

Eben, B. (2017). Yrkesstolthet og frafall i kokkeyrket.  
*Scandinavian Journal of Vocations in development*.  
<http://dx.doi.org/10.7577/sjvd.2611>

Fagfellevurdert artikkel

(Peer reviewed article)

## **Yrkesstolthet og frafall i kokkeyrket.**

Forfatter:

Bjørn Eben

Høgskolen i Oslo og Akershus  
Institutt for yrkesfaglærerutdanning  
[bjorn.eben@hioa.no](mailto:bjorn.eben@hioa.no)

Nøkkelord: frafall, kokkeyrket, yrkesstolthet, frastøtning, jobbskifte, restaurant-og matfag

## Introduksjon

Restaurantkokkens yrkesutøvelse er i rivende utvikling, og befolkningen spiser stadig mer ute på restaurant (Bugge & Lavik, 2007), det utvikles stadig nye konsepter og som yrkesutøver må man stadig forholde seg til nye retningslinjer for matproduksjon (Mattilsynet, 2009). I rapporten fra Utvalget for reiseliv, matproduksjon og primærnæringene (Sundquist, 2016) påpekes det at det er stort fokus på mat og matlagning i Norge.

Kokker har en høy grad av yrkesstolthet, men vurderer likevel å skifte yrke (Spetalen, Eben & Jahnlu, 2016). I denne artikkelen vil jeg gjennomføre nye statistiske analyser av tallene som ligger bak denne konklusjonen. Jeg vil drøfte disse resultatene i lys av resultatene fra tre bacheloroppgaver fra antologien «Yrkesfaglærerstudenter forsker videre» (Spetalen & Eben, 2016), og andre rapporter om temaet.

Med utgangspunkt i rapporten «Yrkesutøvelse i restaurant- og matfagene – arbeidsoppgaver, prioriteringer og forskjeller» (Spetalen et al., 2016) leser man at kokker i større grad enn andre yrkesutøvere i restaurant- og matfag bransjen (RM-bransjen), ønsker å skifte arbeidsplass eller yrke.

Jeg vil kort beskrive noen teoretiske perspektiv på jobbskifte, og hvilke faktorer som tiltrekker og frastøter arbeidstakeren fra jobben. Artikkelen vil også presentere tidligere forskning som er gjennomført på området. Jeg vil legge fram resultater både kvantitative og kvalitative, før jeg diskuterer funnene mine opp mot teorier og tidligere forskning.

For å skaffe oversikt over annen forskning på området er det gjennomført systematiske søk i databaser som oria, google scholar og bibsys. Når jeg startet arbeidet med å undersøke problemstillingen *Hvorfor kokker vurderer å skifte yrke når de er så stolte av yrket sitt?*, hadde jeg en forforståelse, på bakgrunn av tidligere rapporter, om at dette i hovedsak skyldtes arbeidsmiljøproblematikk.

## Teoretiske perspektiver på jobbskifte

Som grunnlag for å diskutere at kokker i større grad enn andre yrkesgrupper innen RM-bransjen ønsker å skifte yrke, er det viktig å trekke inn det organisasjonsteoretiske begrepet

«turnover» på grunn av de stadige jobbskifter i kokkeyrket som dokumenteres i Dale-Olsen, 2016 og Spetalen et al., 2016. I denne sammenhengen velger jeg noen innfallsvinkler. Deming (Deming, 2000) påpeker at høy grad av turnover – eller «jobbhopping» er uheldig for bedriften. Han definerer det som et signal på at noe er galt i organisasjonen. Han fremstiller i sine «syv dødelige sykdommer» at stadig turnover er et tegn på at det er en bedrift hvor personalet er misfornøyd og søker seg over i annen jobb (Aune, 2000). Andre momenter som inngår i Demings teori om «dødelige sykdommer» er mangel på forpliktelse fra ledelsens side, at bedriftsleder/eier kun er opptatt av kortsiktig profitt og ikke de personlige egenskaper til medarbeideren (Deming, 2000).

For å få en velfungerende organisasjon er det viktig med kurs og opplæring av medarbeiderne (Kuvås, 2013), ellers kan disse gå «lei» og søke seg over til andre bedrifter. I en organisasjon kan det settes likhetstegn mellom høyt fravær og høy turnover, begge har en negativ klang i organisasjonsteori (Brochs-Haukedal, 2010).

Ulike faktorer som man assosieres med turnover beskrives av Lashley (2000). Han definerer disse som «push» eller «pull» faktorer. Turnover skyldes enten at man blir skjøvet ut av nåværende jobb eller trukket inn i en ny jobb. Altså faktorer som tiltrekker medarbeideren eller frastøter skifte av arbeidsplass eller yrke. Videre dokumenteres at «push» eller frastøttingsfaktorer er faktorer hvor bedriften selv forårsaker at medarbeideren slutter. Dette kan være lave eller manglende lønninger, ubekvem arbeidstid eller mangel på kurs og opplæring. «Pull» eller tiltrekningsfaktorer relateres ofte til spesielle attraksjoner med arbeidet i andre bedrifter. «Push» - frastøttingsfaktorene er det som bedriften må sette søkelyset på, mens «pull», tiltrekningsfaktorene, er det vanskelig for bedriften å kontrollere. Man kan imidlertid forebygge turnover ved å minimere «push» - frastøttingsfaktorene.

Misnøye med lønn er ikke hovedgrunnen til at arbeidstakere slutter i jobben. Derimot er faktorer som faglig utvikling og tilhørighet på arbeidsplassen viktig (Buch, Dysvik & Kuvås, 2016). Dette er forhold som lederen/sjefen kan påvirke.

I diskusjonen vil jeg trekke inn disse organisasjonsteoretiske begrepene for å forklare de fenomenene som kommer frem i resultatpresentasjonen.

## Tidligere forskning

Det gjort lite forskning som tar for seg problematikken rundt turnover i restaurantbransjen. Undersøkelsen «Kokkens hverdag» (Tidemann et al., 2005) påpeker at en kokk gjennomsnittlig kun arbeider i yrket 6,5 år. I undersøkelsen kommer det frem at arbeidstid, hardt fysisk arbeid og stress ser ut til å være hovedårsaken til at kokkene forlater yrket. Yrket krever en arbeidstid med kvelds- og helgearbeid, noe som ofte fører til konflikter og ødelagte parforhold, og distanse til egne barn. Rapporten viser også at mange går over til andre yrker innen restaurant- og matfagene som for eksempel næringsmiddelindustrien eller kantine- og institusjonskjøkken. Hovedargumentet for dette skiftet sies å være arbeidsvilkårene.

