

OTDK-dolgozat

2023

**SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM
KAUTZ GYULA GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**



**NŐI SÉFEK SIKERRECEPTJE
SUCCESSION RECIPE BY FEMALE CHEFS**

Vass Rózsa Johanna

Konzulens: Dr. habil. Szabó Zs. Roland, PhD

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. 06. 16.

Absztrakt:

Gasztrorradalomnak lehetünk szemtanúi a 2000-es évek elejétől kezdve, amely dollár milliárdokat jelent globálisan és forint milliárdokat jelent hazánkban. A vezető szerepet ebben a forradalomban, illetve magában a vendéglátásban, alapvetően a férfiak dominálják, azonban feltörekvő női szereplőket azonosíthatunk; van köztük olyan, aki Michelin csillagot szerzett éttermének, illetve akik a nemzetközi gasztró térképre segítették Magyarország feljutását. Céлом, hogy megismerjem „sikerreceptjüket” és abból tudományos következtetéseket és gyakorlati javaslatokat is megfogalmazzak.

A témát több módszer segítségével jártam körül interpretativista megközelítésből. A kvalitatív kutatásokat szakirodalmi feldolgozás előzte meg. Az empirikus vizsgálatok során, egyrészt a nemzetközi sikeres példák megismerése érdekében a Netflixeen megjelenő *Chef's Table* c. sorozat 8 női életutat bemutató részét elemeztem. Továbbá, több gasztronómiával foglalkozó filmet is elemeztem. Ezen felül, 7 női séffal, cukrászséffal és főszommelier-vel készítettem interjút.

Eredményeim között bemutatom mi lehet a női sikeresség receptje, van-e testi-lelki akadálya annak, hogy valaki megállja a helyét a vendéglátásban vagy hogy megjelenik-e a szexuális zaklatás a munkahelyen. Dolgozatom elkészítése segítséget nyújt azoknak a fiatal hölgyeknek, akik nem kizárólag a vendéglátás iránt elhivatottak, de saját szakmájukban is a kiteljesedésre vágynak.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	1
2. Elmélet	2
2.1. A téma megközelítése.....	2
2.2. Gasztroforradalom	3
2.3. Női vezetők	4
2.4. Női vezetők a vendéglátásban.....	5
2.5. Szexuális zaklatás	7
2.6. Mentorálás	8
3. Kutatási modell	9
4. Kutatási módszertan	9
5. Eredmények.....	11
5.1. Nemtelen (konyhai) világ?	11
5.2. Szexuális zaklatás	15
5.3. Testi-lelki akadályok.....	16
5.4. Work-life balance.....	17
5.5. Átigazolás a vendéglátásba.....	18
5.6. Mentorálás	21
5.7. Sikerreceptek.....	23
6. Diskusszió	25
7. Összegzés.....	26
8. A kutatás jövőbeli irányai és limitációk	27
9. Irodalomjegyzék	28

Táblázatjegyzék és ábrajegyzék

1. TÁBLÁZAT: NŐK ÉS BEOSZTÁSOK A KONYHÁN.....	10
1. ÁBRA: BURELL ÉS MORGAN MÁTRIX	2
2. ÁBRA: NIKI NAKAYAMA – Ő ÉS A HÍRES, ELHÚZHATÓ ELVÁLASZTÓ	13
3. ÁBRA: ANA ROŠ, 2021-BEN A VILÁG 7. LEGJOBB SÉFJE – FÉRFIAKKAL, MUNKA KÖZBEN	14
4. ÁBRA: ASMA KHAN – NŐI MUNKATÁRSAIVAL	19
5. ÁBRA: EGYIK ALANY – ÉLŐ, SZÍNPADI FŐZÉS KÖZBEN	21
6. ÁBRA: EGYIK ALANY – MUNKA KÖZBEN, NŐI MUNKATÁRSAKKAL	22
7. ÁBRA: EGYIK ALANY – TV-S SZEREPLÉSE KÖZBEN, BERNÁTH JÓZSEF SÉFFEL	24

1. Bevezetés

Miért olyan kevés a női vezető a vendéglátásban? Mit tehetek én és a hozzám hasonló fiatalok, hogy sikeres női vezetők legyünk? Ezeknek a kérdéseknek megválaszolása motivált a témám kiválasztásában. Saját tapasztalataimból és víziómból is merítettem.

Dolgoztam szakácsként két Michelin csillagos étteremben és egy neves vidéki étteremben is. Indultam szakácsversenyen és voltam pultos, felszolgáló is. Főként férfiakkal vettem körül a munkáim során, elvértve volt egy-két női munkatárs. Sajnos, a férfiakból nem az intelligens fajttal, inkább a hímsoviniszta, basáskodó, undok és helyenként gonosz, olykor egyszerű típusúval hozott össze a sors. Hogy őszinte legyek, ezek nem a legjobb kombinációk és körülmények egy kiegyensúlyozott munkahelyhez.

Viszont ez elgondolkodtat, hogyha egy nő szeretne érvényesülni, akkor neki is hasonló személyiségjegyeket kellene magára öltetnie? Mi érzékenyebb lelkek vagyunk, akik megpróbálják felvenni a harcot a férfi munkatársaikkal, de ez nem mindig elég, mert gyakran hagyjuk, hogy az érzelmek uralkodjanak, és túl személyesen kezelünk megjegyzéseket, kritikákat. Sőt, néha a saját nemükön belül is hátráltatják egymást a nők. Akkor hol van az arany középút?

A téma nemzetközileg is aktuális és jelentős, fontos a női egyenjogúság a vendéglátásban is és az, hogy a nők is ugyanolyan teljesértékű vezetők lehessenek (ha nem jobbak), mint a férfiak. Gasztroforradalomnak lehetünk szemtanúi a 2000-es évek elejétől kezdve, amely dollár milliárdokat jelent globálisan és forint milliárdokat jelent hazánkban. A vezető szerepet ebben a forradalomban, illetve magában a vendéglátásban, alapvetően a férfiak dominálják, azonban feltörekvő női szereplőket azonosíthatunk, viszont a nők jelentősen alulreprezentáltak. Amerikában a 145.115 séf alig negyede nő (zippia.com, 2021).

Módszereim közé főként az interjúkészítés tartozott, de ugyanakkor megfigyeltem különböző filmek, sorozatok dinamikáját, szereplőit. Ezek közé tartozott a Netflix *Chef's Table* sorozata, mely híres, elismert séfek életútját mutat be, hogy hogyan is jutottak el arra a szintre, ahol vannak (Fried et al., 2015-2019). Gasztronómiával kapcsolatos filmek közül az *Én a séf*, *Az ételművész*, *Ízlések és pofonok* című filmeket emelem ki, de megvizsgáltam a fontosabbak szereplőosztását, illetve női-férfi kapcsolatok erőviszonyait.

Eredményeim között bemutatom, mi lehet a női séfek sikerességének receptje, van-e testi-lelki akadálya annak, hogy valaki megállja a helyét a vendéglátásban vagy hogy megjelenik-e a szexuális zaklatás a munkahelyen.

