

REPORTAGE
KROGKULTURFRÅN SLIT TILL
HÅLLBAR STIL

Krogvärlden har länge varit ökänd för orimliga arbetsvillkor och maktmissbruk, men nu blåser nya vindar. Restauranger håller stängt på helger, unga kockar ställer högre krav och krögare vill hålla i längden. Kan nya ideal ta revansch på en utskäld bransch? ♦♦

Bildtext bildtext

D

ET ÅREN fredagsmorgon i slutet av februari och lika delar kyligt, grått och vått när restaurang Ång i Tvååker, utanför Varberg, dyker upp som en oas framför bilen.

Kökschefen Filip Gemzell hälsar oss välkomna. Vi går genom köket och ut i en matsal med stora fönster mot en sjö, där sommelieren Benjamin Nilsson står och ångar glas till fläckfri perfektion. Framför mig vid bordet ställs en liten kopp i gjutjärn, avsedd för använda snusprillor.

– Vi gjorde dem för att jag snusade förut. Men nu har jag slutat så jag blir glad när någon får användning för dem, säger Filip Gemzell.

Ång är tätt sammankopplad med Ästad vingård, även om restaurangen drivs som ett eget bolag. De öppnade första gången 2019 och andra gången – i den nuvarande lokalen – 2022.

– Vår ingång har alltid varit att driva det här så hållbart som möjligt, men till en början handlade det mer om maten och den klimatomständiga hållbarheten.

Först var de totalt sex personer som jobbade. I dag är de närmare 30. Ju större personalgruppen blivit, desto mer har även den sociala hållbarheten seglat upp som en prioritet.

– Det blev nästa naturliga steg för oss, säger Ann-Catrine Gemzell som är restaurangchef och gift med Filip Gemzell.

DET DÄR SOM KALLAS social hållbarhet vilar på två ben: arbetsmiljö och arbetsbelastning. Krogbranschen har länge varit ökad för omänskligt långa arbetspass, maktmissbruk och överdriven konsumtion av både alkohol och droger.

När en av världens bästa restauranger, Noma i Köpenhamn, meddelade att de stänger i sin nuvarande form angavs den sociala hållbarheten vara en av anledningarna. Den gick helt enkelt inte att garantera, om maten skulle kunna hålla samma höga nivå. Men är det verkligen sant?

Ång har två Michelinstjärnor: en vanlig och en grön. Den senare för deras arbete med hållbarhet. De håller stängt tre veckor varje sommar och tre veckor varje vinter. De serverar middag måndag till fredag och frukost tisdag till lördag – och håller alltså stängt under större delen av helgerna. Personalgruppen består av lika många kvinnor som män. Men det är inte det mest utmärkande.

Flera gånger om året tar de in en psykolog för sessioner med hela personalgruppen. Varje session har ett tema, till exempel stress eller välmående.

– Det känns sunt att någon annan kommer in och ser nyanser av saker som man själv inte ser och kan leda en dialog kring det, säger Filip Gemzell.

Psykologen heter Joar Svensson och har tidigare jobbat med elitidrottare. Både Filip och Ann-Catrine säger att det arbetet varit vägledande.

– För många är det en stor press att jobba på en Michelinrestaurang, man tar det på stort allvar. Och det är viktigt att man får verktyg för att handskas med den pressen.

De har också en lönomodell inför vilken alla är lika och inga förhandlingar äger rum.

– Alla positioner har en tydlig arbetsbeskrivning och en satt lön. Vi jobbar helt transparent med löner och höjer alla en gång per år, säger Ann-Catrine och fortsätter:

– Det handlar om vad du ger till restaurangen och gästerna snarare än ålder eller kön, eller hur duktig du är på att förhandla. Det är också otroligt skönt för oss att slippa förhandla och i stället fokusera på utvecklingen för var och en och vilka mål de vill uppnå.

Upplever ni att ni offrar någonting för den här sociala hållbarheten?

– Nej. Kortsiktigt hade vi nog kunnat tjäna mer pengar, men jag tror inte att vi hade gjort det långsiktigt. Jag tror att valen vi gör i det här är det som tar företaget framåt. Vi tjänar också på att ha personal som har möjlighet att stanna länge, säger Filip.

