



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

**„Mér finnst svo gaman að fara með og kynna matinn“**

Afstaða sveinsprófsnema í matreiðslu  
til opinnar vinnuaðstöðu á verknámsstað

Þyrnir Hálfðanarson

Lokaverkefni til B.Ed.-prófs

Febrúar 2023

**DEILD FAGGREINAKENNSLU**



**„Mér finnst svo gaman að fara með og kynna matinn“**

Afstaða sveinsprófsnema í matreiðslu  
til opinnar vinnuaðstöðu á verknámsstað

Þyrnir Hálfðanarson

Lokaverkefni til B.Ed.-prófs

í kennslufræði verk- og starfsmenntunar

Leiðbeinandi: Atli Vilhelm Harðarson, prófessor

Deild faggreinakennslu Menntavísindasviðs Háskóla Íslands

Febrúar 2023

„Mér finnst svo gaman að fara með og kynna matinn“

Afstaða sveinsprófsnema í matreiðslu til opinnar vinnuaðstöðu á verknámsstað

Ritgerð þessi er 10 eininga lokaverkefni til B.Ed.-prófs

í kennslufræði verk- og starfsmenntunar við deild faggreinakennslu

á Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© 2022 Þyrnir Hálfðanarson

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

## Ágrip

Hér í ritgerðinni sem á eftir fer verður fjallað um matreiðslunám eins og það fer fram á Íslenskum verknámsstöðum. Skoðað er hvort og hvernig breytingar í innanhússhönnun og umhverfi veitingastaða geti mögulega haft einhver áhrif á störf matreiðslumanna og nema þegar kemur að færni í samskiptum við gesti og gangandi. Rannsókn á áhrifum opins vinnuumhverfis hefur leitt í ljós áhrif til hins betra í samskiptum, orðbragði, starfsánægju og þjónustuvilja gagnvart viðskiptavinum. Þá kveðast einstaklingar, oft konur, telja sig búa við meira öryggi gagnvart áreitni á vinnustaðnum. Í þessari ritgerð varð fyrir valinu að rannsaka hvort greina mætti sambærilega afstöðu, sérstaklega á meðal matreiðslunema héraendis en einnig var rætt við tvo matreiðslumenn sem hafa starfað í nokkur ár frá útskrift. Tilgangurinn var að kanna afstöðu þeirra til þess hvort að þeir telji að opið eldhús geti haft áhrif á samskipti eða sé yfir höfuð til bóta fyrir þá sjálfa sem fagmenn. Fyrir valinu varð að eiga hálfopin viðtöl við þátttakendur og kanna sérstaklega afstöðu þeirra til ólíkra vinnuaðstæðna með tilliti til verknámsins. Myndsímtöl við sex sveinsprófsnemendur í matreiðslu og tvo matreiðslumenn starfandi á veitingahúsum leiddu í ljós að viðmælendur voru almennt jákvæðir gagnvart opnu starfsumhverfi. Þeir töldu einnig að oft á tíðum gætti óþolinmæði og óþarfa hörku í garð byrjenda í eldhúsinu en álitu að slíkt mætti bæta með markvissari kennslu á námsstöðunum. Þeir töldu einnig mikilvægt að nemarnir fengju að prófa að gera sem mest jafnhliða kennslu frá meistara eða samstarfsmanni. Þeir virtust allir hafa brennandi áhuga á starfinu og álíta áhuga mikilvægan þátt í að samstarfsmenn séu til í að leiðbeina minna reyndum. Þeir töluðu um að með reynslunni og aukinni verklegri kunnáttu hefðu þeir öðlast meiri ábyrgð og viðurkenningu og fundið sterkar fyrir liðsheildinni á vinnustaðnum. Reynslunni hefði svo einnig fylgt gjaldgengi til að fá að reyna sig á öðrum vinnustöðum þar sem kynnast mátti breytilegri vinnuaðstöðu og starfsháttum, þar á meðal opinni sem þeir virtust hafa sóst eftir að fá að reyna.

## Efnisyfirlit

<b>Ágrip</b> .....	<b>3</b>
<b>Aðfaraorð</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inngangur</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Fræði og frásögn</b> .....	<b>8</b>
2.1 Frásögn af hundalífi.....	8
2.2 Matreiðslunám í eldhúsum nútímans.....	9
2.3 Félagsmenning eldhússins .....	11
<b>3 Rannsóknaraðferð</b> .....	<b>14</b>
3.1 Viðtalsrammi .....	15
3.2 Þátttakendur .....	16
<b>4 Niðurstöður</b> .....	<b>17</b>
4.1 Óþolinmæði gagnvart reynsluleysi .....	18
4.2 Persónuleg kennsla og fá að prófa.....	18
4.3 Áhugahvöt.....	20
4.4 Fagleg viðurkenning og ábyrgð .....	21
4.5 Markmið í námi og starfi.....	22
4.6 Vinnuumhverfi .....	24
4.7 Jákvæð samskipti .....	25
<b>5 Samantekt og umræða</b> .....	<b>26</b>

## Aðfaraorð

Það var höfundu ritgerðar sérlega ánægjuleg reynsla að eiga viðtölin við þátttakendur, þar sem þeir voru einstaklega viðræðugóðir og viljugir til að deila reynslu sinni frá samningstímanum. Það er alltaf skemmtileg að vera vitni að því þegar sveinsprófsnemar eru að renna síðasta skeiðið til móts við loka raunina, sveinsprófið sjálft. Í bland við kvíðann sem gjarnan fylgir slíkri prófraun, má samt oftast greina eftirvæntingu og tilhlökkun þeirra yfir því að sjá fram á að eftir fjögurra ára strit fái þeir að lokum sveinsbréfið í hönd. Að þessu sögðu þá vil ég bara færa þeim öllum kærar þakkir fyrir framlagið til þessa verkefnis.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirrituðum. Ég hef kynnt mér [Vísindasiðareglur Háskóla Íslands](#) (2020). Ég hef gætt viðmiða um siðferði í rannsóknum og fyllstu ráðvændni í öflun og miðlun upplýsinga, og túlkun niðurstaðna. Notkun mín á heimildum er í samræmi við 4. mgr. 54. gr. Reglna fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009. Ég vísa til alls efnis sem ég hef sótt til annarra eða fyrri eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Ég þakka öllum sem lagt hafa mér lið með einum eða öðrum hætti en ber sjálfur ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Mosfellsbæ, 23. nóvember 2022

Þyrnir Hálfðanarson

## 1 Inngangur

Fyrirtæki þar sem vandað er til starfsmannastjórnunar eru vonandi sem flest meðvituð um verðmæti vel þjálfðra starfsmanna og mikilvægi þess að minnka starfsmannaveltu, þar sem að það er umtalsverður kostnaður fólgin í þjálfun starfsmanna. Ég held að það sama eigi við þar sem nemar eru á iðnsamningi, meistari og vinnustaður meta það sem fjárhagslegan ávinning að neminn geti sem fyrst farið að taka á sig ábyrgð á vinnustað og skila af sér verðmætri vinnu ásamt því að taka þátt í að deila kunnáttu með yngri nemum.

Ný reglugerð um vinnustaðanáms á framhaldsskólastigi (nr. 180/2021) hefur verið gefin út og er því ekki úr vegi að skoða nokkrar rannsóknir og frásagnir sem tengjast því. Sérstaklega verður hugað að hvernig starfsumhverfið og breytileiki þess getur haft áhrif á námsframvindu og þroska félagshæfni hjá verðandi fagmönnum í matreiðslu.