A dolgozat felépítését tekintve, először meghatározom a téma megközelítésének formáját és bemutatom a magyar gasztroforradalmat. Ezt követően általánosságban taglalom a női vezetők helyzetét, majd áttérek vendéglátásra is, továbbá a szexuális zaklatás és a mentorálás kérdésköreit is megvizsgálom. Ezt videófeldolgozással, idézettel, szakcikkekkel és statisztikai adatok feldolgozásával analizáltam. A kutatási modell és módszertan bemutatásával folytatom, majd így térek rá az eredmények kifejtésére.

A diszkusszióban összehasonlítom a szakcikkekben talált eredményeket és összehasonlítom a saját interjúimban talált információkkal. Befejezésként összegzem a leírtakat és megfogalmazom a kutatás jövőbeli lehetséges irányait és limitációit.

2. Elmélet

2.1. A téma megközelítése

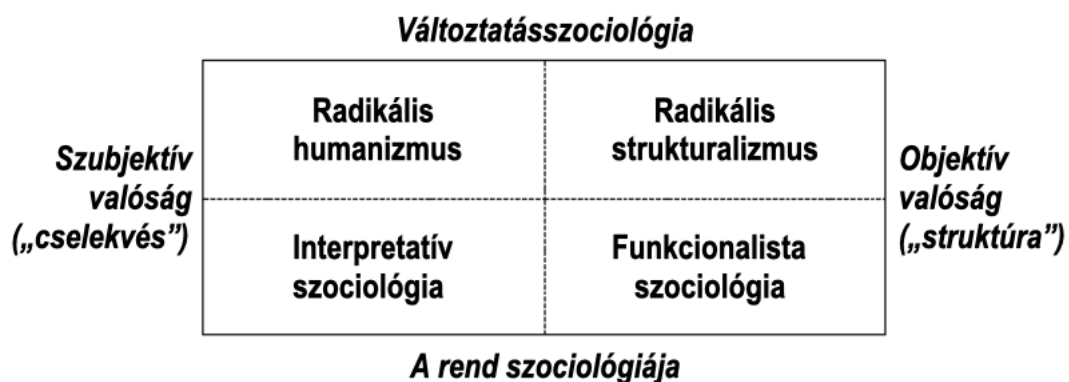
A dolgozat kidolgozásához fontosnak tartom egyértelművé tenni, hogy hogyan közelítem meg a témát. Ezért a *Burell és Morgan mátrix* alapján kategorizáltam be saját magamat is. Láthatjuk, hogy négy fő irányzatot adtak meg és ezen belül is mindegyik helyzetre négy konkretizáló nevet, mellyel magára ismerhet a kutató, író (Burell & Morgan, 1979).

A radikális humanista arra törekszik, hogy a paradigmát gyökerestől változtassa meg. Kiemeli az emancipációt és hangsúlyozza azt a szerepet, amelyet a különböző társadalmi és szervezeti erők játszanak a változás megértésében.

Tovább haladva a radikális strukturalistára, ez a paradigma szükségesnek tartja a társadalmi és szervezeti berendezkedések korlátjainak megdöntését vagy azok túllépését. Főként a gazdasági erőviszonyokra és azok elemzésére fókuszál.

A jobb sarokban található funkcionalista arra törekszik, hogy bemutassa, hogyan alkotnak integrált egészet, és hogyan hatnak egymásra a társadalom rendszereinek egyes elemei. Éppen ezért a szükségletek kielégítésére, a társadalmi rendre és a racionális választásra törekszik.

A következő és egyben elemzésem utolsó fajtájával azonosítom saját magam is, azaz az interpretativista megközelítéssel. Ez a paradigma az egyéni tudat és a szubjektivitás mezején kutatja a magyarázatot.



1. ábra: Burell és Morgan mátrix

Forrás: Burell & Morgan (1979)

2.2. Gasztroforradalom

Tagadhatatlanul a 2000-es évek elejétől kezdve egy gasztroforradalomnak vagyunk tanúi. Alapképzéses szakdolgozatomhoz Vomberg Frigyessel készítettem interjút, aki az egyik fő embere a magyar gasztroforradalomnak, de azóta is szerves része a hazai gasztronómiának, gasztro műsoroknak. Manapság a TV2-n futó *Séfek séfe* c. műsor egyik főszereplője, de erősítette a magyar Bocuse d'Or csapatot is coachként.

A „felkelés” fő arca Molnár B. Tamás volt és őt követték a következő nagy nevek: Mogyorósi Gábor, Takács Lajos, Pethő Balász és Vomberg Frigyes. Molnár B. Tamás módszereit és stílusát többen is kritizálták az évek során, később pedig szinte teljesen eltűnt a magyar gasztronómiából, viszont a magyar gasztronómia sikerének alapköveit ő tette le, vitathatatlanul (Csíki, 2016).

Az első Michelin csillagot a *Costes* Étterem kapta, még 2010-ben, aminek 2015-ben női séfe lett és megtartotta csillágát a mai napig. Ezt követte az *Onyx*, a *Borkonyha*, a *Tanti* (utóbbtól 2 évvel később elvették), a *Costes Downtown*, a *Stand*, a *Babel*, a *SALT* és végül az *Essência* (Guide Michelin, 2022). Az *Onyx* a 2018-ban második csillagát is megszerezte. Ezt az „eredményhirdetést” Magyarországon rendezték a Várkert Bazárban, Budapesten. Az idei kalauzban már nem jelent meg az egyetlen két csillagos éttermünk, vélhetően a zárva tartása miatt (Jókuti, 2021).

Most, hogy idén – 2016 után – másodszorra adhattunk otthont Budapesten a Sirha kiállítás keretein belül a Bocuse d'Or európai döntőjének, és nem mellesleg második(!) helyen végzett a magyar csapat, csak még jobban biztosítjuk a helyünket a nemzetközi gasztronómiában. Nem beszélve arról, hogy a gasztroforradalom nem állt le, hanem tovább halad.

Dalnoki Bence versenyzőt (candidate) és segítőjét Nyikos Patrikot (commis) a 2016-os európai döntő győztese, Széll Tamás (coach) készítette fel. Ezt a versenyt rendszerint a skandináv országok küldöttjei dominálják, viszont időről-időre Magyarországnak is sikerül nagyon szép eredményt produkálnia. Mindhárman a *Stand* étteremben dolgoznak, ahol Tamás és élettársa, Szulló Szabina a séfek.

2.3. Női vezetők

Vegyük például ezt a 2020-as videót, melyben Cynthia Nixon (a *Szex és New York* egyik főszereplője, mára már politikus, aktivista is) előad egy költeményt, mellyel nem egy konkrét nem ellen intézett támadást, inkább csak megkérdőjelezi a nőkkel szemben támasztott társadalmi elvárásokat (Girls. Girls. Girls. Magazine, 2020).

Ez tökéletesen bemutatja, hogy egy nőt sem lehet csak úgy beskatulyázni, mert sokkal többek vagyunk annál, mintsem csak a szülés és a családi életben való kiteljesedés éltesen minket. Sok nőnek vannak vezetői ambíciói, de nehéz megtalálni az egyensúlyt a magánélet és karrier között. Sheryl Sandberg a Facebook COO-ja jó példája annak, hogyan is lehetne ezt csinálni tudását próbálja átadni másoknak is.