I en senere undersøkelse utført for NHO (NHO Reiseliv, 2014) ved St. Olav Hospital (St. Olavs Hospital, 2013) kommer det frem at det var relativt få helserelaterede grunner til at kokker slutter i yrket. Kokkene oppgir at det generelt er stor trivsel på jobben, det sosiale arbeidsmiljøet er godt og at de er optimistiske med tanke på fremtiden. Det fremkommer at sykefraværet hos kokker er noe høyere enn for befolkningen generelt. Årsaken til at en kokk slutter i yrket er ugunstig arbeidstid, stress og lønn. I denne undersøkelsen kommer det også frem at kokkene nå arbeider i gjennomsnitt 10,5 år, før de skifter til annet yrke. Ørtnes (Ørtnes, 2006) påpeker at gjennomsnittsalderen i kokkeyrket er 26 år og at kun 18% av yrkesaktive kokker er over 30 år. Det er stor gjennomtrekk i yrket, og ved St. Olav Hospital (St. Olav Hospital, 2013) påpekes at kokken gjennomsnittlig har vært ansatt i nåværende stilling i 2 år. Mindre enn 25% av kokkene har kurs eller annen opplæring ut over den utdanning/opplæring de hadde når de ble ansatt i stillingen. Vanlig utdanning til kokkeyrket er videregående skole, yrkesfaglig utdanningsprogram. Det kommer frem i undersøkelsen at under en tredjedel tenker at de kommer til å forbli i nåværende jobb mer enn fem år, nesten halvparten sier at de vil skifte jobb i løpet av det neste året.

Hotell og restaurantnæringen skiller seg klart ut med en turnover opp mot 25% årlig. Dette er betydelig høyere enn andre næringer (Dale-Olsen, 2016 s. 94) som har vært undersøkt over tid. For meg blir det et paradoks at restaurantkokken er så stolt av yrket sitt, men allikevel ønsker å skifte yrke i forholdsvis ung alder.

## **Metode**

Det er ikke gjennomført en særskilt datainnsamling til denne artikkelen. Empirien hviler på materialet jeg tidligere har samlet inn og presentert i rapportene Spetalen, Eben & Jahnlu (Spetalen, Eben & Jahnlu, 2016) og Spetalen & Eben (Spetalen & Eben, 2016). Til denne artikkelen er det gjennomført en reanalyse av grunnlagsmaterialet med nye statistiske beregninger som har andre innfallsvinkler enn det vi har presentert tidligere. Det kvalitative materialet er samlet inn med særskilt fokus for denne artikkelen i samarbeide med tre studenter som har gjort dette som en del av sin bacheloroppgave.

## **Forskningsdesign**

Empirien som ligger til grunn for denne artikkelen er samlet inn i to undersøkelser. Først gjennomførte jeg sammen med Spetalen og Jahnlu en stor kvantitativ spørreundersøkelse blant yrkesutøvere innen restaurant og matfag om deres yrkesutøvelse, personlige egenskaper og grunnleggende ferdigheter. Etter at vi hadde analysert dataene ble jeg spesielt oppmerksom på verdiene for yrkesstolthet og ønske om å skifte jobb innen kokkeyrket. Deretter gjennomførte jeg i samarbeid med tre bachelorstudenter ved yrkesfaglærerutdanningen innen restaurant- og matfag kvalitative dybdeintervju med kokker som er i jobb i kokkeyrket og yrkesutøvere som er utdannet kokk, men har forlatt yrket. Det er derfor nødvendig å skrive litt mer om hva disse undersøkelsene inneholder av materiale som belyser problemstillingen i denne artikkelen, og hvordan dette materialet ble samlet inn og analysert.

### **Kvantitativ datainnsamling og analyse**

Utgangspunktet for den kvantitative undersøkelsen var nyheten om at utdanningsminister Torbjørn Røe Isaksen signaliserte at han ønsker en ny yrkesfagmodell fra 2017 (Skårderud & Hellesnes, 2015). Spørreskjemaer ble høsten 2015 delt ut og samlet inn på forskjellige restaurant- og matfagarbeidsplasser ved hjelp av yrkesfaglærerstudenter i Restaurant- og matfag (fra 2013-kullet). Til sammen deltok 394 yrkesutøvere i ferskvareutsalg, matindustrien, institusjonskjøkken, restaurantkjøkken, konditori og serveringsvirksomhet i undersøkelsen. Av disse er 98 respondenter fra restaurantkjøkken. Undersøkelsen tok sikte på å kartlegge yrkesutøvelse, ønskede personlige egenskaper, bruk av grunnleggende ferdigheter og tilknytning til yrke og arbeidsplass i et utvalg restaurant- og matfagsyrker.

Datamaterialet ble analysert i SPSS og presentert i form av antall, fordeling, mål for sentraltendens, og korrelasjoner. I tillegg til den univariate analysen som ble presentert i rapporten fra 2016, har jeg i forbindelse med utarbeidelsen av denne artikkelen utført nye bivariate statistiske analyser som sammenlikner gjennomsnitt og tester hypoteser ved hjelp av T-test og ANOVA i SPSS (Johannessen, 2009; Pallant, 2013). I denne artikkelen er det resultatene vedrørende yrkesstolthet, ønske om å endre arbeidsplass og om man tenker å avslutte yrkeskarrieren i nåværende yrke som trekkes frem.

Resultatene i rapporten (Spetalen et al., 2016) skal bidra til økt kunnskaper om den yrkesutøvelse som foregår i de ulike yrkene og dermed kunne komme med forskningsbaserte innspill til for eksempel utviklingen av nye programplaner for utdanningene.

### **Kvalitativ datainnsamling og analyse**

For å underbygge, utdype og klargjøre de kvantitative funn ble kvalitativt intervju valgt. Dette åpnet også for metodetriangulering (Kvale & Brinkmann, 2015). I denne artikkelen har jeg gjennomført reanalyser av grunnlagsdataene fra bachelorarbeidet til tre studenter (se tabell 1) for å sette disse inn i en større helhet og kunne trekke konklusjoner på et bredere grunnlag.

Det er gjennomført semistrukturerte kvalitative intervjuer bygget opp etter Kvale & Brinkmann's mal med syv stadier (Kvale & Brinkmann, 2015). Siden intervjuene er gjennomført av tre ulike personer, er dette med på å sikre resultatenes validitet og reliabilitet (Christoffersen & Johannessen, 2012). Det er utviklet intervjuguider med samme problemstilling, men med ulike perspektiver som geografi, kjønn og årsak til yrkesskifte. Hovedtemaene i intervjuene omhandler grad av yrkesstolthet, bevissthet om og årsaker til eventuelt skifte av yrke. Respondentene ble også spurt om hvilken fremtidig yrkeskarriere de så for seg.