Starf matreiðslumanna hér á landi er skilgreint sem löggild iðngrein og til þess að mega kallast matreiðslumaður þarf að hafa lokið fjögurra ára 290 eininga námi. Þar af eru 200 einingar á viðurkenndum vinnustað í 126 vikur og 90 einingar í skóla í þrjár annir. Af því má því sjá að lengsta hluta námsins eru nemarnir starfandi á vinnustaðnum sem þeir eru samningsbundnir (Námskrá í matreiðslu, e.d).

Nýja reglugerðin fellir úr gildi fyrri reglugerð (nr. 840/2011) um vinnustaðanáms og starfsþjálfun á vinnustað og er væntanlega ætlað að styrkja réttarstöðu nema í vinnustaðanámsi og tryggja eftirlit með gæðum námsstaða og aðgengileika að námssamningi. Þar er m.a. að finna skilgreiningar á nýjum hugtökum sem þar koma fyrir. Hún tíundar frekari útfærslu á tilhögun og gerð námssamninga, tekur til vinnustaðanáms á framhaldsskólastigi og byggir á almennum ákvæðum aðalnámskrár um nám á vinnustað og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Það er m.a. talað um umsýsluaðila í reglugerðinni, sem getur verið skóli eða einhver annar aðili sem menntamálaráðherra hefur falið slíkt hlutverk. Umsýsluaðili hefur heimild til að skipuleggja vinnustaðanámsamninga við fleiri en eitt fyrirtæki til að tryggja fjölbreytni vinnustaðanáms nemanda. Þurfi umsýsluaðili að grípa inn í og sjá nema fyrir skólasamningi þá þarf að hafa verið fullreynt með að koma nemanda á iðnmeistarasamning og skal það tilkynnt til meistarafélags viðkomandi iðngreinar þar sem það á við. Í reglugerðinni er einnig kveðið á



um innleiðingu rafrænnar ferilbókar sem fylgir eftir námsframvindu nemenda á verknámsstað og staðfestir hæfni nemenda. Menntamálastofnun hefur umsjón með ferilbókinni.

Höfundur þessarar ritgerðar þykir nú viðeigandi að gera nokkra grein fyrir sjálfum sér þar sem hann hefur sjálfur farið í gegnum matreiðslunám og býr að reynslu af því bæði sem meistari með nema á námssamningi sem og því að vera sjálfur kokkanemi.

Ég hóf námssamning í Hótel Íslandi 1988 og lauk sveinsprófi vorið 1991 frá Hótel- og veitingaskóla Íslands og vann á fjölmörgum veitingastöðum eftir það. Árið 2004 lauk ég svo námi til matreiðslumeistara frá Hótel og matvælskólanum í Kópavogi og eftir það hafði ég sjálfur nema á samningi m.a. frá veitingastöðunum Lækjarbrekku og Humarhúsi. Árið 2015 kláraði ég síðan kennslufræði fyrir iðnmeistara frá Háskóla Íslands með diplóma til kennsluréttinda í grunn og framhaldsskóla. Rannsóknin er því liður verkefni í áframhaldandi námi höfundar í Kennslufræði verk- og starfsmenntunar, B.Ed. 120e og Ritlist 60e. Rætt var við nokkra sveinsprófsnemendur vorið 2022 ásamt matreiðslumönnum sem hafa verið starfandi í nokkur ár. Í viðtölum við þá var spurt spurninga um vinnuaðstöðu, samskipti, tilhögun kennsluhátta og framvindu í vinnustaðarnáminu.

Höfundur ritgerðar vill einnig taka fram að þó hann búi sjálfur að mikilli reynslu og þekkingu á viðfangsefninu, þá var auðvitað fylgt þeirri stefnu að halda sig við fræðilega greiningu og vísanir í heimildir. Þess má þó geta að oft reyndust hugmyndir höfundar og niðurstöður fengnar með aðstoð fræðanna hafi góðan samhljóm.

## 2 Fræði og frásögn

### 2.1 Frásögn af hundalífi

Yngsta dóttir mín eignaðist hamstur fyrir nokkru og var heldur betur ánægð með það. Það kom þó fljótt á daginn að köttur hafði leynst þar í sekknum. Hamsturinn, sem er næturdýr fór heldur betur á ról eða hjól skulum við frekar segja þegar aðrir meðlimir fjölskyldunnar vildu sofa. Það var eiginlega strax daginn eftir að hamsturinn, sem hafði fengið nafnið Einar Smárason, var tekin upp með heimili og búslóð og fluttur niður um eina hæð, þar sem hann deilir núna rými með hinum litskrúðuga og félagslynda páfagauki Elvis.

Hlaupagleði Einars hamsturs minnir mig svo á frásögn sem ég las um á bloggsíðu á netinu (Hidden Kitchens: The Kitchen Sisters 2014) um „the turnspit dog“ eða rullurakkann eins ég hef kosið að kalla hann. Rullurakkinn var sérreктаð afbrigði af hundi, sem fyrr á öldum, nánar tiltekið á Viktoríutímanum, gegndi því sérhæfða hlutverki að knýja áfram vélbúnað sem snéri steikarteini yfir eldstæði á Breskum heldri manna heimilum.

Þetta gekk þannig fyrir sig að hundurinn var látin hlaupa inni í hlaupahjóli eða rullu líkt og hamstur og hreifing rullunnar knúði snúning steikarteins þannig að jöfn steiking fékkst yfir eldstæðinu. Sums staðar þar sem sérstaklega reyndi á þjónustu hundsins voru fleiri en einn að störfum og sáu þeir sjálfir um vaktaskipti og að allir fengju jafna hvíld.

Rulluhundarnir máttu þola hörmulega meðferð og þegar þeir voru þjálfaðir í hlutverk sitt var algengt að glóandi koli væri kastað inn í hlauparulluna og vesalings hundurinn hljóp auðvitað til að komast undan því að skaðbrenna. Því er þá víst ekki að undra að þeim hafi verið lýst sem frekar óásjálegum, með tortryggið og dapurlegt yfirbragð eins og þeir hafi sífellt átt von á að vera gripnir og neyddir til að sinna sínu lítt öfundsverða starfi.

Vænt stykki af nauti getur víst tekið allt upp undir þriggja tíma eldun yfir glóðum þannig að það má alveg gera sér í hugarlund hverskonar þrældómur hefur verið lagður á aumingja hundinn og ekki var honum liðið að stoppa eða hægja á hlaupunum heldur var bara glóandi kolamola kastað í rulluna til að tryggja að ekki væri svikist um.

Annað dæmi um hversu mikilvægir hundarnir voru er frásögn af því þegar skipstjóri á ensku herskipi taldi sér ekki næg virðing sýnd af íbúum Bristol. Skipstjórinn sendi sjóliða til að ræna öllum rulluhundum bæjarins og hélt þeim í gíslingu. Það voru því ekki neinar steikur

bornar fram þar í bæ fyrr en að kapteininum fannst að heiður sinn hefði verið endurreistur og bæjarbúar komu bljúgir og beygðir og lofuðu bót og betrun (Jeaffreson, 1875).