DIKET PÅ KARL JOHANSGATAN i Majorna öppnade sommaren 2020, mitt i pandemin. Restaurangen drivs av kockarna Hannes Högberg, Sebastian Höckert och Emil Bengte. De saknade fler ”rejäla krogar” i Göteborg, små personliga ställen där ägarna är på plats.

– Det ger så mycket hjärta till ett ställe. Många krögare öppnar ett ställe och sedan ett till för att tjäna mer pengar. Vi ville lägga allt krut på ett ställe, säger Emil Bengte.

I början var det fortfarande kraftigt begränsat hur många gäster man kunde servera under en kväll. Efter renoveringen av lokalen var det också mer pengar ut än in. Ändå valde de att hålla semesterstängt redan första sommaren. Strax därefter bestämde de sig för att hålla stängt även på helger.

– Man gör ju ekonomiska uppoffringar för att hålla i längden. Det var bestämt att vi skulle ha semester samtidigt som våra partners, då måste vi stå för det.

Ingen av Dikets ägare har haft som mål att tjäna några stora pengar. Snarare har den gemensamma visionen handlat om att skapa en restaurang som känns självklar, att inte behöva jobba ihjäl sig och kunna vara ledig.

– Vi ville ha ett gött jobb som det känns kul att gå till. Och det ska göras på ett sätt som man orkar. Det här kan jag lätt göra i tio år till, säger Hannes Högberg och fortsätter:

– Det var typ ”antingen så skiter vi i det här och börjar jobba i hamnen” eller så öppnar vi ett eget ställe och ser om det faktiskt går att göra på det sättet vi vill.

Bilden av restaurangbranschen som hård och tuff är svår att skaka av sig, men på Diket håller man inte med ➡



Krogarna i reportaget

Diket

Öppnade: 2020.
Drivs av: Sebastian Höckert, Hannes Högberg och Emil Bengte.

Antal anställda: 6–8, inklusive ägarna.

Ång

Öppnade: Första gången 2019, andra gången (efter renovering) 2022.

Drivs av: Filip och Ann-Catrine Gemzell.

Antal anställda: Runt 30.

Vrå

Öppnade: 2012.

Drivs av: Clarion Hotel Post. Sofia B Olsson har en ny roll som kreativ ledare på halvtid och har lämnat över det övergripande ansvaret till Vilma Hinnerson, tidigare restaurangchef.

Antal anställda: 8–10.

Linus Allde

Ålder: 42.

Bor: Långedrag.

Familj: Fru och tre barn.

Gör: Kock på cateringfirman Alldes matkultur.

Bakgrund: Jobbat som kock i cirka 20 år, drivit eget bolag sedan 2011. Ettårig utbildning till kock, treårig utbildning inom restaurangmanagement och kost. Tidigare arbetat på bland annat Den Gyldene Freden och Nationalmuseum i Stockholm, Noma i Köpenhamn och Swedish Taste i Göteborg.

Bildtext



Bildtext



Bildtext





Bildtext



555

om att det är standard i dag. Tvärtom tycker de att Göteborg är en relativt snäll restaurangstad.

– Alla arbetsplatser jag har haft i den här stan har varit bra. Man håller en god ton, det är trevligt och roligt och det finns en öppen dialog, säger Sebastian Höckert.

På Diket är de tre delägare på lika många anställda, mer eller mindre. Det är ett tajt gäng ”på det bästa av sätt”.

– Det känns lite lyxigt att tycka att det är jävligt kul att gå till jobbet varje dag. Jag vet inte, räknas det som social hållbarhet? Det kanske gör det, säger Emil Bengte.

Både han och Sebastian Höckert har arbetat i Frankrike respektive London, precis som Filip Gemzell som arbetade sju år i London – bland annat under Gordon Ramsay. Att jobba 400 timmar per månad – i jämförelse med en svensk heltid som är 160 timmar – och ofta i så kallade ”split shifts”, var ingenting ovanligt. Då börjar man jobba på morgonen för att sedan vara ledig någon timme på dagen och därefter jobba igen fram till stängning.

– Den timmen man är ledig kanske man tar en bärs eller en rökpaus. Vissa som hade långt till jobbet brukade låna soffan och gå och lägga sig. Där var också lönerna katastrof, det gick hand i hand, säger Emil Bengte.