Arbeidet med utviklingen av intervjuguide og innsamling av data har vært veiledet, men siden det er tre ulike personer som har gjennomført intervjuene, må man anta at disse er gjennomført på ulik måte.

Informantene i den kvalitative undersøkelsen kan deles inn i to ulike grupper:

- Arbeider som kokk, men har tanker om å endre yrkeskarriere.

For å velge ut informanter ble det tatt kontakt med tilfeldige serveringssteder på Sør- og Østlandet med forespørsel om man kunne tenke seg å være med på en undersøkelse

om årsak til frafall i kokkeyrket. Det ble gjennomført 12 individuelle intervju og et gruppeintervju med tre informanter. I denne gruppen er det til sammen 15 informanter, med aldersspredning på 25 – 69 år (hovedvekten av informanter er mellom 27- 40 år), alle arbeider i dag i restauranter og gruppen består av kokker med og uten fagbrev. Begge kjønn er representert.

- Tidligere kokker som nå har endret yrkeskarriere.

Respondentene i denne gruppen er bevisst utvalgt gjennom personlig bekjentskap eller ved hjelp av tidligere kolleger. Det er åtte personer i denne gruppen, fire kvinner og fire menn. De har alle fagbrev som kokk og bred erfaring som hotell og/eller restaurantkokk, soussjef, kjøkkensjef, restaurantsjef, daglig leder og eier/driver av egen restaurant. Aldersfordelingen i gruppen er fra 29 til 50 år.

Jeg valgte to ulike grupper respondenter for å se om de samme argumenter ble brukt uavhengig av om de var i kokkeyrket eller om de allerede hadde skiftet yrke. Ved alle intervjuene ble det brukt taleopptaker samt at det ble notert stikkord under samtalen. Alle informanter ble informert om at intervjuet var anonymt, dette var frivillig og at de på hvilket som helst tidspunkt kunne trekke seg fra undersøkelsen. Alle intervjuene ble transkribert som så er blitt kategorisert for å presentere resultatene. Dette skal igjen kunne danne grunnlag for diskusjon mellom vårt innsamlede materiale, og hvordan dette sammenfaller med tidligere forskning på området.

Bacheloroppgavene er gjennomført på bakgrunn av resultatene fra den kvantitative undersøkelsen presentert i rapporten av Spetalen, Eben & Jahnlu (Spetalen, Eben & Jahnlu, 2016). Resultatene fra to av de kvalitative undersøkelsene er også publisert i antologien «Yrkesfaglærerstudenter forsker videre» (Spetalen & Eben, 2016). Hver av disse bacheloroppgavene er små undersøkelser, men når man setter materialet inn i en større sammenheng vil man kunne se sammenhenger og kunne trekke slutninger på et bredere grunnlag.

Tabell nr.: 1 Oversikt over bacheloroppgaver ved yrkesfaglærerutdanningen i restaurant og matfag med samme problemstilling som omhandler frafall fra kokkeyrket se om kokkene er stolte av jobben sin.

Undersøkelse foretatt av:	Undersøkelses-objekt	Geografisk område	Metode	Antall deltakere
Nina Slettebø	Kokker som er i jobb	Sørlandet	Kvalitativt Intervju	5
Frode Minde	Kokker som er i jobb	Østlandet	Kvalitativt intervju	10
Carl-Erik Jovin	Kokker som har forlatt yrket	Østlandet	Kvalitativt intervju	8

## Resultater

I resultatpresentasjonen vil jeg først utdype hvilke respondenter som er med i den kvantitative undersøkelsen, deretter både de kvantitative og kvalitative resultatene under kategoriene:

- Yrkesstolthet  
Jeg har gjort nye statistiske beregninger av grunnlagsmaterialet som også er presentert i Spetalen, Eben & Jahnlu, 2016. Deretter er det en reanalyse og sammenfatning av funn fra de tre kvalitative studiene. Her er det gjort ulike beregninger for å se om det er signifikante forskjeller i datamaterialet slik at man kan trekke slutninger på et sikrere grunnlag.
- Årsaker til at kokker vurderer andre yrkesmuligheter  
Her vil jeg sammenlikne tall for ønske om å skifte yrke og hvorvidt man ønsker å tilbringe resten a yrkeskarrieren i nåværende yrke. Fra de kvalitative intervjuene dokumenteres hvilke årsaker respondentene oppgir for å skifte yrke.
- Fremtidig yrkeskarriere  
Denne kategorien bygger på svarene fra de kvalitative intervjuene, både hvilke fremtidige yrkeskarrierer kokkene som fortsatt er i kokkeyrket ser for seg og hvilke årsaker har ført til at kokker har skiftet yrke.

### Deltakerne i den kvantitative spørreundersøkelsen.

Resultatene fra spørreundersøkelsen til Spetalen, Eben og Jahnlu i 2016 viser at datamaterialet omfattes av både faglærte og ikke faglærte kokker. Av de 98 respondenter er 66% 40 år eller yngre (Spetalen, Eben & Jahnlu, 2016).



Tabell nr. 2. Krysstabell for kjønn og fagbrev i denne undersøkelsen

		Fagbrev		Total
		Nei	Ja	
Kjønn	Mann	7	33	40
	Kvinne	26	29	55
Total		33	62	95

Det er 95 respondenter som er med i dette utvalget, og noen flere kvinner (58%) enn menn (42%). Når det gjelder fordeling av fagbrev/ikke fagbrev, så er det forholdsvis flere kvinner (46%) enn menn (17%) uten fagbrev. Varierende antall respondenter skyldes at noen ikke har svart på det ene eller andre spørsmålet. Man kan ikke se bort fra at den store andelen av kvinner uten fagbrev kan ha påvirket de kvantitative resultatene, siden dette er en skjevhet i datamaterialet.

### Yrkesstolthet

Yrkesstolthet er et sentralt begrep, og det er gjort flere statistiske beregninger for å se om det var noen forskjeller i grad av stolthet i det kvantitative materialet. Tabellene nedenfor vil synliggjøre funnene.

I Spetalen, Eben & Jahnlu 2016 kan man finne gjennomsnittsverdien for «jeg er stolt av å være...» for de ulike yrkene som er med i undersøkelsen. I denne fremstillingen har jeg valgt å samle tall for alle yrkene til en enhet for å se hvordan kokker skiller seg ut i forhold til de andre yrkene innen restaurant- og matfagene.

Tabell nr. 3. Grad av stolthet hos restaurantkokker sammenliknet med yrkesutøvere i ferskvareutsalg/ferskvaredisk, matindustri, institusjonskjøkken, konditori og servering.