Með tilkomu gufuafis og vélvæðingar rann svo öld rulluhundanna sitt skeið og þar sem þeir þóttu frekar geðstirðir þá var ekki eftirspurn eftir þeim sem gæludýrum. Öll þeirra ætt og kyn heyrir nú sögunni til<sup>1</sup>. Til umhugsunar má einnig nefna að Charles Darwin tekur rulluhundinn sem dæmi um húsdýr sem hvarf af söguviðinu eftir að samfélagsbreytingar gerðu hann óþarfann ásamt því skapgerðareinkennum dýrsins komu í veg fyrir aðra eftirspurn (Darwin, 1859). Á Abergavenny safninu í Monmouthshire eru varðveittar uppstoppaðar líkamsleifar Whiskey's rullurakka, þær einu sinnar tegundar í heiminum.

## 2.2 Matreiðslunám í eldhúsum nútímans

Það hefur vakið þó nokkurn áhuga rannsakenda frá fleiri en einu fræðasviði að skoða hinn lokaða heim matreiðslumanna. Þegar sagt er „lokaða“ þá er líka átt við að matreiðslumenn hafa til þessa unnið sína vinnu í afmörkuðu rými og eiga lítið samneyti við viðskiptavini.

Núna virðast hins vegar vera blikur á lofti fyrir hinn stirðlundaða og hrokafulla kokk sem hefur haldið sig til hlés á bak við. Þar sinnir hann sínum störfum og á oft og einatt í útistöðum við samstarfsmenn og jafnvel viðskiptavini líka. Þessi afmarkaði og lokaði heimur atvinnueldhússins á sér á margan hátt sína eigin menningu og nefna má því til stuðnings, sérstök áhöld eins og sérsníðna hnífa, skurðarbretti, einkennisfatnað og sérstakt tungutak. Meira að segja í bókmenntaheiminum er sérstakur flokkur tileinkaður kokkum og matreiðslu. Allir þessir sýnilegu þættir eru mikilvægur liður í að skapa ímynd og faglega sjálfsmynd matreiðslumannanna sjálfra (Robinson og Baum, 2020). Í þessu samhengi mætti jafnvel rifja upp sögu Michelín stjörunnar þessu til stuðnings.

Upphaf hinnar eftirsóttu stjörnu má rekja allt aftur til ársins 1889 þegar bræðurnir Andre og Edouard stofnuðu dekkjafyrirtæki sem bar nafn þeirra, Michelin. Þeir létu prenta litla rauða leiðarvísa og gáfu viðskiptavinum sínum frítt með dekkjunum. Leiðarvísirinn innihélt ýmsar hagnýtar upplýsingar svo sem eins og hvernig mætti skipta um dekk, hvar fylla mætti á

---

<sup>1</sup> Fróðleikspyrstum um hundalíf og sögu má benda á að ef „turnspit dog“ er slegið inn á leitarvél þá koma upp heilmargar vefsíður ásamt umfjöllun á Wikipedia um rullurakkann horfna.

eldsneyti og vegakort. Þeir höfðu jú ályktað að góðar leiðbeiningar til ökumanna gætu aukið ferðalög og þá líka aukið slit á dekkjunum sem þeir seldu.

Næstu tvo áratuginu héldu þeir áfram að gefa út leiðarvísinn þar til dag einn að Andre Michelin kom á dekkjaverkstæði og sá hvar leiðarvísarnir hans voru notaðir til að stilla af fætur á vinnubekk. Michelín leiðarvísirinn fékk ærlega yfirhalningu og settur á markað árið 1920 og seldur á sjö franka því bræðurnir álitu að ef greiða þyrfti fyrir þá væri betur með farið. Nýi leiðarvísirinn innihélt lista yfir hótél og veitingastaði í París eftir ákveðnum flokkum og hópur óþekkra matargesta eða veitingaeftirlitsmanna fenginn til að heimsækja og skoða veitingastaði óboðað. Árið 1926 byrjaði leiðarvísirinn að veita fínnum veitingastöðum stjörnur. Þetta var hin eftirsóttá Michelín stjarna sem núna er metin sem ein virtasta viðurkenning sem til er og veitt veitingastöðum eða kokkum fyrir framúrskarandi gæði í matreiðslu og annari þjónustu ([guide.michelin.com](https://www.guide.michelin.com)).

Nú á okkar öld blása breyttir vindar í hönnun og fyrirkomulagi á veitingastöðum. Í dag þarf veitingastaðurinn að vera opinn þannig að sýnileiki og nálægð sé í fyrirrúmi. Búið er að leiða kokkinn fram í dagsljósið eins og hellisbúa. Þar í auglýsning allra, gesta og gangandi vinnur hann störf sín með bros á vör. Þegar hér er talað um opið eldhús þá er verið að meina að kokkurinn er í það minnsta vel sýnilegur gestum staðarins og þeir geta virt fyrir sér hvernig hann vinnur og meðhöndlar hráefnið. Nálægðin við gestina getur verið misjöfn, allt frá því að kokkurinn nánast gengur á milli og eldar, þannig að gestir geta átt samtál við hann meðan hann vinnur, til þess að hann sé staðsettur á bak við glervegg og sýnilegur á þann hátt án annara samskipta við matargesti. Í lokuðu umhverfi er kokkurinn hins vegar að störfum í eldhúsinu á bak við og hefur sjaldnast önnur samskipti við gesti en á þann veg að þjónninn flytur skilaboðin á milli.

Í nýlegri rannsókn (Graham, Ali og Tajeddini, 2020) má lesa um hvernig starfsþjálfun kokka við breyttar aðstæður í opnu eldhúsi getur haft afgerandi áhrif á hvernig kokkurinn nær að þroska samskipta hæfni sína og vilja til að veita viðskiptavininum góða þjónustu. Þá koma einnig fram merki um aukna starfsánægju, (Balzer, Smith og Kravitz, 1990). Einnig kemur fram að betra orðbragð er viðhaft í samskiptum. Starfsskilyrðin virðist einnig falla betur að þörf kvenna og ungmenna, á starfssamningi (Reglugerð um vinnustaðanám nr. 180/2021).

Þetta eru niðurstöður sem geta nánast skilið á milli feigs og ófeigs, ef þannig mætti að orði komast, fyrir bæði velgengni vinnustaðar og hins verðandi fagmanns. Sérlega er

mikilvægt að öryggi og ábyrgir starfshættir séu tryggir á starfsnámsstöðum eins og áréttað er í 3. gr. reglugerðarinnar um vinnuvernd.

Í rannsókn (Graham, Ali og Tajeddini, 2020) var safnað saman niðurstöðum úr fjölda rannsókna ásamt því að tekin voru viðtöl við fjölda kokka víðs vegar um heiminn. Niðurstöðurnar endurspeglu þannig ekki síst afstöðu þeirra matreiðslumanna sjálfra sem svöruðu spurningum í rannsókninni. Það kann því að fara svo að eina minningin um geðstirða og orðljóta kokkinn verði brátt vaxmynd af Gordon Ramsey sem finna má á vaxmyndasafni Madame Tussauds í Blackpool, og líkt og hinn uppstoppaði Wiskey rulluhundur á Abergavenny safninu, þá gæti hann orðið sá síðasti sinnar tegundar.

Það er full ástæða til að hafa allt þetta framansagt í huga, núna þegar fyrrnefnd reglugerð tekur gildi, þ.e. að hugað sé sérstaklega að þeirri aðstöðu til náms sem verknámsstaðirnir munu hafa upp á að bjóða.