Sandberg (2010), TED előadása keretein belül, elmesélte azt a történetet, amikor egy tárgyaláson volt és elérkezett a szünet ideje. Mindenki felállt, viszont aki tartotta az üzleti találkozót kicsit zavarodottan nézett. Ekkor jött rá, hogy az előadó nem tudta merre van a női illemhely. Ekkor keresni kezdte a dobozokat, amiből arra következtethetne, hogy most költöztek be. Viszont nem látott egyet sem, ekkor fordult az előadóhoz, hogy tőle tudakolja meg a költözés kérdésére a választ. Erre azt a választ kapta, hogy már nagyjából egy éve itt dolgoznak. Ezt követően folytatta a kérdezősködést: *„Én vagyok az első nő, aki azért jött, hogy üzletet kössön?”* Erre egy viccelődős választ kapott: *„Igen, vagy csak te vagy az első, akinek a mosdót kell használnia.”* De hogyan is lehetne ezt megváltoztatni?

Úgy gondolja, erre az lehet a megoldás, hogy a nőket munkában tartsák, viszont ez nem működik mindenkinek. Amikor a TED Talk-ra érkezett, otthon kellett hagynia a három éves lányát, aki sírva kérlelte búcsúzáskor, hogy ne menjen. Három lépést határozott meg azok számára, akik munkában szeretnének maradni:

1. Sit at the table – Ülj az asztalhoz
2. Make your partner a real partner – Tedd a partnered valódi partnerré
3. Don't leave before you leave – Ne indulj el, indulás előtt

Sandberg (2010) a Facebook vezérigazgató-helyettese és Scovell (2010) ugyanebben az évben egy könyvet publikáltak, melyből azóta is híressé vált idézetet szeretném becsatolni:

„A jövőben nem lesznek női vezetők. Csak vezetők lesznek.”

Véleménye szerint nincs elég női vezető. A nők nagymértékben alulreprezentáltak vezetői szinteken és nagy valószínűséggel, azok a nők, akik vezetői beosztásban dolgoznak inkább mikroszervezetekben vannak (Morgan, N., Pritchard, A., 2019).

A nők és a gyermekvállalás kérdéskörét tekintve, a svéd szülési szabadság programja kedvezőbb az olyan nők számára, akik vezetői pozíciókat céloznak meg karrierjük során (nem csak a vendéglátásban) vagy csak hallgatnak Sheryl Sandberg véleményére és visszatérnek dolgozni. A gyermek születését követő első hat hónapban fizetett szabadságot kaptak a szülők, melyet anya és apa között úgy oszthattak fel, ahogyan szerettek volna. Ezt a programot 1974-ben indították Svédországban. Azóta a gyermekvállalás és a szülői szülési szabadság csak kedvezőbb lett (Ma, et al., 2019).

2.4. Női vezetők a vendéglátásban

Eleinte, a nemek szerinti felosztást segítette a nők és a férfiak külön szférájának megjelenése, ami megakadályozta, hogy a nők részt vegyenek a növekvő európai étteremiparban. A férfiak irányítottak szinte minden kulináris tevékenységeket. Ezek közé tartozott az, hogy szakácskönyveket készítettek, vendéglátást, főzést oktattak iskolákban. A nőket elég egyszerűen kizárták az tanításból, hiszen rájuk „tanulók”-ként tekintettek, míg a férfiak látták el az oktató szerepét. Ezek a „hagyományok” határozták meg az éttermek hierarchiáját és ez azóta is kihat a rendszerre.

Az alábbi táblázat bemutatja a konyhán belüli szerepek felosztását százalékosan. Megfigyelhetjük, milyen arányban, milyen pozícióban dolgoznak nők a konyhán. Láthatjuk, hogy csupán 17%-a nő séfeknek és főszakácsoknak. Ez habár némi emelkedést mutat 2006-ra, 2008-ra mégis visszaesik 14%-ra.

Occupation	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chefs and head cooks	17	19	17	20	18	14
First-line supervisors	56	56	60	57	57	58
Cooks	39	38	36	40	35	37
Food preparation workers	50	57	56	53	61	70

1. táblázat: Nők és beosztások a konyhán
Forrás: Harris & Giuffre (2010)

Ha a növekedéstől el is tekintünk, a százalékok így is nagyon keveset mutatnak. Összességében, kevesebb, mint az ¼-e nőnemű a főszakácsoknak, így teljes határozottsággal jelenthetjük ki, hogy a férfiak dominálnak a konyhai élet élén.

Az jó jelnek számít, hogy a séf alatti legfontosabb pozíció betöltésének arányában a nők vezetnek a 2003 és 2008 között megfigyelt sokaság tekintetében. Ez azt jelenti, hogy nagyrészt nők voltak a férfi séfek jobbkezei, ha a konyhai életről van szó (Harris & Giuffre, 2010).

De sajnos a közelmúltbéli adatok sem sokkal pozitívabbak a zippia.com szerint. 2019-ben az Amerikai Egyesült Államokban dolgozó séfek 26,86%-a volt nő és 73,14%-a férfi. Ez szignifikáns különbség, hiszen alig a negyede a séfeknek nőnemű a 145.115 fős sokaságból. (zipppia.com, 2021)

Összehasonlítva a két időszakot valóban látszik a fejlődés, de még mindig túlnyomóan férfiak vannak a konyha élén, mely nagy valószínűséggel csak lassan lesz megváltoztatható. Készült egy kutatás, mely 33 vendéglátásban dolgozó nőt vizsgált. A hölgyek körében hasonló aggályok voltak a work-life balance-szel kapcsolatban. Olyan nőket is érint a kérdés, akik nem vállaltak még gyermeket, viszont a társadalmi, családon belüli nyomást nem tudják ők sem elkerülni.

A kutatás egyik érdekes kiugró része számomra a büntudat. A büntudat mindannyiunk élete része, még ha nem is tudunk róla. Ha belegondolunk, kisebb-nagyobb mértékben mindenki érzett már valamiféle büntudatot, akár akkor, amikor akaratunkon kívül megbántunk valakit, vagy egy fontos születésnapon nem tudunk részt venni egyéb elfoglaltságaink miatt, melyek lehet nem is olyan fontosak számunkra, de a kötelesség hív.

Egy családi környezetben való navigálás még jobban megnehezíti az egyensúly megtalálását a büntudat mentes munka és családdal töltött idő között. A gyereknevelés nem egyszerű, de ha ezt egy séf állás is nehezíti, akkor még nehezebb. Valamelyikből időt kell elvennie az embernek, és ez egy olyan ambíciózus nőnek, aki séfként állja meg a helyét, sok fejfájással és lemondással jár a magánéletében. A gyereknevelés egy teljes embert igényel, így egy ezzel nehezített helyzetben büntudatot érezhet az anya (Harris & Giuffre, 2010).

Néhány évvel ezelőtt a spanyol Carme Rusalleda elutasította a 'Világ Legjobb Női Séfje' díjat, arra hivatkozva, hogy ugyanazt a munkát csinálja, mint egy férfi éppen ezért nem tetszik neki a megkülönböztetés (Bristow, 2018).

Ezt a díjat 2015-ben alkotta meg egy lengyel idegtudós és egy olasz „gastronomist”¹, majd 2017-ben megtartották az első díjátadót is. Azóta minden évben 200 személyt jelölnek. Közülük 100-an már az előző évi jelölés miatt automatikusan bekerülnek, így 100 „új arcot” ismerhet meg a világ. Erre a 200 főre a zsűri szavazni tud, viszont az ő szavazatuk csupán 30%-ot jelent a végeredményből, mert a fennmaradó 70%-ot a séfek szavazata alkotja. Véleményüket egy online felmérés segítségével nyilvánítják ki és ez segít a séfeknek jobban befolyásolni a végeredményt (The Best Chef Awards, 2022).