Utomlands är det också vanligt med det som kallas ”stages”, alltså nyexaminerade kockar som jobbar gratis i utbyte mot mat, kunskap och förhoppningsvis ett språk i karriären. Det kan röra sig om veckor eller månader. Flera av världens mest framstående restauranger har ofta tiotals gratisarbetare i köket. Då blir frågan om hållbarhet genast mer komplex.

– De drar ner synen på restaurangvärlden där vissa verkligen kämpar för att göra det på hållbart sätt, utan

gratisarbete. Det blir också en väldig konflikt för den som kommer och åter, om det här polerade lövet står här framför mig för att 40 personer jobbar gratis, säger Filip Gemzell.

LINUS ALLE DRIVER cateringfirman Alldes matkultur och tillbringade tre månader som stage på Noma för 15 år sedan. Han minns det som en bra tid.

– Det var nio på morgonen till midnatt, sex dagar i veckan och man jobbade för boende och mat. Man lever och andas hela grejen.

Både han och Filip Gemzell framhåller hur viktig René Redzepi som driver Noma har varit som förebild för kockar och krögare – han var trots allt den som satte nordiska, närodlade råvaror på kartan.

– Jag minns att det kom en skånsk gubbe och sladdade in på gården i en Volvo 240 ett par gånger i veckan och lastade ut massa konstiga örter och skaldjur och grejer som man aldrig hade sett förut. Det var för 15 år sedan och nu lagar alla mat på det sättet, säger Linus Allde.

– Samtidigt kan man fråga sig, om maten som serveras innebär att massa personer måste arbeta gratis för att få det att gå ihop – hur hållbart är det då?

Han gick snabbt in i cateringvärlden, en bransch som fått ett uppsving under senare år. I en intervju med magasinet Restaurangvärlden pekar den danska cateringkocken Stine Kirkegaard på just behovet av balans mellan arbete och fritid som en anledning. Linus Allde har fru och tre barn och arbetstiderna passar familjelivet.

– Jag hade inte velat ha en partner som jag aldrig såg och jag tror inte att min fru vill ha det heller. Om man

”Alla arbetsplatser jag har haft i den här stan har varit bra. Man håller en god ton, det är trevligt och roligt och det finns en öppen dialog.”

SEBASTIAN HÖCKERT
DIKET



555

Bild: Henrik Jansson



555

kollar på hur många som skiljer sig i restaurangbranschen skulle jag gissa att det är överrepresenterat, det är svårt att få ihop det.

Det händer att han hoppar in och hjälper till på olika restauranger i Göteborg då och då, för variation.

– Om jag jobbar långa pass både fredag och lördag känns det som att jag har varit ute och sprungit på stan en hel helg när jag vaknar på söndagen, jag blir jättetrött. Jag skulle aldrig klara av att jobba så på heltid i dag.

Förändringen vi ser i dag, både vad gäller arbetsbelastning och arbetsmiljön, tillskriver alla intervjuade den yngre generationen. De ställer helt enkelt andra krav på sitt arbetsliv.

– Kidsen tar ju inte skit på samma sätt som man gjorde förr. Om vi vill ha en frisk restaurangkultur tror jag att det är tvunget att bli bättre än det har varit, för att få folk att stanna kvar, säger Linus Allde.

SOFIA B OLSSON har arbetat på Vrå sedan starten 2012 och blivit ett framstående namn inom just social hållbarhet. Hon har nyligen gått ner till halvtid och in i en ny roll som kreativ ledare, för att kunna jobba med andra gästspel, föreläsningar och sitt båtprojekt Eduard Melin i Klippans hamnområde.

Hon är också styrelseledamot i Framtidens Krogkultur, en ideell förening som skapades till följd av restaurangbranschens metoo-upprop. Hon menar att mångfald i en personalgrupp är en avgörande faktor för att uppnå social hållbarhet.

– Den utvecklingen vi har haft på Vrå hade jag aldrig kunnat åstadkomma själv. Det är ju någonting vi har

gjort och gör tillsammans med olika infallsvinklar, erfarenheter, kunskaper och idéer. För mig är det ju det enda sättet.