### **2.3 Félagsmenning eldhússins**

Til þess að öðlast betri og skýrari sýn á áhrif starfsumhverfis í verknámi þá er kannski ekki úr vegi að fræðast aðeins um hvernig þjálfun í starfi innan skipulagsheildar gengur fyrir sig. Hvað gæti mögulega farið úrskeiðis og hvernig sýnileiki matreiðslumanna í þjálfun og þá samskipti við viðskiptavini getur mögulega haft áhrif á samskiptahæfni þeirra sem fagmanna að þjálfun lokinni.

Mismunandi aðbúnaður og framkvæmd getur haft afgerandi áhrif á hvernig hugarfar og fagvitund starfsmaðurinn hefur öðlast að lokinni starfsþjálfuninni. Þannig að hvort sem um er að ræða vinnustað sem hefur skuldbundið sig til að taka nema á námssamning eða bara hvaða vinnustað sem er, þá er til mikils að vinna að vandað til sé verka þar um.

Nefna má sem dæmi að fyrri reynsla og þekking nýs starfsmanns getur haft áhrif á afstöðu hans hvort heldur sem er, á jákvæðan eða neikvæðan hátt og þá hvernig hann upplifir síðan nýja vinnustaðinn. Í kjölfarið getur það síðan einnig haft áhrif á hversu fljótur hann er að læra það sem honum er ætlað. Fyrri reynsla og afstaða getur því bæði styrkt eða hamlað áframhaldandi vöxt í nýja starfinu. En þarna þarf meira að koma til. Vinnustaðurinn verður einnig að mæta þörf reynslulítils starfsmanns til að nálgast þá þekkingu sem hann skortir, sérstaklega verknámsstaðir. Það er því afar mikilvægt að jákvæð og lærdómshvetjandi

menning ríki meðal allra starfsmanna verknámsstaðar sem hefur skuldbundið sig til að þjálfa og útskrifa fagfólk.

Til að skapa slíka kennslumiðaða vinnustaðarmenningu mætti til dæmis beita markvissri ígrundun og yfirferð á verkferlum og starfsháttum ásamt sjálfsmati og jafningjamati á meðal starfsmanna og að lokum mat meistara sem hefur yfirumsjón með kennslu á vinnustaðnum.

Einfaldar athafnir eins og að sem flestir í samstarfshópnum geti gefið sér stundarkorn til að setjast niður saman í matartíma og spjalla getur oft gert gæfumuninn. Það er þó oft á tíðum vanrækt á erilsömum veitingastöðum.

Upplifi neminn slíkar móttökur þar sem hann hefur störf er líklegt að hann meti vinnustaðinn sem ákjósanlegan stað til að læra fagið og muni líklegar viðhalda áhuga til frekari þekkingarleitar. Tökum þá inn í dæmið hugmyndina um að opið starfsumhverfi geti veitt bæði öryggi og tækifæri til vaxtar í samskiptafærni. Þarna væri sýnileikinn hvati til hófsamari samskipta við gesti og samstarfsfólk. Það gæti þá að sama skapi einnig aukið líkur á því að neminn muni útskrifast laus við það að hafa þurft að þola niðurlægingu og harðræði af hálfu samstarfsmanna og jafnvel tileinkað sér sjálfur slíka framkomu (Tynjälä, 2013).

Í framhaldi af þessu má svo einnig velta fyrir sér hvernig matreiðslumönnum sem hafa hlotið þjálfun í opnu umhverfi reiðir af ef þeir þurfa að fara að vinna í lokuðu umhverfi. Hvað verður þá ofan á? Munu þeir geta tekið með sér áunna samskiptafærni og viðhaldið í lokuðu umhverfi síðarmeir. Þörfin fyrir fagmenn sem geta lagað sig að fjölbreyttum aðstæðum nútímans er brýn og jafnvel farið að tala um aðlögunarhæfni í fagmennsku (Carbonell o.fl. 2013).

Þetta á einnig við um matreiðslumenn, þeir verða að geta lært að nýta sér og yfirfæra þekkingu sína á ólíkar aðstæður. Þjálfun og kennsla matreiðslumanna þarf því að taka mið af möguleikum þeirra til að geta síðar hafið störf á vinnustöðum sem hafa mismunandi þjónustu og ólíkt starfsumhverfi.

Þeir sem á annað borð hafa unnið í atvinnueldhúsi að einhverju ráði þekkja vel hversu það vekur mikla ánægju viðskiptavina þegar kokkurinn kemur fram í fullum skrúða og fórnar broti af sínum dýrmæta tíma í það spjalla við matargesti. Það kemur því oft í hlut yfirmatreiðslumanns, meistara eða eiganda, ef að hann er sjálfur við störf í eldhúsinu að sinna slíku. Þó er það samt oftast ekki að kokkarnir eru ekki reiðubúnir að sinna þess háttar samskiptum. En það er samt nokkuð ljóst af því sem hér á undan hefur verið rakið að sýnileiki

er líka mikilvægur fyrir upplifun viðskiptavinar. Sem dæmi má nefna að á veitingastöðum þar sem eigandi eða yfirmatreiðslumaður er þekktur af góðum hlutum, þá hefur það áhrif á upplifun gestanna að sá hinn sami sé á staðnum, það kannast þeir við sem hafa starfað í eldhúsum.

En það er núna helst að fréttu af Einari hamstri að hann hleypur enn á rullunni sinni að hamstra síð og á andvökunóttum má heyra skröltið berast um húsið. Elvis páfagaukur er á hinn veginn áfram glaðlyndur dægurfugl og vekur aðdáun og ánægju heimilismanna sem og bæði gesta og gangandi þótt að hann sé nú samt dálítill sóði greyið.

### 3 Rannsóknaraðferð

Hér á eftir verður skýrt frá aðferðafræðinni sem notast var við í rannsókninni. Gerð verður grein fyrir framkvæmd rannsóknarinnar og gagnasöfnun, val á þátttakendum er kynnt og litið er til siðferðilegra atriða og trúverðugleika.

Viðtölin voru tekin í marsmánuði 2022 og þau voru að meðaltali um þrjátíu mínútur. Fyrir valinu varð að eiga hálfopin viðtöl við þátttakendur. Útbúin var tíu spurninga viðtalsrammi með það að augnamiði að kanna sérstaklega álit og afstöðu þeirra til ólíkra vinnuaðstæðna með tilliti til verknámsþjálfunarinnar.

Viðtölin fóru fram í myndsímtali á Facebook Messenger og voru tekin upp með aðstoð OBS stúdíó en að því loknu færð í Word skjöl og greind með þemagreiningu. Sem sambærilega aðferðarfræði mætti m.a. nefna grundaða kenningu (Hanna Björg Sigurðardóttir og Snæfríður Þóra Eigilsson, 2021). Hér er því um eiginlega aðferðafræði að ræða þar sem tekin voru persónuleg viðtöl við þátttakendur. Tilgangur rannsóknar var að kanna afstöðu matreiðslumanna og nema hér á landi til opins eldhúss og breytinga í vinnuumhverfi. Heyra skoðanir þeirra á hvort að þeir telji að opið eldhús geti haft áhrif á samskipti eða bætt afstöðu til vinnu og vinnustaðar og yfir höfuð sé til bóta fyrir þá sjálfa sem fagmenn í matreiðslu.