2017-ben a legjobb 100 séfből 8 volt nő, ez a szám viszont 14-re nőtt 2021-re. Előbbi 8%-os, míg utóbbi 14%-os női jelenlétet jelent a legjobb séfek körében (The Best Chef Awards, 2021).

2.5. Szexuális zaklatás

Hershcovis et al. (2020) így fogalmazott a munkahelyi rossz bánásmóddal kapcsolatosan: *„Ez egy átfogó társadalmi fogalom, amely számtalan káros társadalmi interakciót ragad meg a szervezetekben, beleértve a különféle megnyilvánulásokat, mint például a bántalmazó felügyeletet, az incivilitást, az interperszonális konfliktusokat, a munkahelyi kiközösítést, a szexuális zaklatást és a személyközi igazságtalanságot.”*

Napjainkban egyre több nő lép ki a hallgatásból, és meséli elő különböző zaklatási történeteit, amelyek nagy része még a XX. században történtek.

Egy alá-fölérendelt pozícióban, mint például a felszolgáló és vendég kapcsolata, nehezebb a pincérnek. A fiatalok könnyebben manipulálhatók, befolyásolhatók, illetve nehezebben is tud nemet mondani egy olyan személy, aki határozatlan, magában is kételkedik. A főnök-beosztott pozíció is hasonlóan megnehezíti a munkavállaló helyzetét (Mooney, 2018). A Center of American Progress feljegyzései szerint az alacsonyabb bérezésű állások, és olyan szakmák, ahol a munkavállalók nagy százaléka férfi volt, különösképpen érintettek lehetnek a zaklatások, bántalmazások témakörében.

Egy szállodában végzett kutatás szerint 46 főből 44 dolgozó számolt be szexuális zaklatásról a vendégek részéről. Ez azt jelenti, hogy 95%-ukat érte már atrocitás (Pearlman & Bordelon, 2022).

¹ Gastronomist = „Ínyencmesternek” fordítja a magyar nyelv, de lényegében a gasztronómia iránt elhivatott és mélyen érdeklődő személyről van szó.

A vendéglátásban tovább fokozza a nők kiszolgáltatottságát az öltözet, továbbá emeli a zaklatások kockázatát. De úgy tűnik, az iparág nem bánja ezt a kockázatot. A szokatlan munkaidő és munkakörülmények, a nők és a férfiak közötti felügyelet nélküli interakció, a hierarchikus szervezeti felépítések, a részunkaidős szerződések, az alkohol-és kábítószerfogyasztások hozzájárulnak turizmus-vendéglátás szektorban dolgozók kiszolgáltatottságához, ami akár a szexuális zaklatáshoz is vezethet.

Továbbá kutatók úgy vélik, a nemi megkülönböztetés is elősegíti a szexuális bántalmazások kialakulását, melynek gyakran a fiatal, alacsonyabb beosztású nők esnek áldozatul (Madera, J.M., et. al, 2018).

2.6. Mentorálás

A mentorálást a legjobban úgy lehetne jellemezni, hogy egy kialakult kapcsolat egy haladó tapasztalattal és tudással rendelkező, és egy tudásra szomjas, általában fiatalabb személy között. A mentor segítséget és útmutatást ad annak, aki karrierje fellendítéséhez plusz erőforrásokat keres (Fowler, J. L. et. al, 2007).

A mentorálásnak több fajtája van. A legelterjedtebb a csoportos és az egyszemélyes mentor program. Az úgy nevezett 'one to one' mentorálás közben egy intimebb légkör keletkezik, ahol a partnerek megbíznak egymásban, így egy kölcsönös kapcsolat alakul ki.

A csoportos már inkább arra koncentrál, hogy a csoport dinamikáját a megfelelő szintre hozzák, amiből tovább tudnak fejlődni, és a magaslatokba emelni az eredményeket.

Ez egy mindig megújuló szakma, szinte minden alkalommal valamit kitalál, feltalál az ember, főleg sütés-főzés közben. A piacon folyamatosan jelennek meg újabb és újabb technológiák, alapanyagok és eszközök. Ezért az embernek minden nap tanulnia kell és fejlesztenie magát, ehhez viszont óriási segítség tud lenni egy igazán jó mentor, aki a saját tudását átadja, miközben a trendeket figyeli és feldolgozza. Ez roppant mód hozzájárul az egyén karrierfejlesztéséhez és szervezeti eredményeinek javításához (Eissner & Gannon, J., 2018).

Továbbá a mentorálás lehet formális és informális is. A nőknek meg kell küzdeniük azért, hogy egy tapasztalt és befolyásos mentorhoz kerüljenek, ezért inkább a formális mentorpogramokra apellálhatnak annak érdekében, hogy hozzáférjenek a különböző „hatalmi szintekhez”, melyeket a (vezető) férfiak tudnak biztosítani számukra (Dashper, K., 2020).

Kardinális kérdés a mentorálás elején, hogy milyen személyiségjegyekkel vannak felruházva a mentorok, illetőleg a mentoráltak. Ha nagyon különbözőek és egyáltalán nem

találják meg a közös hangot, akkor nagy valószínűséggel a program elején csúszott el a kommunikáció. Nagyon fontos a következő négy szakasz azonosítása, hiszen így lehet csak megfelelő kapcsolatot kialakítani és hatékonyan együtt dolgozni.

Első lépés: Résztevők párosítása

Második lépés: Mentorált felkészítése

Harmadik lépés: Résztevők interakciója

Negyedik lépés: Értékelés és eredmények

Ezeknek a lépéseknek hatalmas a létjogosultságuk egy mentorprogram keretein belül. (Gannon, J. M., Maher, A., 2012)

3. Kutatási modell

Kutatásom során néhány sarkalatos kérdésre kerestem a választ. Megalkottam egy alap kérdéssort az interjúalanyok számára, és ehhez hasonló témakörben kerestem a válaszokat a feldolgozott sorozat során is. Ezzel egy kutatási rést szeretnék bezárni.

Ez a rés a nők helyzete a vendéglátásban. A különböző szakirodalommal megvizsgáltam találok-e hasonló témában kutatásokat. Ezeket a feldolgozott adatokat összevetve kerestem a választ arra, hogyan is lehet egy nő sikeres séf, sikeres „vendéglátós”, sikeres vezető.

Nehezíti-e a szexuális zaklatás a munkahelyen a nők helyzetét, egyáltalán jelen van-e? Vannak-e testi-lelki akadályai annak, hogy egy nő kiteljesedjen a vendéglátásban? Az új nemzedék kap-e elég segítséget ahhoz, hogy bele lásson a szakma rejtelseibe?

Továbbá lényegesnek tartottam megkérdezni az alanyokat, hogy ez a szakma volt-e az első választásuk, vagy úgy váltottak-e karriert, mert ez a motivációra, a kreativitásra és a kitartásra is választ adhat.

A saját sikerreceptjükre is rákérdeztem. Ez alapján és a fent említett kérdések alapján állítottam össze kutatásomat.