Yrke	Gjennomsnitt	Standardavvik	Antall respondenter
Alle yrker i undersøkelsen	4,91	2,14	394
Kun restaurantkokker	5,9	1,6	95

I tabellen over (tabell 3) kan man lese graden av stolthet målt på en 7-trinnsskala, hvor 1 er liten grad av stolthet og 7 er svært høy grad av stolthet. Det kommer tydelig frem at kokker er stolte av å være restaurantkokk. Det er også verdt å merke seg at standardavviket hos kokker er markert lavere enn for alle yrker i undersøkelsen, noe som betyr at det er mindre spredning i svarene blant kokker enn hos de andre yrkesutøverne.

### *Kjønnsperspektiv*

I materialet kan man lese at grad av yrkesstolthet er ulik hos kvinner og menn. På den samme skala som tidligere nevnt er gjennomsnittet for menn 6,4 og kvinner 5,6. Det kan synes som om menn har en høyere grad av yrkesstolthet enn kvinner.

### *Kompetanseperspektiv*

I grunnlagsmaterialet kommer det frem at 54% av kvinnene og 73% av mennene har fagbrev. Etter å ha analysert datamaterialet med en T-test, er det funnet signifikant samvariasjon mellom det å ha fag/svennebrev og å være stolt av yrket. Dette betyr at restaurantkokker med fagutdanning har høyere grad av yrkesstolthet enn kokker uten fagutdanning. Dette underbygger oppfatningen av at faglærte kokker har høy yrkesstolthet.

I de kvalitative intervjuene ble respondentene spurt om hva de oppfatter som yrkesstolthet i restaurantkokkeryrket, og det var flere sammenfallende resultater som beskrives i tabell 4:

Tabell nr. 4. Hvordan respondentene beskriver yrkesstolthet. Gruppe 1 er kokker som fortsatt er i jobb som kokk, mens gruppe 2 er kokker som har skiftet yrke.

Gruppe 1	Gruppe 2
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stolt av å være kokk</li><li>• Blir lei meg når yrket ikke blir verdsatt</li><li>• Personlig håndverk</li><li>• Elsker faget mitt</li><li>• «høy på seg selv»</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stolt av å være kokk selv i nytt yrke</li><li>• Høy arbeidsmoral og samhold</li></ul>

Respondenter i begge grupper sier at man er stolt av å være kokk. Dette kan man underbygge med sitater som «*Jeg er kanskje over gjennomsnittet stolt av yrket mitt, men det tror jeg er vanlig, spesielt for de som vil noe.* En annen respondent sier: *Jeg er stolt av maten jeg lager, og det er et personlig nederlag dersom noen ikke er fornøyd med det jeg serverer*». Det som er spesielt å merke seg er at også i gruppen 2, som har skiftet yrke, påpekes det at de er stolte av å være kokk selv om de har valgt et nytt yrke.

Det kom også frem i intervjuene at man ikke bare er stolt av å være kokk, men også føler en sterk tilknytning til yrket. Det å lage mat preger store deler av hverdagen og for flere av informantene blir det både jobb og hobby. Utsagn som; «*det har blitt en livsstil for meg*», er en typisk uttalelse.

I gruppe to kom det frem at informantene hadde erfart ved overgang til nytt yrke at grad av yrkesstolthet i restaurantbransjen var spesiell. Foruten grad av yrkesstolthet i sitt nye yrke, savner de også det samhold og fellesskap som de hadde med kollegaer i restaurantbransjen. De føler til tider en manglende arbeidsmoral og holdning til yrket blant sine nye kollegaer.

Hvis man ser begrunnelsene for hvorfor respondentene er stolte av å være kokk, så er dette sammenfallende med hva Lashley (Lashley, 2000) omtaler som tiltrekningsfaktorer til yrket. Hvis man skal prøve å eksemplifisere tiltrekningsfaktorer ut fra hva respondentene sier, kan dette sammenfattes som «personlig håndverk». Det å være kokk er «mye mer enn bare å lage mat», yrket er både «hobby og livsstil», samt gleden og utfordringen med å prøve ut nye retter og konsepter.

Det er verdt å merke seg at alle tiltrekningsfaktorene som respondentene nevnte kan sammenfattes med den kreative delen av yrkesutøvelsen som kokk og det sosiale samholdet som er blant yrkesgruppene som jobber i restaurantbransjen.

#### Årsaker til at kokker vurderer andre yrkesmuligheter

I spørreundersøkelsen var det flere spørsmål som omhandlet hvordan man så på sin fremtid i yrket. Et av spørsmålene yrkesutøverne svarte på var «Jeg tenker ofte på andre yrkesmuligheter enn...».

Tabell nr. 5. I hvor stor grad kokker vurderer andre yrkesmuligheter i forhold til yrkesutøvere i ferskvareutsalg/ferskvaredisk, matindustri, institusjonskjøkken, konditori og servering.

Yrke	Gjennomsnitt	Standardavvik	Antall respondenter
Alle yrker i undersøkelsen	3,49	2,098	333
Kun restaurantkokker	4,03	2,019	91

Yrkesutøverne har svart på en 7- trinnskala. I denne tabellen ser man at restaurantkokker i markert høyere grad enn de andre yrkene i restaurant- og matfagsbransjen vurderer andre yrkesmuligheter. Respondentene i spørreundersøkelsen har også svart på spørsmålet: «Jeg tilbringer gjerne resten av yrkeskarriæren som...».

Tabell nr. 6. I hvor stor grad kokker ønsker å tilbringe resten av karrieren i nåværende yrke i forhold til yrkesutøvere i ferskvareutsalg/ferskvaredisk, matindustri, institusjonskjøkken, konditori og servering.

Yrke	Gjennomsnitt	Standardavvik	Antall respondenter
Alle yrker i undersøkelsen	4,4	2,07	352
Kun restaurantkokker	3,9	2,17	90

Vi kan her se at det er forskjell mellom kokkeyrket og gjennomsnittet for de andre yrkene som er med i rapporten. Det er markert færre kokker som ser for seg å tilbringe resten av yrkeskarrieren i nåværende yrke. For å kunne underbygge resultatene fra den kvantitative undersøkelsen spurte jeg om respondentenes årsaker til at de tenker å skifte yrke eller hva som var det avgjørende når beslutningen ble tatt.

Tabell nr. 7. Hvilke årsaker oppgis for skifte av yrke? I metodedelen er deltakerne i gruppe 1 og 2 beskrevet.

