forum för idéer, en förbättringstavla och tydliga strukturer.

VAD ÄR VIKTIGAST FÖR ATT LOCKA UNGA TILL BRANSCHEN OCH FÅ DEM ATT STANNA?

Utveckling. På *Portal* har vi interna utbildningar var sjätte vecka med inspirerande gäster som Michel Jamais, Ulrika Brydning och Paul Svensson. Står man stilla tröttnar folk. Jag tror också på att blanda juniorer och seniorer, det är då magin sker. Och så gäller det att hitta en arbetsmiljö där schemat funkar och människor får växa. Personal är vår största kostnad, men också vår största tillgång.

HUR SER DU PÅ FRAMTIDEN FÖR BRANSCHEN?

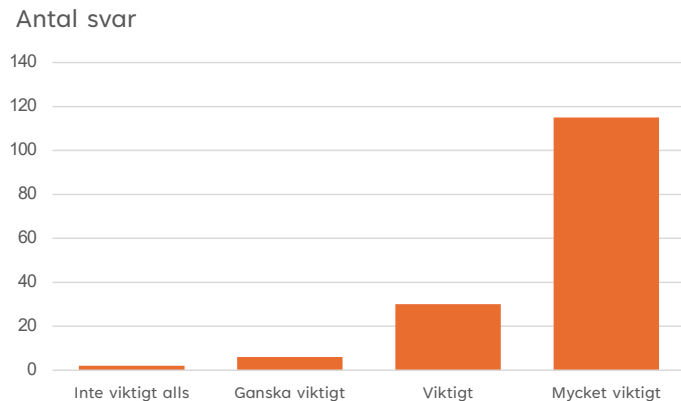
Det är tufft med priser och kostnader, men jag är optimistisk. Jag tycker att det är kul att se hur restaurangskolorna nu för tiden jobbar närmare krogarna och visar eleverna hur det faktiskt fungerar. Det finns så många unga som är otroligt duktiga redan vid 18 års ålder. Vi ska vara rädda om den här branschen, den är magisk.

MENTOR OCH FÖREBILDER

HUR VIKTIGT TROR DU DET ÄR ATT HA EN FÖREBILD ELLER MENTOR NÄR MAN ÄR NY I RESTAURANGBRANSCHEN?

Varför vi ställde frågan: För att fånga upp hur betydelsefullt unga tycker mentorskap är.

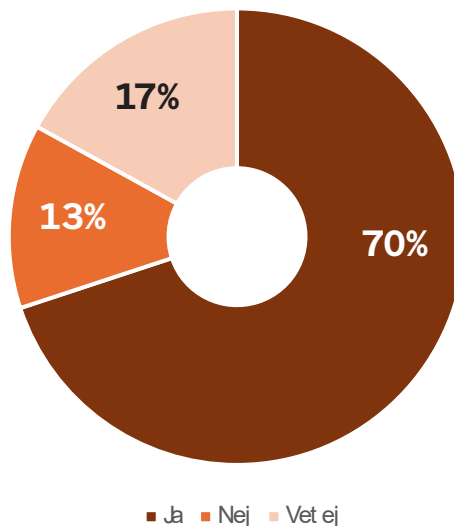
Slutsats: Nästan samtliga svarar att det är mycket viktigt. Mentorskap upplevs som en nyckel till trygghet, lärande och motivation.



HAR DU SJÄLV HAFT NÅGON SOM DU SETT SOM FÖREBILD ELLER MENTOR I ARBETET?

Varför vi ställde frågan: För att se hur vanligt det är med positiva förebilder bland unga.

Slutsats: Många har haft en mentor, ofta en kollega eller chef som stöttat dem



VAD GJORDE DEN PERSONEN SOM FICK DIG ATT KÄNNA SÅ?

Varför vi ställde frågan: För att förstå vilka egenskaper eller handlingar som gör en mentor betydelsefull.

Resultat: Respondenterna beskriver stödjande beteenden, som att bli peppad, få lära sig i egen takt, att någon trodde på dem. Empati, pedagogik och uppmuntran återkommer ofta.

Deras mentorer har ofta:

- Peppat och lyssnat
- Erbjudit konkreta möjligheter
- Lärt ut yrkesknep med tålamod

Slutsats: Mentorskap är både efterfrågat och uppskattat. Ett organiserat mentorprogram kan skapa starkt värde.