4. Kutatási módszertan

Kutatási módszertanom alappillére az interjúkészítés volt különböző női séfekkel, vezetőkkel, de ugyanakkor a tudományos adatokat is felhasználtam néhány elengedhetetlen szempont objektivitásának érdekében. Úgy gondoltam, az interjúkészítés adhat egy olyan képet, melyben az érintettektől közvetlenül hallott, történetekkel alátámasztott, releváns válaszokat kapok.

Kutatásom alanyait bővítettem további vendéglátásban dolgozó nőkre, nem csak azokra, akiknek séfként, cukrászséfként van tapasztalatuk. Továbbá, e mellett a Netflix *Chef's Table* c. sorozatának női résztvevőivel készült részeket is feldolgoztam, ami a 6 évados, 4-6 részes dokumentumsorozatból átlagosan 1 részt jelentett (Fried et al., 2015-2019).

Ugyanakkor próbáltam felkutatni filmeket, melyek a gasztronómiával foglalkoznak. Mivel készült több gasztronómiával foglalkozó film is, ezért azoknak a listáját is alapul vettem témámhoz.

Az interjúalanyok kiválasztását eleinte a saját megítélésemre, ismereteimre és kapcsolataimra bíztam, később pedig a hólabda módszertant követve kérdeztem meg interjúalanyaimat, hogy kit, kiket ajánlanak. Főként séfeket, cukrászséfeket, vezető sommeliereket kérdeztem meg.

Fontos szempont volt, hogy az alany nő legyen és több évnyi tapasztalattal rendelkezzen, a vendéglátásban. A kiválasztott személyek inkább magasabb színvonalú vendéglátóegységekben dolgoztak/dolgoznak. Így azt is ki lehet jelenten, hogy a gyorséttermi láncokat vagy az önkiszolgáló éttermeket kizártam. Viszont nem volt feltétele az interjúkészítésnek, hogy az alany, vagy munkahelye rendelkezzen bármiféle elismeréssel, gondolva itt a Michelin csillagra vagy akár hazai, akár nemzetközi elismerést érő újságcikkkel, díjjal.

Nem csak a sztárséfek véleménye, de más vendéglátásban dolgozó nők véleménye is jelentőségteljes, azért is, hogy minél diverzebb legyen a téma feldolgozása. Ilyen pozíciónak számít például a konyhán a 'pályavezető' pozíció. Egy étterem általában több egységre van osztva annak érdekében, hogy a munka gördülékenységet, a kiszolgálást és ételkészítést biztosítani tudják a dolgozók.

Ilyen pályának nevezhető a hideg és meleg, ezeken belül is lehet leveses rész, vagy desszert. Egy nagyobb vagy nívósabb étteremben több ilyen pálya is van, és ezeknek vezetők is kellenek, akik felelnek az adott ételekért. Ez egy kisebb (2-5 fős) csoport irányítását jelenti, ami egy étteremben nélkülözhetetlen vezetői képességeket igényel.

A Netflixes sorozat kidolgozása segített a téma teljeskörű megértésében. A külföldön dolgozó séfnők, cukrászséfek életútjai érintettek olyan részeket, melyek relevánsak a témám feldolgozásához.

Összesen 7 interjút készítettem, a 18 megkeresetből. Elsősorban a videós interjú készítést részesítettem előnyben, viszont egy potenciális interjúalany inkább azt kérte, hogy küldjem el a kérdéssort, és amikor van ideje kitölti.

Az interjúalanyokkal való kapcsolatfelvétel volt a kutatás egyik nehézsége. Ezt három platformon intéztem, melyek az Instagram, Facebook és e-mail megkeresések voltak. Ha valakit nem sikerült elérnem az egyikén, akkor írtam valamelyik másikon. A Facebook Messenger nehézségei hasonlóak, mint az Instagramé. Ha egy olyan ember küld üzenetet, akit a megkeresett fél nem követ/ismerőse, akkor az az engedélykérések közé helyezi a levelet, amelyet sokan nem ellenőriznek.

Továbbá, néhány megkeresett részéről kissé lassú volt a visszajelzés. A válaszokra átlagosan egy-két hetet vártam, és ha addig nem reagáltak, akkor egy másik platformot hívtam segítségül. Ennek ellenére kaptam nemleges választ is, amit az alany azzal indokolt, hogy nem kompetens a témában, de indokként az is megjelent, hogy most nincs ideje ezzel foglalkozni. Meghiúsult interjúból is akadt, ugyanis több esetben is előfordult, hogy habár a kiküldtem a megadott e-mail címre a kérdéseket, nem érkezett válasz, vagy megbeszéltünk interjúidőpontot, de nem jelent meg az alany.

Az alanyok nevét nem jelenítettem meg, így Alany + számként fognak szerepelni név nélkül, viszont néhányukról csatoltam be képet, amiket közösségi média oldalukon találtam róluk. Ugyanakkor azt gondolom, ezzel a hét interjúval is elértem az elméleti telítődési pontot.

A Netflix *Chef's Table* c. sorozata főszereplőinek nevét kiírtam, továbbá néhányukról képet, és az adott eredményhez kidolgozott szöveget is csatoltam be (Fried et al., 2015-2019).

5. Eredmények

Az alábbi témákat azonosítottam, amik hozzájárulnak a kidolgozás eredményességéhez:

- Nemtelen konyhai világ
- Szexuális zaklatás
- Testi-lelki akadályok
- Work-life balance
- Átigazolás a vendéglátásba
- Mentorálás

Ezt követően foglalom össze az eredmények végén, hogy hogyan is áll össze az interjúalanyok által és a feldolgozott sorozatrészek által a sikerrecept.

5.1. Nemtelen (konyhai) világ?

Több interjúalanyom is azt nyilatkozta, hogy a konyha „nemtelen” világ, ott nincsenek nők vagy férfiak, mindenkinek egyenlőnek kell lennie az alapján, ahogy a tiszteletet kivívta magának. Ugyanakkor megerősítettek többen is abban, hogy egy nőnek 150%-os teljesítményt kell nyújtani, holott a férfiaknak elég csak a töredéke.

A konyhai világnak valóban a nemtelenség lehet a jövője. Ám amikor a *Chef's Table* egyik szereplőjének, a japán Niki Nakayamanak éttermében látványkonyha² van, mégis kénytelen behúzni az elválasztót. Így nem láthatják, hogy nőként ő a séf, és hogy több nő is dolgozik a konyháján. Már többször meglepődtek a vendégek, hogy nőként tud főzni, vagy csak kevésbé értékelték a főztjét tudatában annak, hogy nem férfi áll a pult mögött.

Elmondása szerint a családjában a nők felé nem állnak olyan bizalommal, támogatással, ha a karrierről van szó, mert ők mindig a támogató alanyok voltak a családban, nem pedig azok, akik megvalósítják álmaikat, céljaikat.