Gruppe 1	Gruppe 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidspress</li> <li>• Uoversiktlig arbeidstid</li> <li>• Ulønnet overtid</li> <li>• Arbeidsgivers manglende kompetanse</li> <li>• Useriøs ledelse</li> <li>• Familie før jobb</li> <li>• Fysisk tung jobb</li> <li>• Stagnerer i fagligutvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambisjoner</li> <li>• Ønske om videreutdanning</li> <li>• Familie</li> <li>• Helse</li> <li>• Arbeidstid</li> <li>• Dårlig ledelse</li> <li>• Dårlige utviklingsmuligheter</li> </ul>

Useriøs ledelse og oversiktighet i forhold til arbeidstid ble trukket frem i flere av intervjuene. Når man spurte om en utdypning av dette, var det tydelig at det ikke var den ubekvemme arbeidstiden i seg selv som førte til at de ønsket å endre/hadde skiftet yrke, men det å bli pålagt ulønnet overtid (komme før/bli igjen etter ordinær arbeidstid), og de vanskeligheter dette medførte i forhold til familie og andre sosiale forpliktelser.

Når man ser på momentene fra de enkelte gruppene, er det ikke overraskende at arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og helsehensyn gjentas i alle grupper. Et annet moment som også er gjennomgående er ledelse, eller manglende faglig ledelse, på arbeidsplassen. Dette kan underbygges med sitater som; «*jeg orker ikke en nisse til som ikke har peiling på mat, men bare krever og ønsker*» eller «*Bransjen kan være litt sånn cowboyaktig, og noen har sine egne lover og regler*».

Hvis man skal prøve å kategorisere dette etter «push» - frastøtningsfaktorer, så kan disse sammenfattes med manglende opplæring av arbeidstakeren, lønnsbetingelsene i bransjen, det fysiske arbeidsmiljø og ledelsesproblematikk i bransjen, samt uryddige arbeidstider som ikke må sammenblandes med ubekvemme arbeidstider. Dette er alle klassiske faktorer som i henhold til Lashley (Lashley, 2000) er med på å skyve – pushe arbeidstakeren ut av yrket

### **Fremtidig yrkeskarriere**

I det kvantitative materialet ble det spurt om respondentene ønsket å skifte arbeidsplass. Etter statistiske beregninger ser man ingen signifikant forskjell mellom de ulike yrkesgruppene. En usikkerhetsfaktor må tas i betraktning her, nemlig at begrepet arbeidsplass ble brukt i spørsmålsstillingen og ikke yrke, noe som kan ha medført mer usikker validitet siden det kan være variasjon med begrepsbruken.

I det kvalitative materialet kom det frem i begge gruppene at kokker skifter jobb forholdsvis ofte. Dette kan underbygges av utsagn som: «*Kokker kan føle at de stagnerer etter lang tid på en plass slik at tankene om å skifte jobb dukker opp*», eller «*jeg er rastløs, så jeg går med en del back-up planer*».

Alle respondentene trakk frem problemet med arbeidstid og familieliv i forbindelse med kokkeyrket. Det som kom tydelig frem spesielt i gruppe 1, var at kvinner tilpasser seg arbeidssituasjonen til familien, går ned i stillingsstørrelse, søker jobber med forutsigbar arbeidstid, som dagjobbing på for eksempel institusjonskjøkken. Det antydes at menn tenker «alt eller ingenting». Hvis man ikke klarer å kombinere yrket som restaurantkokk med familieliv, så velger man å skifte yrke fremfor å søke alternative kokkejobber som forenkler de sosiale forpliktelser. Hvis man sammenlikner med helsefagarbeidere (Dale-Olsen, 2016), så finner man ikke dette mønstret, noe som gjør at jeg tolker at det ikke er ubekvem arbeidstid, men uforutsigbarheten i forhold til arbeidstid som er årsak til skifte av yrke.

I begge gruppene kom det frem at dårlig eller useriøs ledelse medfører en uforutsigbar hverdag i forhold til lønn, arbeidstid, ansvarsfordeling, ferieoversikt og /eller overtid, er en viktig faktor for at kokkene ser seg om etter annen yrkeskarriere.

Begrepet ambisjoner og ønske om egen utvikling kom spesielt frem i gruppe 2. At man ikke

har muligheter for høyere utdanning som bygger på kokkeyrket, var en av årsakene som lå til grunn for at man valgte å bytte yrke. Det å kunne avansere ut over stillingen som kjøkkensjef var også et argument for å endre yrke.

Mine resultater viser at årsaker til frafall i kokkeyrket er sammensatt. Dette er ny kunnskap som er viktig for alle som driver med utdanning innen restaurant og matfag på alle nivå.

## Diskusjon

I denne delen vil jeg drøfte det teoretiske perspektivet og tidligere forskning opp mot de presenterte kvalitative og kvantitative dataene, og svare på forskningsspørsmålet

*Hvorfor vurderer kokker å skifte yrke når de er så stolte av yrket sitt?*

Mine funn underbygger tidligere data fra Tidemann et al. (Tidemann et al., 2005) og St. Olav Hospital (St. Olav Hospital, 2013) om at kokker føler stor stolthet til yrket sitt. Det å arbeide som kokk er ikke bare et yrke, men for mange blir dette en livsstil. Fra de kvalitative resultatene kan man ane at mange kokker føler at de jobber som kunstnere ikke som håndverkere. Det påpekes også at til tross for høyt arbeidspress, så har man et godt samhold på arbeidsplassen. At kokken er stolt av yrket sitt, kommer frem i tabell 3 og 4 der man ser at kokker generelt scorer høyt på yrkesstolthet. Når man i tillegg ser at standardavviket er lavt, så kan man fastslå med forholdsvis stor sikkerhet at kokker i mitt utvalg er stolte av yrket sitt.

Det er også stor belastning i yrket, noe som Texmon & Borgen (Texmon & Borgen, 2016) demonstrer med levealdersundersøkelsen satt i sammenheng med arbeidsbelastninger i ulike yrker. Høyere sykefravær enn befolkningen generelt, og spesielt muskel-, skjelett- og lungelidelser (St. Olav Hospital, 2013) tilsier at man kan stadfeste at kokkeyrket er et yrke med utfordrende arbeidsmiljø. Dataene som beskriver hvor lenge kokker arbeider i yrket, underbygger påstanden om at kokkeyrket er et hardt og krevende yrke (Dale-Olsen, 2016; St. Olav Hospital, 2013, Tidemann et al., 2005). De kvalitative resultatene antyder at kvinner lettere finner løsninger for å kombinere familieliv og kokkeyrket. Menn derimot velger heller å skifte yrkeskarriere fremfor å gå over i en kokkejobb på dagtid eller redusere arbeidstiden. Hvis man setter grad av yrkesstolthet i sammenheng med kjønns- og kompetanseperspektiv, kommer det frem noen interessante forskjeller. Etter statistiske beregninger viser det seg at

menn er klart mer stolte av yrket sitt enn kvinner. Det er signifikant samvariasjon mellom stolthet og fagbrev, altså en fagarbeider er i høyere grad stolt av yrket enn en som ikke har fagutdanning.