Aðferð og vinnubrögð voru viðhöfð eftir eiginlegri innihaldsgreiningu. Ummæli viðmælenda voru litakóðuð með það að augnamiði að finna sameiginleg meginþemu í svörum sem gætu á einhvern hátt talist lýsandi fyrir reynslu þeirra af verknáminu. Þegar tekist hafði að finna og afmarka þessa sameiginlegu lýsandi þætti í svörum var hægt að nýta þá til að byggja á áframhaldandi úrvinnslu (Guðmundur Oddsson, 2021). Þetta var gert í því skini að reyna að henda reiður á hvort viðtölin hefðu náð varpa ljósi á markmið rannsóknarinnar.



### 3.1 Viðtalsrammi

1. *Getur þú sagt mér af hverju þú fóst að læra matreiðslu?*
2. *Ef þú hugsar til baka, hvað í vinnustaðanáminu var gott, lærdómsríkt eða til fyrirmyndar og hvað í vinnustaðanáminu var ekki nógu gott eða þú hafðir ekki góða reynslu af?*
3. *Finnst þér þú vera hluti af góðum samstarfshóp á verknámsstaðnum?*
4. *Er þér treyst fyrir meiri ábyrgð á vinnustaðnum og gagnvart öðrum sem eru komnir styttra í verknáminu?*
5. *Veldur orðbragð eða framkoma annara samstarfsmanna þér óþægindum á vinnustaðnum?*
6. *Finnst þér öryggi þitt á vinnustað trygg?*
7. *Hefur þú orðið fyrir áreitni af hendi viðskiptavinar eða samstarfsmanns?*
8. *Hvað finnst þér um þá hugmynd að vinna fyrir framan viðskiptavini og jafnvel eiga samskipti við þá?*
9. *Heldur þú að samskipti þín við viðskiptavini í opnu eldhúsi gæti gert þér auðveldara með að sína störfum framreiðslumanna skilning og geti jafnframt bætt þjónustuvilja þinn?*
10. *Eitthvað sem þér dettur í hug að ræða í ljósi þess sem um hefur verið rætt hér á undan?*

### 3.2 Þátttakendur

Leitað var til níu einstaklinga um þátttöku, sjö matreiðslunema og tveggja matreiðslumanna. Þar af voru þrjár stúlkur á námssamningi ein íslensk og tvær af erlendu þjóðerni, Austur-Evrópulandi og Rómönsku Ameríku en engin þeirra þriggja skilaði sér í viðtal.

Viðmælendum var heitið fullri nafnleynd þannig að þeim var öllum gefið annað handahófs valið nafn til að efna það loforð. Einnig var tekin sú ákvörðun að greina ekki frá nöfnum námsstaðana af sömu ástæðu. Nemarnir hafa allir unnið á fleiri en einum vinnustað bæði á námssamningi en líka unnið aukavinnu annars staðar bæði til tekjuauka sem og til að víkka starfsreynsluna.

Róbert, tuttugu og sex ára fjórða árs matreiðslunemi af höfuðborgarsvæðinu. Hann ætlar að ljúka sveinsprófi vorið 2022.

Máni, nítján ára fjórða árs matreiðslunemi af höfuðborgarsvæðinu. Hann stefnir á að ljúka sveinsprófi vorið 2022.

Tómas, tuttugu ára fjórða árs matreiðslunemi af veitingastað úti á landi. Hann stefnir á að ljúka sveinsprófi vorið 2022.

Bjarki, nítján ára fjórða árs matreiðslunemi sem er að læra á veitingastað með opnu eldhúsi á höfuðborgarsvæðinu. Hann stefnir á að ljúka sveinsprófi vorið 2022.

Þórður, matreiðslumaður með nokkurra ára starfsreynslu og er núna starfandi erlendis.

Ragnar, matreiðslumaður með nokkurra ára starfsreynslu og starfar núna á veitingastað á Íslandi.

## 4 Niðurstöður

Margt bar á góma í viðtölunum sjálfum en hér verður fyrst og fremst gerð grein fyrir þeim meginþáttum sem lúta að samskiptum og starfsánægju í starfs og námsumhverfi.

Í fyrsta lagi hvernig matreiðslunemar hafa upplifað samstarf og samskipti við meistara, samstarfsmenn og viðskiptavinum á samningstímanum.

Í öðru lagi hvert er mat þeirra gagnvart námi og kennslu á verknámsstaðnum, og loks hvað þeir eru ánægðir með eða ósáttir við í samhengi við undantalin atriði. Niðurstöðurnar skiptast í undirkafla út frá spurningum og þeimum sem greind voru í svörum viðmælenda.

Þau voru eftirfarandi:

- Harka í samskiptum – óþolinmæði gagnvart reynsluleysi – áreitni.
- Persónuleg kennsla – fá að prófa – reynsla.
- Viðurkenning í hóp – vöxtur í starfi – tengsl við jafningja.
- Ábyrgð gagnvart nýjum starfsmönnum, viðskiptavinum og vinnustað.
- Ánægja – áhugi – áhugahvöt – krafa um áhuga.
- Markmið í námi og starfi.
- Vinnumhverfi – gott – slæmt – fjölbreytt – einhæft.
- Jákvæð samskipti.

#### 4.1 Óþolinmæði gagnvart reynsluleysi

Viðmælendur höfðu flestir sögu að segja af litlu umburðarlyndi gagnvart því að vera byrjandi á verknámsstaðnum. Hér gefum við Róbert orðið. Róbert reyndi fyrir sér á hóteli fyrst, tók sér síðan hlé og byrjaði svo aftur að læra kokkinn.

Róbert:

- *Staðurinn þarna var ógeðslega skemmtilegur og hræðilegur fyrir fólk sem vissi ekkert um matreiðslu eins og ég á þessum tíma, þá var ég 18 ára, en já núna finnst mér það bara ógeðslega skemmtilegur heimur og bara algjört ævintýri að vinna við þetta. Mér finnst stundum eins og sé verið að borga mér fyrir að leika mér.*

Spyrill:

- *Já, þú talar um eins og að það sé ekki þolinmæði gagnvart ef þú ert ekki með á nótunum sko, alltaf?*

Róbert:

- *Það er náttúrulega, núna er ég náttúrulega með á nótunum, núna er ég í þessum bissnes, en á þessum tíma, það var engin þolinmæði fyrir þessum krakka sem vissi ekkert neitt, já það mætti bara taka aðeins meira í hendina á þessum sem eru að byrja, bara aðeins leiða þá og bara kynna þá fyrir þess.*

#### 4.2 Persónuleg kennsla og fá að prófa

Viðmælendur voru líka á einu máli um mikilvægi þess í verknáminu að fá tækifæri til að prófa af eigin raun sem flest á vinnustaðnum. Þá mátu þeir einnig mikils að tími væri fyrir persónulega handleiðslu frá yfirmanni eða meistara þegar þörf væri á að útskýra hlutina á ítarlegri máta. Þetta mætti segja að kallaðist á við það sem þeir tjáðu sig um óþolinmæði. Markviss kennsla kemur auðveldlega í veg fyrir að neminn lendi í aðstæðum þar sem hann skortir kunnáttu til að geta fylgt fyrirmælum sem gæti þá í kjölfarið ollið seinkun og gremju hjá óþolinmóðum samstarfsmanni. Það er augljóslega mikið ranglæti fólgið í því að setja nema í aðstæður þar sem hann hefur ekki fengið viðeigandi kennslu til að takast á við verkefni og fá að auki skömm í hattinn fyrir. Það sama má einnig segja að eigi við um hinn starfsmanninn

sem þarf að geta treyst á snör og örugg vinnubrögð aðstoðarmanna í hita og þunga vinnudagsins.