Ezért ő egy úttörő a családjában, mert kiválóan teljesít a szakmájában is. (Fried et al., 2015-2019)

² Látványkonyha: Amikor a vendégek közvetlenül, akár csak egy ablak elválasztásával a konyha „részeként” érezhetik magukat, olykor közvetlen kapcsolatot is tudnak létesíteni a séffal, szakácsokkal, beszélgethetnek velük



2. ábra: Niki Nakayama – Ő és a híres, elhúzható elvlasztó
Forrás: Pfluger (2015)

Alany2 így nyilatkozott, mikor arról kérdeztem mennyire számít a szakmájában a nem: „Mivel ez egy férfias szakma, nem lehet letagadni, hogy nagy a különbség. Sokat kivesz ez a munka az emberből, és egy női test nem ugyanúgy van hozzászoktatva. Ehhez sok minden hozzá tud segíteni (pl. edzések) de valljuk be, hogy a mentális közeg is teljesen más beállítottságú. Nem degradálom a női nemet, de mi mégis érzelmesebbek vagyunk, máshogy állunk a problémákhoz, ez nem rosszabb vagy jobb, hanem egyszerűen csak teljesen más.” Viszont nagyon fontos, hogy ezt is hozzátette: „Egy női séfre könnyebben felfigyel a média, mint egy fiúra. (...) Nagyobb kuriózum, hogy valaki ezt csinálja nőként. Ha férfi lennék, egész biztos nem lenne ugyanez a szituáció, nem kapott volna fel a média, nem lenne ennyi megkeresésem.”



3. ábra: Ana Roš, 2021-ben a világ 7. legjobb séfje – Férfiakkal, munka közben

Forrás: Hilton (2020)

Az alsóbb szinteken is megtalálhatók nők, de főként előkészítőkként. A szakirodalom alátámasztja azt, hogy régebben a nőkre nem egyenrangú felekként tekintettek, hanem sokkal inkább tanulókként. A konyhai ranglétra alján a mai napig a tanulók állnak. A tanulókra bízunk a főszakácsok és a pályavezetők mindenféle előkészítő, preparációs munkafolyamatot. Nagy általánosságban a tanulók kapják a legkevesebb elismerést és a legtöbb megvetést. De e mellett Alany7 története is alátámasztja, hogy másként tekintenek a nőkre, főleg ha alacsonyabb beosztásban vannak:

„Amikor az egyik legszínvonalasabb magyar étteremben dolgoztam gyakornokként az egyetemről – igaz ez semmit nem jelentett, ugyanolyan tanulóként kezeltek, mint a 16 éves szakiskolákból érkezőket – rám volt bízva a paradicsomok meghámozása, mert később betöltötték azokat. Mivel elfogyott az előkészített mennyiség (rossz kalkuláció miatt a pályavezető részéről) és sürgősen kellett a tálaláshoz, nekem kellett rövid percek alatt prezentálnom a friss, hámozott paradicsomokat. Igyekeztem legjobb tudásom szerint a leggyorsabban elvégezni a feladatot és többet is készítettem, mint ahogy azt megadták – a biztonság kedvéért. Minek után néhány darab megmaradt, az egyik szakács kolléga fogta a tálcát, rajta a paradicsomokkal és a szemem láttára a kuka felé emelte, majd azt mondta: „Látod Alany7, ennyit ér a munkád”. A fiatalember alig néhány évvel idősebb nálam, és amikor valaki szólt neki, hogy „ez azért durva volt”, ő a vállát meghúzva annyit mondott, hogy „mivel velem is így bántak, ezért én is így fogok bánni a tanulókkal.”

Ezzel a kis anekdotával arra szeretnék reflektálni, hogy nőként és tanulóként még nehezebb helyzetbe kerülnek a dolgozók. Az természetesen más kérdés, hogy a saját, sérült látásmódjukat miért erőszakolják rá a következő „generációra”. Mindenesetre azt gondoltam ez jól bemutatja, hogy hol is lehet a probléma, ha a nőiség a kérdés a vendéglátásban.

Ugyanakkor Alany6 (sok negatív élménye mellett) karrierje kezdetén a vidéki éttermek egyik legismertebb séfje állt mellé és támogatta. Ez segítette hozzá a döntéséhez, hogy ő éttermi cukrász szeretne lenni és ezt követően elvégezte a cukrásziskolát is.

5.2. Szexuális zaklatás

Dolgozatom egyik legmegosztóbb része ez.

Minden alanytól megkérdeztem, hogy volt-e szexuálisan zaklatva. Habár arra számítottam, hogy mindenki igennel fog válaszolni, ez nem teljesen így történt. De hol is lehet a csúsztatás?

A legtöbben beszámoltak arról, hogy szexuális poénok, egyéb „seggrepacsik” és érintések történnek a konyhán, viszont nekik ez nem gond, mert amúgyis vagy ”fiús” viselkedésük van vagy csak azért, mert nem bánják, és a helyén tudják kezelni vagy akár visszaszólnak maguk is egy óriásit.

Ezekkel a hozzáállásokkal nincsen semmi probléma, viszont valóban az lenne a megoldás, hogy homokba dugjuk a fejünket az ilyen szintű zaklatásoknál legyintve azzal a tudattal, hogy ”12-14 órát együtt töltünk, előfordul az ilyen”?

Ha irodai dolgozók lennénk, és a kávékészítés közben a konyhában a főnök odalépne hozzánk, majd megpaskolná a fenekünket, hogy „Köszí Pirike, nagyon jó munkát végeztél a heti jelentéssel” – valószínűleg azonnal rohannánk a HR-hez vagy a felsőbb szervekhez. Ezt természetesen a vendéglátásban is megtehetnénk, de ez már elfogadottnak tűnik, hogy megesnek ilyen dolgok.

Alany6 így válaszolt arra a kérdésemre, hogy volt-e szexuálisan zaklatva: *„Verbálisan igen. És ez borzasztó, mert hogy nem nagy dolgok, de közben pedig nem nyúlsz hozzá a másik emberhez a beleegyezése nélkül. De volt ilyen igen, vagy csak nem jó emberekkel találkoztam. Nyilván ez így nincsen jól és nehéz elmagyarázni annak, aki nincsen benne, hogy igen valójában az emberi méltóságodat tiporják össze, de ez hozzátartozik.”*

Alany3 név nélkül mutatott be egy történetet, mely az egyik legjobb barátnőjével történt meg az ő jelentében. Az egyik híres, magyar, férfi séfnek bemutatta barátnőjét, majd a séf megkérte a lányt, hogy forogjon egyet és mindeközben a fenekére tett megjegyzéseket. Alany3 jobbnak látta, ha kiment a barátnőjét és elvitte onnan. De el is gondolkozott: *„És inkább elvittem onnan a barátnőmet, mert most álljak bele? Ez a legrosszabb. Nem tehetem. El kezd rólam olyan dolgokat mondani. Nem tehetem meg. Nem fogdosunk, nem derogálunk szavakkal”.*

Alany7 pontosan ugyanilyen helyzetbe került egy Magyarországon megrendezésre kerülő világrendezvényen, feltehetően ugyanaz a személy volt az abuzáló.

5.3. Testi-lelki akadályok

A vendéglátás fizikailag és mentálisan is megterhelőbb szakma az átlagnál. Ezen felül, meg kell küzdeni egy nőnek a társadalmi elvárásokkal, a család által presszionált jövőképpel, a saját mentális egészségével is. Az interjúalanyaim és a Netflixes hírességek között is találtam belső vívódásokra utaló jeleket, de volt, aki be is vallotta. Ahhoz, hogy valaki sikeres legyen, nagy hangsúlyt kell fektetnie a mentális egészségére.