I handboken för ny personal är det tydligt utskrivet att de har en nolltolerans mot sexism, rasism och homofobi. Det ska, enligt Sofia, inte bara vara något man förhåller sig till utan som också gör att man söker sig till just dem.

– Det en *no-brainer* att man ska kunna jobba med det man älskar utan att må dåligt. I alla personalgrupper ska det helst finnas en mångfald i form av kön, etnicitet, ålder och bakgrund. Och att alla känner att de har samma självklara plats i den gruppen.

Är det en nödvändighet att jobba med social hållbarhet, om man vill driva en restaurang som håller i längden?

– Absolut inte. Många av världens mest framstående restauranger är inte ett dugg hållbara och uppnår ändå samma eller bättre resultat. Men det handlar inte om resultatet, det handlar om hur det känns att gå till jobbet.

Sofia startade Vrå tillsammans med Frida Ronge och från början fanns en aktiv tanke om hållbarhet på menyn – men ingen kring den sociala.

– Första året hade vi inga möten eller gemensamma grejer överhuvudtaget, det var flera som inte trivdes och det enda vi gjorde var att jobba jämt, säger hon och fortsätter:

– När jag fick chansen att bli ansvarig började jag fundera på hur jag skulle kunna skapa en arbetsplats där alla trivs och känner sig delaktiga i vad vi gör.

Efter det kom Sofia och personalen på Vrå överens

om en övergripande vision. Utifrån den satte de upp mål och bröt ned vad de behövde göra för att uppnå dessa. Bland annat bestämdes det att ny personal ska tas om hand bättre, att de skulle ha fredagsfika varje vecka och minst en personalaktivitet per halvår.

– Det var startskottet för att börja jobba på ett mer vettigt sätt och alla fick chansen att bidra med sina funderingar och tankar om hur vi skulle kunna göra saker bättre.

I dag är Vrå en av Göteborgs mest framstående restauranger inom hållbarhet på olika sätt.

”När jag fick chansen att bli ansvarig började jag fundera på hur jag skulle kunna skapa en arbetsplats där alla trivs och känner sig delaktiga i vad vi gör.”

SOFIA B OLSSON
VRÅ

– Vi jobbar för att vara så hållbara som möjligt men det betyder inte att vi är det till hundra procent, jag tycker att den transparensen också är viktig. Det är ett evigt arbete som kräver dedikation och man blir aldrig klar.

FILIP GEMZELL MENAR att förväntningarna kan vara så pass höga på ett hållbarhetsarbete att vissa restauranger kanske avstår från att göra något alls, i rädsla för att bli sågade för sin otillräcklighet.

– Restaurangbranschen är en bransch som det är väldigt svårt att gå runt i ekonomiskt. Att ta beslutet att stänga en lördag, eller vad det nu än kan vara, ska man inte se som en självklarhet.

När fredagskvällen på Ång lugnat sig något i matsalen är det dags för ”hot dog friday”, en stund då hela personalen helt enkelt kăkar korv med bröd och varvar ned ihop. På Diket äter hela personalen mat tillsammans innan öppning och på Vrå äter de alltid gemensam sillmacka kring alla högtider. Men trots branschens positiva utveckling finns orosmoln.

– Det finns motreaktioner med människor som tänker ”fuck allt som har med jämställdhet och jämlikhet att göra” och vi måste fortsätta förflytta hela kulturen så att det blir obekvämt att inte ta ställning, säger Sofia B Olsson.

– Vi har inte kommit så långt att vi har befast det här relativt nya sättet att arbeta. Vi har bara börjat.



HILMA LUNDWALL är journalist med fokus på mat och restaurang. Hon har tänkt på det här jobbet i flera år, ända sedan hon intervjuade Emma Ziemann som precis skulle bli källarmästare på Ång och fick höra om att de hade både helg- och semesterstängt.



SANNA TEDEBORG är

”I am easily satisfied with the best!”

SIR WINSTON CHURCHILL



WARD
WINES

VINER MED
KVALITET.
URSPRUNG &
PERSONLIGHET

POL ROGER BRUT RÉSERVE.
NR 7549. 589KR. 12.5%. 750ML.
HALVFLASKA: 329KR.
MAGNUM: 1.199KR

Att börja dricka i tidig ålder ökar risken för alkoholproblem.