Máni reyndi fyrst fyrir sér í Fjölbrautarskóla Garðabæjar (F.G.) á íþróttafraeðibrautinni þar. En við skulum gefa Mána orðið.

Máni:

- *Já með skóla bara og þá líka með F.G. og var þá að aðstoða við stærri veislur og var á kaffihúsinu líka og ég vissi einhvern veginn alltaf af þessu og svo var ég bara ekki að finna mig í bóknáminu og þú veist, var í bóklegum badminton tímum sem voru bara alveg fáránlegir og mér fannst ekkert meika sens (hlær).*

...

- *Mér finnst mjög gott sko, þegar maður er nemi þá er maður náttúrulega bara að læra og klúðrar alveg, það sem er mjög gott er að ég fékk nokkur móment þar sem yfirmaðurinn, bara kokkurinn sem sagt tók sér bara nokkrar mínútur í þetta ef maður var bara sem dæmi að splitta majónesi. Þá tók hann sér bara tíma í að útskýra af hverju þetta gerðist, hvernig maður geti komið í veg fyrir að þetta gerist og hvernig maður lagar þetta. Einhvern veginn fer í efnafræðina á bak við þetta. Þegar er svona einn á einn og maður er bara að hlusta á það, Já í rauninni maður lærir miklu meira af því sko.*

...

- *Það sem er ekki eins gott ef að það sama gerist, maður er að gera eitthvað í fyrsta skipti og yfirmaðurinn verður bara pirraður að maður sé ekki að gera þetta rétt eða sé ekki nógu snöggur að þessu eða eitthvað slíkt sko.*

Róbert hafði sama til málanna að leggja

Róbert:

- *Og ehe sérstaklega ef þú veist ekkert hvað þetta er og þú veist ekkert um þetta, maður er að þroskast. En það var t.d. einn maður sem var mjög góður og útskýrði allt fyrir mig hann til dæmis sagði mér stundum bara, hann kenndi mér t.d. hvað að pickla var, ég vissi ekkert hvað pickla var. Hann sagði mér bara hvað þetta er, hvað gerir þetta, af hverju þetta gerist og sagði mér svo bara farðu inn í kæli finndu hluti, farðu og leiktu*

*þér. Það er ekkert að gera á vaktinni þannig að farðu bara og prufaðu að pickla bara hvað sem er.*

Spyrill:

- *Ok...þannig að þú hefur fengið að prófa?*

Róbert:

- *Já ég fíla þegar þeir taka mann til hliðar og útskýra af hverju hlutir eru í gangi.*

### **4.3 Áhugahvöt**

Bjarki talaði líka um hversu góð tilfinning það er þegar verkefni sem hefur verið endurtekið nokkrum sinnum með misjöfnum árangri heppnast að lokum.

Bjarki:

- *Af hverju, þetta var bara einhvern veiginn óvart eitthvað sem gerðist. Ég vaknaði einhvern daginn og langaði að prófa að gera eitthvað sjálfur svo ég ákvað að gera það sem mér fannst vera léttasti hluturinn á þeim tímapunkti sem var brauð. Ég prófaði að gera einn hleif og hann var alveg skelfilegur sko. Mamma og pabbi ýttu mér sona áfram og sögðu nei þetta er flott hjá þér. Mér fannst þetta alveg skelfilegt og prófaði aftur og aftur þar til ég fékk eitthvað sona þokkalega gott og fannst mér líða alveg þokkalega vel með sjálfan mig og ég sagði Ok þetta er eitthvað sem ég gerði alveg sjálfur. Þetta er greinilega eitthvað sem ég hef áhuga á að gera ég prófaði svo bara aðra hluti, prófaði að gera eins og pasta var að leita af uppskriftum af því öllu og fékk svo pastavél einu sinni í jólagjöf.*

Spyrill:

- *Já*

Bjarki:

- *Það líka hjálpaði mér áfram í að vilja gera meira og bæta mig*

#### 4.4 Fagleg viðurkenning og ábyrgð

Viðmælendurnir töluðu flestir um að eftir því sem leið á námstímann og kunnátta þeirra og þekking jókst þá öðluðust þeir fljótt viðurkenningu sem verðandi fagmenn jafnframt því að ábyrgðin óx. Það að öðlast meira öryggi virtist einnig vera hvati til aukinna samskipta bæði á faglegum nótum og persónulegum.

Bjarki:

- *Já maður finnur alveg 100% fyrir því, það er líka sagt ef að maður geri einhver svona heimskuleg mistök, æi þú átt að vita betur, komin þetta langt, og maður segir bara já auðvitað.*

Máni:

- *Já í rauninni sko, síðan þegar maður fer að læra meira og fær einhvern veginn meiri virðingu frá yfirmönnum, að þeir þurfa ekki, hvað á maður að seigja, þeir þurfa ekki að vera að fylgjast með manni allan daginn, treysta manni til þess þá einhvern veginn þá hefur maður bara meiri tíma til að kynnast fólki og bara þú veist þá verður þetta meira svona liðsheild sko.*

Þórður er matreiðslumaður með nokkurra ára starfsreynslu og er núna starfandi á veitingastað í erlendri borg og hann lagði þetta til málana um þessi atriði.

Þórður:

- *Já jaaá, ég myndi segja að ég væri partur af hóp við vorum góðir félagar í eldhúsinu sko að vinna svona langa daga með samstarfsfélaga það þá myndast vinasambönd sem ættu eiginlega ekkert að myndast á vinnustað í venjulegu lífi, (hlær).*

Aukna ábyrgðin sem minnst var á að hér á undan felst mikið til í því að nemarnir eru oft látnir taka á móti nýjum nemum og aðstoða við að komast inn í undirbúning vinnustöðva eldhússins. Eftir því sem líður á námið eru þeir jafnvel settir yfir vakt allt eftir því hversu mannmargur staðurinn er og neminn hefur staðið sig við námið.

Spyrill:

- *Getur þú lýst í hverju þér finnst ábyrgðin felast, þessi sem þú hefur bætt á þig svona jafnt og þétt kannski?*

Tómas:

- *Já til dæmis í sumar þá var ég ekki með meistararann mínum á vakt þá var mér treyst til að vera á annari vakt og vinna með öðru fólki?*

Spyrill:

- *Já þú hefur bara verið vaktstjóri nánast.*

Tómas:

- *Bara komin inn í það að það er ekki alltaf hægt að spyrja meistarann að öllu, byrja að gera þetta einn?*

Þórður:

- *Já þetta voru bara ég og annar nemi sem voru þarna mestmegnis saman jú og það var yfirkokkur sem hét [nafni eytt] þarna hann var líka hálfpartinn að vinna annars staðar á þessum tíma. Þannig að við vorum skildir svolítið eftir í eldhúsinu og eftir nokkra mánuði var maður búinn með, maður byrjaði náttúrulega á köldu stöðinni í forréttum og desertum og eftir nokkra mánuði var maður byrjaður að elda heita matinn á heitu stöðinni og líka komi upp í að diska upp innan við ár myndi ég segja. Og að reka, já bara að sjá til þess að dagurinn myndi ganga vel upp og svona já.*

Spyrill:

- *En svona þá eitthvað sem þér fannst ekki eins gott?*

Þórður:

- *Já þetta er eiginlega í svona sama punktinum, það sem var gott var að fá ábyrgðina en síðan er kannski asnlegt að láta mann vera einan inni í eldhúsi sem nemi á samning það ætti að vera kannski aðeins meira, æ ég veit ekki kennsla á hráefni og sérstaklega fiskvinnslu og það svolítið tíðkast að fá bara flakaðan fisk inn og þegar fer að koma að sveinsprófinu þá þurfti ég í fyrst skipti að panta inn heilan fisk bara til að æfa mig fyrir sveinsprófið og þetta lærði ég bara sjálfur fékk eiginlega ekki meistarann til að kíkja yfir þetta með mér.*

#### **4.5 Markmið í námi og starfi**

Ragnar tjáði sig um hvernig hann hefði lært almennt gott verklag sem hann taldi dýrmæta reynslu.