CITAT FRÅN RESPONDENTERNA (URVAL)

“Min pappa, som alltid brann för maten och för att göra den för sin familj och visade mig mycket av det jag kan idag.”

“Gjorde det kul, förklarade bra och utmanade.”

“Rättade vad jag gjorde fel, på ett icke nedlåtande sätt. Att uppmuntra att göra rätt istället för att bara klanka ner på vad man gjorde fel.”

“Den ena sa till mig att ta det långsamt och att jag inte kommer bli michelin kock direkt efter gymnasiet och satsa på att bygga upp mig själv genom åren och komma högre och högre upp.”

“Hade en väldigt hälsosam syn social hållbarhet. Personalens hälsa och relationen till matproducenter prioriterades högt.”

“Visade mig hur mat påverkar folk.”

TEA MALMEGÅRD

KARIN FRANSSONS MENTORPRIS 2025

VAD GÖR DU IDAG?

Just nu är jag mitt uppe i två nystarter! På *DoMa* erbjuder vi från den 6 september enbart satta menyer, och Bar *DoMa* byter namn till *Bistro DoMa*. Det betyder massor av provlagning och all administration runt omkring.

NÄR BÖRJADE DU I RESTAURANGBRANSCHEN?

Direkt efter studenten 2005 flyttade jag till London för att gå en treårig restaurangutbildning.

VILKET VAR DITT FÖRSTA JOBB I BRANSCHEN?

Mitt första jobb var på *Bro Hof Golfklubb* och *LUX Stockholm*. Jag hade praktiserat och jobbat extra på *LUX* under studierna och när de tog över driften på *Bro Hof* hamnade jag där, dagen efter att jag flyttat hem från London. När golfsäsongen stängde hörde jag att *Operakällaren* sökte en konditor. Jag gick dit, provjobbade och fick jobbet.

VARFÖR HAMNADE DU I JUST RESTAURANGBRANSCHEN?

För att jag är en riktig livsnjutare! Och för att det var kul, spännande och utvecklande från dag ett.

HAR DU HAFT NÅGRA MENTORER ELLER FÖREBILDER?

Absolut, flera stycken och på många olika sätt. Många av dem jag såg upp till för 20 år sedan är inte samma som jag ser upp till idag. Jag har haft lyxen att samla på mig otroligt många kunniga vänner genom åren, som jag kunnat be om råd längs vägen. Jag arbetar aktivt för att hålla de relationerna vid liv och i utbyte har jag välsignats med en hel drös kloka mentorer.

VAD HAR DE BETYTT FÖR DIG?

För att nämna några namn: min första chef, Henrik Norström, har öppnat många dörrar för mig och hans sätt att arbeta med råvaror och producenter påminner om hur jag driver min verksamhet idag. Frida Ronge, som jag lärde känna för över tio år sedan, inspirerade mig när hon byggde sitt arbetslag och bröt normen att ha majoriteten män i köken. Och så måste jag nämna Jessie Sommarström, som jag lärde känna när vi spelade in Kockarnas Kamp. Hennes outtröttliga drivkraft är som ingen annan.

VAD TYCKER DU ATT BRANSCHEN BEHÖVER GÖRA FÖR ATT LOCKA NYA OCH FÅ FOLK ATT STANNA?

Folk måste känna sig sedda, hörda och behandlade som yrkesproffs. Man behöver tillsammans med sina anställda skapa balans och hållbarhet, så att det finns energi kvar till livet utanför köket, det speglar ofta arbetsinsatsen. Jag tror också på att nära lusten till ny kunskap genom en plan för utveckling, inspiration och lärande. Då känns jobbet mer som en resa än bara ett schema. Och så vill jag uppmuntra ”p-matskänslan” i vardagen, en kultur där man känner teamtillhörighet och stolthet över yrket.

MENTOR OCH FÖREBILDER

FINNS DET NÅGON OFFENTLIG PERSON SOM DU SER SOM FÖREBILD?

Varför vi ställde frågan: För att ta reda på vilka förebilder som inspirerar och varför.

Flera nämner:

- Ulrika Karlsson
- Michael Andersson
- Klas Lindberg
- Tea Malmegård
- Jessie Sommarström
- Markus Aujalay
- Jacob Holmström
- Gordon Ramsey

Slutsats: Unga dras till trygga och kunniga ledare med värderingar och personligt bemötande, inte bara kändisskap.