En av anbefalingene i rapporten fra Tidemann et al. (Tidemann et al., 2005) var å satse på videreutdanning for kokker og kjøkkenledere på fagskolenivå. Respondentene i min kvalitative undersøkelse påpeker også de manglende videreutdanningsmuligheter man har som kokk. Det finnes en mesterbrevutdanning for kokker. Denne er blitt revidert og startet opp med nye programplaner høsten 2016 (Mesterbrev, 2016), som kan være en mulighet for videreutdanning av kokker. Når det gjelder høyere utdanning på Universitet eller Høgskolenivå, har kokker vanskeligheter med opptakskrav. Det er svært få utdanninger hvor det åpnes for «Y-veien» ved opptak. Videreutdanning kommer også frem som en av de tiltrekningsfaktorene som Lashley (Lashley, 2000) legger vekt på for å sikre en stabil arbeidsstokk. I Melding til Stortinget nr. 9 (Meld. St. 9 (2016-2017), 2017) ønsker Kunnskapsdepartementet å signalisere at man ønsker å forsterke fagskolene. Dette kan være en viktig som videreutdanning for kokker.

At yrkesstolthet er pådriver til høyere utdanning, beskrives av Aakre og Hagen (Aakre & Hagen, 2011) hvor det dokumenteres at yrkesstolthet som elektriker er en pådriver til å starte ingeniørutdanning etter den såkalte «Y-veien». Etter endt utdanning sier 95% av utvalget at de ser for seg å jobbe som ingeniører resten av sin yrkeskarriere. Etter min oppfatning er dette en bekreftelse på hvorfor det er viktig med muligheter for videreutdanning som bygger på fagbrevet, og at kokker ville ha valgt dette fremfor å skifte yrke.

Ikke bare det fysiske, men også det psyko-sosiale arbeidsmiljø har stor betydning for kokken. Dette påpekes også av Mattilsynet (Mattilsynet, 2009) hvor man blant annet setter fokus på at restaurantbransjen er en konkurranseutsatt bransje med stort arbeidspress. Det er en sterk økning i antallet som spiser ute, det er stor forskjell i landet, men i Oslo-området spiser opp mot 65% av befolkningen ute to ganger pr. måned (Bugge et al., 2007). Dette betyr at Oslo og Oslo-området blir mer trendsettende, bransjen utvikles raskt og det er høyt arbeidspress. Tidemann et al. (Tidemann et al., 2005) påpeker at det er stor etterspørsel etter faglærte kokker. Det er et klart paradoks når man har fått rapportert at gjennomsnitts «levetid» i yrket er 6, 5 – 10 år (St Olav Hospital, 2013; Tidemann et al., 2005). Dette betyr at vi får kjøkkenledere i 20-årene, og det er rapportert om tilfeller av utbrenthet. Kommunikasjon og

kommunikasjonsproblemer påpekes av Mattilsynet (Mattilsynet, 2009) som en av belastningene på det psyko- sosiale arbeidsmiljø. Stor del av arbeidskraften har innvandrerbakgrunn og det samme gjelder også på eiersiden. Det samme blir også bekreftet i de kvalitative intervjuene samlet i tabell 7 hvor informantene oppgir flere momenter knyttet opp mot problematikk rundt det psyko-sosiale arbeidsmiljøet.

Det organisasjonsteoretiske begrepet «turnover» blir sentralt for å diskutere funnene. Vi vet at Hotell- og restaurantnæringen skiller seg klart ut når det gjelder turnover – opp mot 25 % årlig (Dale-Olsen, 2016), eller at kokken har vært ansatt på nåværende arbeidssted i gjennomsnitt to år (St. Olav Hospital, 2013). Den samme konklusjon kan man også trekke fra Spetalen et al. (Spetalen et al., 2016) hvor man ser at over halvparten av respondentene har arbeidet tre år eller mindre ved nåværende arbeidsplass. Deming (Deming, 2000) definerer bedrifter som har høy turnover som «syke». Vi ser også i vårt kvantitative materiale at det er stor mobilitet i kokkeyrket, hvor kokker i høyere grad enn andre yrkesgrupper innen restaurant- og matfag «tenker ofte på andre yrkesmuligheter», og i mindre grad enn andre «tilbringer resten av yrkeskarrieren som». Brochs–Haukedal (Brochs–Haukedal, 2010) mener at man kan sette likhetstegn ved høy turnover og høyt fravær, og at begge har negativ klang innen organisasjonsteori. St. Olav Hospital (St. Olav Hospital, 2013) dokumenterer at sykefraværet blant kokker er høyere enn gjennomsnittet i befolkningen. Det er tydelig fra det kvalitative materialet at flere av faktorene som nevnes hos de ovenstående forfattere er til stede i restaurantbransjen. Hva kan man da gjøre for å motvirke denne trenden? Lashley (Lashley, 2000) beskriver tiltreknings- og frastøtingsfaktorer som finnes i bransjen. Det samme kommer frem i mitt materiale hvor intervjuene underbygger at frastøtingsfaktorene er viktigere enn tiltrekningsfaktorene i bransjen. Dersom eiere og ledere av restauranter blir mer bevisste på disse faktorene og legger til rette for ordnede arbeidsforhold, sikker økonomi og åpner for tilpasninger til familielivet, så vil arbeidsstokken sannsynligvis være mer stabil. Dette underbygges av Lashley (Lashley, 2000) som påpeker at bedriften må konsentrere seg om å minske frastøtingsfaktorene siden det er vanskelig å kontrollere tiltrekningsfaktorene som finnes ved andre arbeidsplasser.

Både hos Dale–Olsen (Dale–Olsen, 2016) og i det kvantitative materialet i min undersøkelse kommer det frem at det er stor mobilitet i arbeidsstokken, og jeg kan se at det er en forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder hvor lenge de blir i yrket, og hvordan de løser utfordringene når man etablerer familie og får barn. I Spetalen et al. (Spetalen et al., 2016)



kommer det frem at 2/3 av kokkene i undersøkelsen er 40 år eller yngre, noe som igjen underbygger at kokkene forlater yrket i ung alder. Hvis man setter dette med «jobbhopping» inn i en større sammenheng, så vil jeg tro at dette er en stor kostnad for restaurantbransjen. At en medarbeider slutter og en ny begynner medfører kostnader, og med så stor «turnover» som det ser ut til å være i denne bransjen, jeg antar at dette medfører en stor kostnad for restaurantnæringen.