Alany2, aki éttermének Michelin csillagot is szerzett, de jelenleg saját vállalkozását építi és nőkkel dolgozik főként, kiemelte, hogy neki kellett idő ahhoz, hogy rájöjjön a mentális egészsége sokkal fontosabb, ezért kezdett bele a jogába. Így egyszerre tud a mentális és fizikális egészségére figyelni. Régebben kézilabdázott ezért a sport mindig is fontos volt számára, viszont ez a munkája miatt kicsit kikopott.

Alany3 2021 őszén indította el saját YouTube csatornáját, viszont kiemelte a social media árnyoldalát. Több televíziós szereplés is áll már mögötte, de arra nem tudott felkészülni, amit a saját csatornája elindítása közben élt meg. Mivel ez végre csak a saját munkája volt, ezért minden úgy készülhetett el, ahogyan ő szerette volna. Nem volt harmadik fél, aki meghatározta volna, hogy milyen recept, milyen étel készülhet el. Ez viszont amekkora szabadságot adott neki, úgy hátránnyá is vált, hiszen az Instagram, a Facebook és a többi közösségi oldal, egyfajta torzított képet mutat. Saját bevallása szerint az első videó készítése után majdnem feladta, mert nem bírta olyan jól mentálisan, ugyanis mindenhol, mindenki csak a tökéletes képet mutatta az életéről. Neki nehéz volt ezt akkor, abban a pillanatban feldolgozni, hogy nem tökéletes mindig, minden.

Alany6-ot arról kérdeztem, hogy mennyire számít az, hogy milyen nemű az ember. Ezt a választ kaptam:

„Alapból következik, hogy fizikailag nem fogok tudni annyit bírni. Nem akarok minden nő nevében beszélni, de ugyanakkor meg kell próbálnom, mert más nem fogja megcsinálni helyettem. Tényleg egy olyan hierearchikus rendszerként épül fel, amiben nem jelent előnyt, hogy nő vagy.”

Továbbá a fizikai és lelki bántalmazásról is beszámolt:

„Egy katonás, militáns rendszerről beszélünk. Én szerencsére nem dolgoztam ilyen helyen, de találkoztam olyannal, akihez a tálalópulttól vágtak hozzá serpenyőt, kést, vágódeszkát. Nos, nőként ez nem olyan vonzó. Kell egy ilyen szabálykövetőség vagy nem is tudom mi... Nem baj, ha van egy hierarchikus rendszer. Én azt gondolom ettől működnek, ha tényleg vannak ilyen szabályok, hogy nem beszélsz vissza. Van egy utasítás és azt követed és tudom, hogy ez nagyon sokaknak fura, elavult, de konkrétan egy veszélyes üzemben dolgoznak.

Igenis, be kell tartani egy csomó mindent. Valakinek tetszik valakinek nem. Vannak olyan helyzetek szervíz közben, amikor nem tudsz finomkodni. És ez is karakter, mentalitás, hogy mennyire tudnak ehhez adaptálódni az emberek. Nem mondom, hogy ez jó vagy nem jó, de annak örülök, hogy én láttam, hogy lehet máshogy is ebben a rendszerben dolgozni.”

5.4. Work-life balance

Több alanynak is rányomta a bélyegét a kapcsolatára a hosszú munkaidő vagy a stressz. Amikor azt a kérdést tettem fel, hogy sikerült-e megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között, Alany3 konkrétan ezt válaszolta: *„Még nem. De ha lesz, aki válaszol, akkor mondd majd el.”* Félek, hogy erre nem fogok tudni neki a dolgozat elkészítése után sem konkrét választ adni, hiszen másoktól sem kaptam egyértelmű megoldást.

Ha egy irodai munkát veszünk alapul, ahol az ember bemegy reggel 9-re és kijön délután 5-kor, akkor is nehéz a mai világban a magánéletben is érvényesülni, viszont nem kizárólag az időbeosztás miatt. A mai szerepek egészen felcserélődtek, amik nagyban megnehezítik a nők párválasztását, nem beszélve arról, ha egy erős akaratú, napi 12 órát dolgozó nőről beszélünk, akiktől amúgy is megijednek meg a férfiak.

Alany4-nek szakmán belül jött a párkapcsolati kérdésre a megoldás, viszont elismerte, hogy az elején rengeteg munkát, erőfeszítést igényelt, hogy megtalálják a harmóniát. Azóta is van, hogy lemondanak egy-egy felkérésről a másik fél javára, de mindenféleképpen együtt hoznak szakmai döntéseket is.

A másik oldalon Alany3 direkt, tudatosan elzárkózott a szakmabeliektől, kollégáktól. Viszont a néhány évvel ezelőtt ő is anyai örömök elé nézett.

Alany5-nek nem sikerült megtalálni az egyensúlyt, szerinte: *„hosszú távon nem lehet azt csinálni, hogy egy pár teljesen más munkaidőbeosztáson van, mert mindkét fél számára kimerítő, és nem tud pihenni vagy közös programokat szervezni.”* Ő később a szakmát is elhagyta.

Úgy gondolom, a XXI. században nem illik egy nőt a párkapcsolatról és gyermekvállalásról kérdezni. Toleránsnak kell lenni, mert sosem tudhatjuk, min megy keresztül a másik fél. Ezért sem lehet ezekről direkt módon kérdezősködni. Viszont dolgozatom eredményei szempontjából fontos kérdésnek tartottam, és ha közvetlenül nem is kérdeztem rá néhány alanynál, volt, akinél az interjú során kibukott a válasz.

Alany4-et szembesítettem a kérdéssel, de ő nem azért nem vállalt még párjával gyermeket, mert nem szeretnének. Nem éreztem helyesnek, hogy tovább faggatózzak, így ennyiben maradtunk.

Alany2 kijelentette, hogy:

„Rengeteg időt elvettem a családtól, párkapcsolattól. Nekem ez egy nagy felismerés volt. Az egyik legnehezebb döntésem volt. Valamelyiknek a rovására fog menni. De én örülök, hogy ezt huszonévesen végignyomtam. Nekem ez sokat számított, hogy soha nem akartam családot alapítani, nem kerestem férjet, én nem kerestem a gyerekeim apját. Tök jól el tudtam lavírozni párkapcsolatokkal a húszas éveimben.”

5.5. Átigazolás a vendéglátásba

Alanyaim között és a sorozat szereplői között is akadt olyan, akinek nem a vendéglátás az elsődleges szakmája, hanem úgy váltott karrierje során.

Alany1 művészti iskolát végzett és onnan jött neki a vendéglátás, ami saját elmondása szerint 180 fokos fordulat. Viszont ha jobban belegondolunk, a művészet igencsak közel áll a magasszintű vendéglátáshoz. Egy-egy tányér megalkotása a fine diningban, annak tálalása elvont szellemiséget igényel az alkotótól, hiszen nem csak a textúrák, de a színek is nagyon fontosak. Ezáltal egy teljes művészi képet kaphatunk az alkotóról is.

Alanya2 úgy fogalmazott: *„Én tényleg nagyon szeretek enni, de soha egy tojásrántottát nem tudtam elkészíteni. Sajnos soha nem voltam rákényszerítve.”* – ő az egyetemi ételkészítés órán szeretett bele a konyha világába. Számára fontos volt, hogy legyen előtte egy „apafigura” és karrierje során általában volt is.