Ragnar:

- *Já það sko það náttúrulega, það sem ég tek mest úr þessu er það að maður svona svolítið lærir að vinna.*

Spyrill:

- *Já.*

Ragnar:

- *Sem mér finnst vanta hjá, eftir að maður er búin að vinna lengur í þessu og vinna á fleiri stöðum og mismunandi stéttum og sona ef ég fæ að sletta yfir á ensku sona „work ethic“ er eitthvað sem mér var kennt í þessu tiltölulega snemma.*

Því má einnig við bæta að allir nemarnir hafa leitast eftir að afla sér sem fjölbreyttastrar reynslu með því að vinna aukavinnu á öðrum veitingastöðum en sínum námsstað. Þar koma stundum til aðstoðar meistara þeirra sem hafa sambönd til að koma þeim að á vinsælum og virtum stöðum jafnvel erlendis. Þannig virðast nemarnir allir vera meðvitaðir um mikilvægi þess að geta státað af góðri ferilskrá og fjölbreyttri reynslu jafnvel strax á námstímanum. Bjarki hafði þetta að seigja um það.

Bjarki:

- *Já ég var búin að fara út í svona vinnustaðanáms líka.*

Spyrill:

- *Já annars staðar.*

Bjarki:

- *Ég fór til [nafni staðar eytt]*

Spyrill:

- *Hvernig gekk það þekktirðu einhvern eða hefur þú einhver tengsl þar?*

Bjarki:

- *Já yfirkokkurinn á verknámsstaðnum, hann og Sous Cheffinn þar eru mjög góðir vinir.*

Spyrill:

- *Maður er dottin út úr öllu, jú [nafni staðar eytt] ég man, eru þeir ekki með Michelin stjörnu?*

Bjarki:

- *Jú þeir eru með 2 stjórnur.*

Hér má bæta við til upprifjunar að Michelín stjarnan er viðurkenning sem veitt er veitingastöðum eða kokkum fyrir framúrskarandi gæði í matreiðslu og annari þjónustu. Fyrir nýútskrifaðan fagmann er það náttúrulega eins og rós í hnappagatið að hafa slíkt á ferilskrá.

#### 4.6 Vinnumhverfi

Viðmælendurnir lýstu allir jákvæðri afstöðu til þess að vinna í opnu eldhúsi en fram kom einnig að þeir hafa allir átt þó nokkur samskipti við viðskiptavinina óháð því hvort að eldhúsið var opið eða lokað. Þeir töldu að samskipti við viðskiptavinina væru oftast gefandi og góð en þó gætu þau einnig verið erfið og þreytandi. Hvað snertir áhrif opins eldhúss og að vinna fyrir framan viðskiptavinum á samskipti við aðra starfsmenn þá væri það oftast til bóta. Þó hafði Róbert frá reynslu að segja þar sem þetta virtist ekki hafa verið raunin.

Róbert:

- *Já (hlær inn í sig) Ég var næstum því einu sinni næstum búinn að lenda í slag við einn kokkinn út af já hvað, fyrir framan gesti. Út af ranghugsunum. (hlær) Hann hélt að ég hefði slúðrað í einhvern yfirkokk út af því að hann var að fara í sígó og ég var ekki búin að segja neitt sko, ég vissi ekkert hvað var í gangi ég var 17 ára 18 ára þjakkur, var bara að fara að transera kjöt svo kemur hann brjáláður upp að mér.*

Spyrill:

- *Bara inn í sal fyrir framan alla?*

Róbert:

- *Já bara opið eldhús (hlær áfram). Nei þessi maður var ekki, honum var skít sama, ég var náttúrulega í algjöru panikki vissi ekkert hvað var í gangi fyrir framan gest líka. Gesturinn horfði eins og það væri verið að fara að drepa mig (hlær) þetta voru wild tímar.*

Það virðist samt ekki vera svo að samskiptaleyfi við viðskiptavinum hafi komið mikið að sök hjá nokkrum þessara nema óháð hvort þeir lærðu á opnu eða lokuðu eldhúsi. Meistarar þeirra

hafa greinilega lagt upp úr því að þeir öðluðust þá reynslu og hafa metið hana mikilvæga fyrir verðandi fagmann. Það má samt einnig greina að á stundum kunna þeir að meta kosti þess að geta verið baksviðs og gefið sér meira lausan taum í samskiptum.

Ragnar:

- *Sko emm mér finnst það í lagi svona upp að einhverju marki, en ég kannski fór ekki í matreiðsluna út af því. Það sem mér finnst fínt í matreiðslu er að ég fæ að halda mér einhvers staðar á bak við og þarf ekkert að vera í sambandi við neinn nema einhverja sem eru í afgreiðslu, jafn skítugir í kjaftinum og vitlausir og ég (hlær).*

#### **4.7 Jákvæð samskipti**

Viðmælendurnir virtust samt allir vera meðvitaðir um mikilvægi jákvæðra samskipta á vinnustaðnum. Meistarar þeirra virðast einnig hafa lagt upp úr því að þeir tileinkuðu sér slíkt.

Tómas:

- *Ætli ég hafi ekki tekið mest til mín hvað mórallinn skiptir miklu máli á vaktinni. Þú ert náttúrulega inni í lokuðu rými með sömu köllunum eða strákunum þarna í 13 – 14 tíma þá skiptir rosalega miklu máli að hafa góðan mórall og meistarinn minn kom því strax af stað sko.*

Spyrill:

- *Já hann hefur svona vakað yfir því, unnið með það.*

Tómas:

- *Tók það mikið fyrir, voða leiðinlegt að vinna alveg í 13 tíma með einhverjum leiðinlegum.*

## 5 Samantekt og umræða

Hér í kaflanum á undan hefur verið farið yfir helstu atriði sem fram komu í viðtölunum við þátttakendur. Það má segja að þeir búi allir að svipaðri reynslu af verknáminu. Fram kemur nokkuð skýrt að þeir hafa allir verið fljótir að tileinka sér á námstímanum bæði ábyrgð og vinnusemi ásamt hollustu gagnvart vinnustað og viðskiptavinum. Traust og ábyrgð fylgjast oft að og það að öðlast ábyrgð á vinnustaðnum er mikilvægt fyrir nemana alveg eins og þeir að sama skapi vilja að námsstaðurinn axli sína ábyrgð gagnvart þeim sjálfum og kennslunni.

Þeir hafa ferðast frá stað í kunnáttu og reynslu þar sem hámark upplifunarinnar var að fá að leika af fingrum fram og gera tilraunir með að súrsa grænmeti, yfir í mjög markvisst sjálfsnám og reynslusöfnun þar sem markmiðið var til dæmis að fá reynslu af því að vinna á veitingastaðum sem skarta hinum eftirsóttu Michelin-stjörnum.