I og med at kokker blir kort tid i yrket er rekrutteringen til kokkeyrket viktig for å sikre fagutdannet og yrkesstolt arbeidskraft. Det er tankevekkende at antallet elever som begynner på Vg1 Restaurant- og Matfag går stadig nedover. I 2000 var det 3435 elever som hadde Restaurant og Matfag som førstevalg, i 2015 var dette tallet sunket til 2117 elever (Statistisk sentralbyrå (SSB), 2016). Dette er en nedgang på over 40%. Vi spiser mer ute på restaurant (Bugge et al., 2007), det er en sterk økning i antallet spisesteder (Mattilsynet, 2009) og det utdannes stadig færre kokker. Sundquist (Sundquist, 2016) påpeker at det er et økende behov for faglærte medarbeidere, og at man må sette fokus på å utdanne flere i årene som kommer. Tidemann et al. (Tidemann et al., 2005) er også inne på denne problematikken og antyder at bemanningen på de enkelte kjøkken har gått ned – altså økende arbeidspress på de kokkene som er i jobb.

Det kom tydelig frem i det kvalitative materialet (tabell nr. 7) at ledelse og manglende forutsigbarhet var en av hovedårsakene til at kokker ønsker å forlate yrket. Det kan virke som om det er to ulike sider av dette problemet. Det ene er kjøkkenledere/eiere med fagkompetanse, men manglende ledelseskompetanse. Det andre som trekkes frem er ledere uten fagkompetanse. Ledelsesproblematikk er et kjent fenomen i bransjen, noe også Tidemann et al. (Tidemann et al., 2005) var inne på i sin rapport. Det påpekes av flere respondenter i det kvalitative materialet at det er «greit» med uryddige arbeidsforhold når man er ung og nyutdannet, men når man har etablert familie og har forpliktelser, så trenger man ordnede forhold med økonomi, arbeidstid og ferier. Dette kan synes å være sammenfallende med hvor lenge kokker arbeider i yrket. Man skifter over til andre fagrelaterte yrker som ferskvarsjef, institusjonskokk eller matindustri hvor arbeidsforholdene er bedre regulert når man er kommet i en alder hvor familieliv og stabilitet er viktigere enn jobben som kokk. Det er viktig å poengtere at det ikke er den ubekvemme arbeidstiden i seg selv som er et problem, men uforutsigbarhet med tanke på arbeidstiden. Ofte må restaurantkokken komme før eller bli igjen etter avtalt arbeidstid. Denne uforutsigbarheten gjør det vanskelig å kombinere

restaurantkokkyrket med familie og andre sosiale forpliktelser.

I gruppe 2 i den kvalitative studien poengterte respondentene som hadde skiftet yrke at de personlige ambisjoner og indre motivasjon for egenutvikling, var en av hovedårsaken til yrkesskiftet. Det kommer også frem i denne gruppen at de først undersøkte mulighetene for videreutdanning innen restaurantbransjen, men når de opplevde at det var få muligheter for videreutdanning som bygger direkte på kokkeutdanning, valgte de å gå over til et annet yrke. Nå skal det sies at respondentene i denne gruppen var spesielt plukket ut fordi de hadde endret yrke, men disse uttalelsene sett i sammenheng med Tidemann et al. (2005) tyder på at det er et behov for videreutdanning på høyere nivå som bygger direkte på kokkefagbrevet. Dette underbygges av Kuvås (Kuvås, 2013) og Buch et al. (Buch et al., 2016) som påpeker at for å få en velfungerende organisasjon, så må man legge til rette for personlig utvikling hos sine medarbeidere. Det virker underlig at i en så kreativ og utviklende bransje som restaurantbransjen, ikke har innsett verdien av kurs – videreutdanning for sine medarbeidere. Deming (Deming, 2000) påpeker det samme, at dersom man skal kunne utvikle enten bedriften eller et nytt produkt, så må man tilføre midler til personalutvikling. Dersom man kun er opptatt av kortsiktig profitt, har ikke bedriften «livets rett».

En av respondentene fra den kvalitative studien omtalte restaurantbransjen som «cowboyaktig», noe som man kan tolke i samme retning som det Mattilsynet (Mattilsynet, 2009) påpeker med uklare eier- og arbeidsforhold i restaurantbransjen. Et av de tiltak som Mattilsynet, NAV og skattedirektoratet har startet opp er felles kontroller med fokus på hygiene, økonomi og arbeidsmiljø. Ofte er også Brannvesen med for å kontrollere det branntekniske og rømningsveier. «Smilefjesordningen» gir forbrukeren et raskt bilde på om alle kvalitetssikringshensyn er tatt til følge i bedriften, som omfattes av et regelverk knyttet til av hygieniske -, arbeidsmiljømessige og økonomiske forhold. Denne ordningen har fått mye omtale i pressen, men det er enda for tidlig til å si noe i forhold til langsiktig resultat (Mattilsynet udatert).

## Konklusjon og oppsummering

Når jeg begynte å undersøke om kokker vurderer å skifte yrke til tross for at de er så stolte av jobben sin, hadde jeg en klar forforståelse om at dette i hovedsak skyldes arbeidsmiljøproblematikk. Etter hvert i analysearbeidet utkrystalliseres det andre momenter som de viktigste årsakene til at kokker forlater yrket i ung alder. Disse er:

- Ledelse – mangel på ledelse og manglende faglig ledelse.
- Familieliv og de krav en yrkesutøver har til økonomi, forutsigbarhet i forhold til arbeidstid, og overtid. Dette momentet er tosidig også knyttet opp mot ledelsesproblematikk.
- Ambisjon og ønske om videreutdanning, at det ikke finnes flere tilbud om videreutdanning som bygger direkte på kokkeutdanningen.
- Det psyko-sosiale arbeidsmiljø er årsaker som trekkes mindre frem.

I mitt materiale underbygges resultatene fra Tidemann et al (2005) som i sin konklusjon anbefaler at bransjen bør påse at det startes en bedre lederutdanning, og at det opprettes kurs og utdanning på fagskolenivå for kokker og kjøkkenledere. Andre forfattere som Buch et al (2016) påpeker det samme når de sier at lønn ikke er hovedårsaken til jobbskifte, men at momenter som tilhørighet og faglig utvikling er viktig. Nå er Mesterbrevutdanningen (2016) blitt revidert med nye læreplaner fra høsten 2016. Til tross for at rapporten til Tidemann et al (2005) som er gjennomført på oppdrag fra NHO, har det ikke blitt opprettet nye utdanninger for denne yrkesgruppen. Meld. St. 9 (2016 – 2017), (2017) om fagfolk for fremtiden antyder at vi får et større fokus på fagskoleutdanning fremover. Dette vil forhåpentligvis være med på å avhjelpe behovet for videreutdanning innen kokkeyrket.