VARFÖR JUST DEN PERSONEN?

Varför vi ställde frågan: För att fördjupa förståelsen av vilka egenskaper unga sätter högt hos en förebild.

De motiverar med:

- Pedagogisk förmåga
- Ödmjukhet och kunskap
- Förebildskap och att vara "mänsklig"

Slutsats: Respondenterna framhåller egenskaper som: trygg, inkluderande, inspirerande, kunnig. De uppskattar förebilder som kombinerar professionalism med äkthet och medkänsla. Det personliga bemötandet väger ofta tyngre än stjärnstatus.

CITAT FRÅN RESPONDENTERNA (URVAL)

"Ulrika Karlsson. Hennes kunskap och värderingar är inspirerande och lärorika!"

"Jessie Sommarström då hon kämpar för allas fördel, även miljön. Hon verkar också väldigt trevlig och förstående som person och jag känner att jag kan relatera till henne på många sätt."

"Klas Lindberg. Han verkar väldigt pedagogisk och härlig."

"Michael Andersson han är väldigt kunnig inom branschen och trevlig. Han var och hälsa på hos oss på skolan och han var väldigt inspirerande."

"Jimmy Dymot för att han tar hand om sina anställda och uppmuntrar dem. Man kan lära sig väldigt mycket av honom då han har många år i branschen. Väldigt lätt att prata med fast att han är ens chef han känns som en glad kollega man kan prata allt med och han lyssnar på vad man säger och kommer med feedback och input och om ens egna idéer."

"Kanske Gordon Ramsay, för att han lyfter fram det svåra i yrket och att det inte bara är en dans på rosor, liksom han är hård men rättvis."

"Tea Malmegård - Sjukt trevlig person, väldigt duktig och positiv förebild för alla kvinnor som vill in i branschen, på DoMa så ger hon chansen till väldigt många yngre att komma in och köra, hon visar att man kan ha familj och jobba med det här."

GORDON RAMSAY SOM FÖREBILD

Att flera respondent nämner Gordon Ramsay som förebild är intressant. Det visar på hur inflytelserika mediala gestalter kan vara i unga människors uppfattning om branschen. Ramsay symboliserar expertis, hög kravställning och internationell framgång, men också en ledarstil som ofta beskrivs som auktoritär.

Detta svar sticker ut från de övriga, där förebilder oftast beskrivs som trygga, pedagogiska och inkluderande.

Det kan också spegla att kockrollen, till skillnad från till exempel sommelier eller servis, fortfarande har ett tydligt medialt genomslag. Det väcker frågor om vilka förebilder som syns och lyfts i offentligheten, och hur detta påverkar ungas förväntningar och idealbilder av branschen.

“Jag skulle välja en person som arbetat länge inom branschen, som har förståelse för hur det är att vara ny men också har förståelse för att man vill utvecklas och att låta det faktiskt ske. Alla är nya nån gång, så är det bara. Jag hade gärna valt Nicklas Ekstedt som min mentor. Han inspirerar mig mycket och känns pedagogisk. Han har en otrolig kunskap och verkar brinna för det här yrket oerhört mycket.”

“Jag skulle nog ha valt Markus Aujalay för att han är en av de kockarna som jag har sett upp till när jag var liten och han är en jättebra kock.”

“Mat-Tina för att hon verkar som en trevlig människa som kan ge tydliga instruktioner.”

“Virgilio Martinez kock på Central Lima Peru, eftersom han inspirerar mig mycket både inom matlagning och som kock. Han är väldigt kreativ och smart i hur han komponerar sina rätter. Jag vill en dag också kunna hitta min egna stil inom matlagning som han gjort.”

“Jag skulle välja Jonas Lagerström jag tycker han är väldigt ödmjuk och han försöker driva branschen framåt.”

“Peter Asp Jelksäter efter som jag redan har arbetat med honom och jag känner att jag har mycket att lära av honom.”

Treat Yourself

RESTAURANGAKADEMIEN
info@restaurangakademien.se
www.restaurangakademien.se

TODAY'S
ESPRESSO

THE BARN
ETHIOPIA

EDDO

♥ WASHED ♥