Í þessu samhengi má geta þess að þeir hafa allir unnið lengur eða skemur á hérlendum stað sem er annar tveggja íslenskra veitingastaða sem hlotið hafa stjörnuna. Staðurinn byggir einmitt á hugmyndinni um opið eldhús með mikla nærveru og sýnileika matreiðslumannsins við matargesti sem sitja þétt saman í litlu rými. Kokkurinn vinnur beint fyrir framan gestina og getur svarað spurningum og rætt við þá sem vilja. Hér má aftur minna á þá (Graham, Ali og Tajeddini, 2020) og rannsókn þeirra á opna eldhúsinu sem getið var um í fræðakafli.

Einn af viðmælendum hefur einnig unnið á tímabilinu á veitingastað erlendis sem skartar tveim Michelin-stjörnum. Í framhaldi af þessu er kannski rétt að nefna það að íslenski veitingastaðurinn fyrr nefndi hlaut sína stjórnú sumarið 2022 það er eftir að viðmælendur útskrifuðust með sveinspróf. Því má segja að þeir hafi verið vel með á nótunum hvar væri vænlegt að afla sér reynslu til að fá að spreyta sig í faginu við krefjandi og nýstárlegar aðstæður. Hér má þá til gamans rifja aftur upp frásögnina af tilurð stjórnunnar góðu hjá frönsku bræðrunum þeim Andre og Edouard Michelin og hvernig brellan þeirra til að auka dekkjasölu er núna orðin að mikilvægu menningar fyrirbæri í heimi matreiðslumanna ([guide.michelin.com](https://www.guide.michelin.com)) og síðan í framhaldi af því telja að í náminu hafi matreiðslunemarnir stigið inn í hinn afmarkaða menningarheim matreiðslumanna (Robinson og Baum, 2020).

Þá láta þeir allir í ljós þá skoðun að jákvæð og góð samskipti séu mikilvæg og tala um breytta tíma og áherslu á bætta framkomu gagnvart öðru starfsfólki, yngri nemum og viðskiptavinum. Fyrir þá mætti líka segja að krafan um jákvæð samskipti lúti ekki síst að

persónulegri kennslu og handleiðslu meistara til þess að þeir geti reitt störf sín sem best af hendi án vandræða og árekstra við hina sem eru lengra komnir. Hér má því telja að það sé sterkur samhljómur í óskum viðmælenda við það sem fjallað er um í kaflanum um félagsmenningu í eldhúsum og kennslumiðaða vinnustaðamenningu (Tynjälä, 2013).

Sveinsprófsnemarnir tala líka um hversu mikilvægur áhugi og vinnusemi sé til þess að ná að verða hluti af samstarfshópnum í eldhúsinu og þá ekki síst til að ná að bæta við sig sem fjölbreyttastri þekkingu og reynslu. Í þessu ljósi er ekki fjarstætt að álykta að þótt að breytingar í vinnuumhverfi geti haft jákvæðar afleiðingar þá muni samt ætíð skipta mestu að kennsla og leiðsögn sé sem best úr garði gerð. Það er því ástæða til huga að hvaða stefna verður tekin þegar Reglugerð um vinnustaðanáám (nr. 180/2021) tekur gildi. Ekki er ljóst hvort að einhverjar breytingar eða uppfærslur verða gerðar á námsskrá í matreiðslu er þar að kemur.

Það mætti jafnvel gera víðtækari rannsókn hér á Íslandi þar sem notast mætti við svipuð rannsóknargögn og hér. Einnig þyrfti að taka viðtöl við bæði nema, matreiðslumenn, meistara og framreiðslufólk með breiðara úrtaki, þar sem kanna mætti fleiri umhverfisþætti á vinnustöðum með tilliti til námsins. Setja mætti fram rannsóknaráætlun um námsskrár bæði meistarskóla matreiðslu sem og náms til sveinsbréfs í matreiðslu. Það er þó ekki enn þá alveg ljóst hvernig framkvæmd og innleiðing nýrrar reglugerðar mun hafa áhrif á námið í framtíðinni, það gæti því líka þurft að þaka tillit til þeirra þátta þegar mál skýrast betur með það.

Að lokum á ágætlega við minna aftur á skýrslu (Carbonell o.fl. 2013) þar sem fjallað er um mikilvægi sveigjanlegrar fagmennsku og þá einnig nefna aftur til sögunar Wiskey gamla rulluhund. Það fór trúlega þannig með rulluhundinn “So it has probably been with the turnspit dog“ segir Charles Darwin í bók sinni Um uppruna tegundanna (Darwin, 1859). Þar er hann að ræða um húsdýr sem horfið hafa af sjónarsviðinu vegna þjóðfélags breytinga. Það er því sjálfsagt heillaráð fyrir allflest fagfólk að minnast þeirra orða frekar en að þrjóskast við að laga sig að breytingum sem ekki verður spornað gegn.

## Heimildaskrá

- Balzer, W. K. Smith, P. C. og Kravitz, D. E. (1990). *User's manual for the JDI and J16 scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Balzer, W. K. Smith, P. C. Krovitz, D. E. Lovell, S. E. Paul, K. B. Reilly, B. A. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Carbonell, K. B. Stalmeijer, R. E. Könings, K. D. Segers, M. og van Merriënboer, J. J. (2014). How experts deal with novel situations: A review of adaptive expertise. *Educational Research Review*, 12, 14-29. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.03.001>
- Darwin, C. (1909). *The origin of species* (bls.30). New York: PF Collier & son.
- Guðmundur Oddsson. (2021). Innihaldsgreining. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 381-402). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Graham, D. Ali, A., og Tajeddini, K. (2020). Open kitchens: Customers' influence on chefs' working practices. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.011>
- Hanna Björg Sigurðardóttir og Snæfríður Þóra Eigilson. (2021). Grunduð kenning í anda félagslegrar mótunarhyggju. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: handbók í aðferðafræði* (bls. 333–347). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Hancer, M. og George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/1096348002238882>
- Hidden Kitchens: The Kitchen Sisters (2014 May, 20143:02 AM ET). *Turnspit Dogs: The Rise And Fall Of The Vernepator Cur*. <http://www.kitchensisters.org>
- <https://guide.michelin.com/th/en/history-of-the-michelin-guide-th>

[https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/reglur\\_sidanefnd\\_hv\\_5\\_nov\\_2020.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/reglur_sidanefnd_hv_5_nov_2020.pdf)

Jeaffreson, J. C. (1875). *A book about the table*. London: Hurst and Blackett, publishers.

Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Námsbraut í matreiðslu (e.d.). [namskra.is/programmes/66f42657-253a-426e-b52a-b1f38d444cd9](https://namskra.is/programmes/66f42657-253a-426e-b52a-b1f38d444cd9)

Okumus, B. (2021). A meta-analysis of evolution of gastronomy and culinary education research published in top-tier culinary, hospitality, and tourism journals. *Journal of Foodservice Business Research*, 24(1), 101-120. <https://doi.org/10.1080/15378020.2020.1865775>

Reglugerð um vinnustaðanám nr. 180/2021.

Robinson, R. N. og Baum, T. (2020). Work (ing) artefacts: Tools of the trade, totems or trophies?. *Human Relations*, 73(2), 165-189.

Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review. *Vocations and learning*, 6(1), 11-36. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>