Det kommer tydelig frem i mitt materiale at ønsket om faglig utvikling som bygger på kokkefagbrevet er stort. Det er synd at denne muligheten i liten grad finnes. Jeg mener at flere kokker ville ha valgt å bli i bransjen og på denne måten kunne bidra til fagutvikling, i motsetning til at de i dag velger å forlate bransjen og yrket for å få realisert sine ambisjoner for høyere utdanning. For RM-bransjen i dag er det kun Yrkesfaglærerutdanningen i restaurant og matfag som har tilpasset opptakskravene til «Y-veien» for blant annet kokker med fagbrev.

Man kan også se sammenheng med de faktorer som Lashley (2000) nevner, knyttet til hva som tiltrekker og frastøter arbeidstakere, og hva mine respondenter i den kvalitative undersøkelsen legger vekt på. Det vil være nærliggende å tro at dersom bedriftene legger til rette for at frastøtningsfaktorene blir så minimale som mulig, vil man få en mer stabil arbeidskraft. Andre årsaker som det også legges vekt på er arbeidspress, mangel på faglært arbeidskraft og stadig «turnover» i yrket. Det er viktig å synliggjøre denne kunnskapen i yrkesfaglærerutdanningen i restaurant- og matfag slik at lærere som jobber med utdanningen av fremtidige kokker kan bevisstgjøres for å demme opp for det store frafallet fra yrket.

## Kilder

- Aakre, B. M., Hagen, S. T. (udatert). *Fra fagbrev til ingeniør – et didaktisk perspektiv*. Uniped 01/2011 (volum 34) hentet 27.10.2017  
<https://www.idunn.no/uniped/2011/01/fra-fagbrev-til-ingenioer-et-didaktisk-perspektiv>
- Aune, A. (2000). *Kvalitetsstyrt ledelse – Kvalitetsstyrte bedrifter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids og ledelespsykologi*. Oslo: Cappelen Damm A/S
- Buch, R., Dysvik, A., Kuvås, B., (2016) *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm
- Bugge, A., Lavik, R. (2007). *Å spise ute – hvem, hva hvor, hvordan, hvorfor og når*. SIFO: Fagrapport 6/2007
- Christoffersen, L., & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag
- Dale-Olsen, H. (2016). *Gjennomtrekk av ansatte; Ulike trender i forskjellige næringer*. Søkelys på arbeidslivet 01-02/2016 Volum 32
- Deming, W. E. (2000). *Out of the crisis*. USA: MIT press
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS*. Oslo: Abstrakt forlag
- Kuvås, B. (2013). *Kontroll enklest men ikke best*. Oslo: BI Business Review; Hentet 18.08.2017 fra: <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2013/04/kontroll-enklest-men-ikke-best/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Lashley, C. (2000). *Hospitality Retail Management: A Unit Manager`s Handbook*. Oxford: Butterwoth-Heinemann
- Meld. St. 9 (2016 - 2017) (2017). *Fagfolk for fremtiden, Fagskoleutdanning*. Oslo: Det Kongelige Kunnskapsdepartement.
- Mattilsynet (2009). *Det er servert. En tilstandsbeskrivelse av serveringsbransjen. Områdeanalyse av serveringsbransjen – delrapport 1*. Oslo: Mattilsynet; hentet 18.08.17 fra:  
[https://www.mattilsynet.no/mat\\_og\\_vann/matservering/restaurant\\_kafe\\_hotell/det\\_er\\_servert\\_tilstandsbeskrivelse\\_av\\_serveringsbransjen\\_2009.3526/binary/Det%20er%20servert!%20tilstandsbeskrivelse%20av%20serveringsbransjen%202009](https://www.mattilsynet.no/mat_og_vann/matservering/restaurant_kafe_hotell/det_er_servert_tilstandsbeskrivelse_av_serveringsbransjen_2009.3526/binary/Det%20er%20servert!%20tilstandsbeskrivelse%20av%20serveringsbransjen%202009)
- Mattilsynet (udatert). *Veileder til virksomhetene om smilefjesordningen*. Oslo: Mattilsynet hentet 18.8.2017.  
[https://www.mattilsynet.no/om\\_mattilsynet/gjeldende\\_regelverk/veiledere/veileder\\_til](https://www.mattilsynet.no/om_mattilsynet/gjeldende_regelverk/veiledere/veileder_til)

[smilefjesordningen fra mattilsynet.21114/binary/Veileder%20til%20smilefjesordningen%20fra%20Mattilsynet](http://smilefjesordningen.fra.mattilsynet.21114/binary/Veileder%20til%20smilefjesordningen%20fra%20Mattilsynet)

- Mesterbrev (2016). *Det kommer nye læreplaner fra høsten 2016* Hentet 18.8.07 fra: <http://www.mesterbrev.no/om-oss/nye-laererplaner-2016/>
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival manual*. Berkshire, England: Open University Press
- Spetalen, H. & Eben, B. (Red.). (2016). *Yrkesfaglærerstudenter forsker videre. - en antologi basert på bacheloroppgaver skrevet av studenter ved yrkesfaglærerutdanningen i restaurant- og matfag ved Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016*. Oslo: Institutt for yrkesfaglærerutdanning.
- Spetalen, H., Eben, B. & Jahnlu, D. (2016). *Yrkesutøvelse i restaurant og matfagene – Arbeidsoppgaver, prioriteringer og forskjeller. Første delrapport (HIOA, Rapport 3)*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Statistisk Sentralbyrå (2016). *Fakta om utdanning 2016, Nøkkeltall for utdanning*. Hentet fra: <http://ssb.no/utdanning/artikler-gpublikasjoner/attachment/253128?ts=15259e0b260>
- Sundquist, N. (2016). *Yrkesfaglig utvalg for reiseliv, matproduksjon og primærnæringen*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Skårderud, J. & Hellesnes, P. (2015, 03. september). Kaster om på yrkesfagene. *Klassekampen*. Hentet 18.8.07 fra <http://www.klassekampen.no/apps/pbcs.dll/article?AID=/20150903/ARTICLE/150909988/1005&template=printart>
- St. Olavs Hospital (2013). *Kokker, arbeidsmiljø og helse. Spørreundersøkelse blant kokker som tok fagbrev 1988-2008. (Delrapport 1)*. Trondheim universitetssykehus: Arbeidsmedisinsk avdeling.
- Texmon, I. & Borgen J-K., (2016). *Høy utdanning og godt arbeidsmiljø bidrar til et langt liv – levealder i ulike yrker*. SSB: Samfunnsspeilet 2/2016
- Tidemann, T. & Mykletun, R. (2005). *Kokkens hverdag*. Oslo: Reiselivsbedriftenes landsforening.