Asma Khan PhD (Fried et al., 2015-2019), jogászként végzett Londonban. A férjét is ott találta meg, viszont egyedül érezte magát, és úgy gondolta valami nem működik, valami hiányzik. Ezt egy séta változtatta meg, amikor hazafele tartott és otthoni illatokat érzett, melyek valakinek a konyhájából jöttek. Ekkor tört rá a felismerés, hogy haza kell mennie és meg kell

tanulnia főzni. Ezért tehát hazautazott és megkérte édesanyját, hogy tanítsa meg a tradicionális indiai ételek elkészítésére.

Ezt követően Dél-Ázsiai nőkkel barátkozik össze, akik később neki fognak dolgozni. Egy úgy nevezett „Supper Club”-ot kezdett el működtetni, de ezzel leállt miután rájött elhanyagolta gyermekeit és férjét. Mások buzdítására, tudását egy saját étterembe fektette, melyet ugyanígy a barátnőivel kezdett működtetni. Az elején nem volt túl sikeres, de ő nem akart csalódást okozni a neki dolgozó nőknek és ezért mindent megtett, hogy ne is tegye. Ekkor megjött az áttörés, és azóta megállíthatatlan.



4. ábra: Asma Khan – Női munkatársaival

Forrás: Vines (2020)

Így fogalmazott: „*This is what happens to women, when other women stand by them*” – „Ez történik a nőkkel, ha más nők mellettük állnak”. Asma éttermének nyitott konyhája van, mert ezzel is szeretné megmutatni a vendégeinek, hogy milyen erős nők állnak a finom ételeik mögött.

Alany5 érettségi után elveszettnek érezte magát, nem tudta mihez kezdjen, ezért jelentkezett egyetemre, de nem tetszett neki az akkori szak. Így jutott arra, hogy Angliában próbáljon szerencsét gyerekvigyzóként. Itt nem csak a gyerekekre felügyelt, hanem takarított,

mosott és főzött is. Szabadidejében piacokra járt és felfedezte a kínálat sokszínűségét, a számára ismeretlen alapanyagokat. Több közeli ismerőse is sugallta neki, hogy meg kellene próbálkoznia a szakács szakmával hazajöttét követően, ezért abba kezdett bele.

Ana Roš-t nem kell bemutatni a gasztronómia szerelmeseinek. A hölgy saját magát tanította a főzésre, miután mély vízbe dobták férje éttermében. Az elején szenvedett, nagyon nehéz volt neki. Profi síző volt, az akkori jugoszláv olimpiai csapat tagja. E mellett nemzetközi kapcsolatokat tanult és mivel kiváló tanuló volt, Brüsszelbe készült. Ám amikor megismerkedett a férjével, Valterrel – megismerkedett a gasztronómiával is közelebbről. Valter édesapjának a helyébe kellett lépnie, miután ő nyugdíjba ment. A szülei ezt ellenezték. De ő érezte, hogy Valter mellett a helye, és belevág vele ebbe a kalandba. Nagy nehezen felmenői is megbékéltek, ő pedig meg sem állt a két Michelin csillagig (Fried et al., 2015-2019).



5. ábra: Egyik alany – Élő, színpadi főzés közben

Forrás: Instagram (2017)

5.6. Mentorálás

Interjúalanyaimat megkérdeztem a szűkített gender kérdések, és a munkahelyi élmények után arról is, hogy vállalnak-e mentorálást. A legtöbb válasz igen volt, ám mégis inkább úgy fejtették ki, hogy mindennap kell valakit segíteniük, tanítaniuk és nem kimondottan mentorálni. Viszont például Alany5 vállalt versenyfelkészítést.

Alany1 a nagy szakemberhiányt említette és így fogalmazott: „Gyakorlatilag, ha valaki nem áll a sarokban, hanem megmozdul jobbra, az fel van véve”. Éppen ezért emelte ki, hogy minden nap kell mentorálnia, segítenie valakit, mert ennyire nincs szakember a pandémia hatására.

Felkérés szintjén néhányan vállalnak mentorálást, viszont Alany3 kimondottan kihangsúlyozta, hogy szerinte Magyarországon ez elég rossz irányba tart, mert inkább már csak a „pénzlehúzás” a cél. Ő nem látja értelmét annak, hogy odamegy egy étterembe, cukrászatba és betanít egy-egy desszertet, majd a nap végén elmegy onnan. Szereti az egész képet nézni, és az alapján tanácsot adni. Ő több diplomával is rendelkezik.

Ezért egy teljes szolgáltatást szeretne nyújtani. Ugyanakkor népszerűsít úgy nevezett workshopokat, melyre bárki jelentkezhet. Ezek általában egynapos továbbképzések, kisebb csoportokban, de lehet egyéni felkészítő is.



6. ábra: Egyik alany – Munka közben, női munkatársakkal

Forrás: Instagram (2021)

5.7. Sikerreceptek

Amikor a saját sikerreceptjükről kérdeztem őket, szinte mindegyik interjúalanyom kiemelte a munka iránti alázatot és szorgalmat. Amikor heti 4-6 napban, napi 12-14 órát, nehéz fizikai munkát végez valaki, nehéz mindig alázatosnak, lelkesnek és motiváltnak maradni, főleg amikor egy óriási stresszfaktor is kapcsolódik hozzá. Ehhez óriási támogatás és türelem kell a családtól, barátoktól is. A munka és a magánélet közötti harmónia megtalálása kulcsfontosságú. Alany2 konkrétan úgy vélekedett, hogy *„Én sokkal inkább vagyok alázatos, mint tehetséges”*.

Alany1 fontosnak tartja azt, hogy hogyan látjuk saját képességeinket. Azt gondolja egy természetes önbizalom elengedhetetlen a szakmában, tudnia kell az embernek, hol áll, milyen szinten a szakmában. A vele való interjúból emelném ki ezt a mondatot is: *„Inkább leszek egy jó katona, mint vezető”*. Ezt úgy mond a „saját kárán” tanulta meg, miután vezető pozícióba került az egyik étteremben. Nagymértékben stresszelt, nagy volt rajta a nyomás és rájött, hogy neki ez az oldala a vendéglátásnak nem megy.

A sikerrecept kulcsfontosságú pontjai:

- Alázat a szakma felé
- Alázat a társak felé
- Tisztelet mindenki felé
- Tudásvágy
- Természetes önbizalom
- Kitartás
- Elszántság
- Kreativitás
- Elhivatottság
- Minimális férfias hozzáállás



7. ábra: Egyik alany – TV-s szereplése közben, Bernáth József séffel

Forrás: Instagram (2020)

6. Diszkusszió

A szakirodalommal összevetve láthatjuk, hogy nemzetközileg is fontos téma a nők helyzete.

A nemtelenség lehet a konyhai élet jövője, viszont fontos lenne, hogy a vezetők körében is egyre több nő kapjon esélyt. A jövőben nem fogunk különbséget tenni női és férfivezető között, hanem csak vezetőkként fogunk rájuk tekinteni. Ezt a Facebook COO-ja fogalmazta meg a legjobban (Sandberg, S., 2010). Lehet, hogy nem 5 éven belül fog bekövetkezni, hanem kicsivel több idő kell ahhoz, hogy elfogadásban és egyenlőségben éljünk. Az sem véletlen, hogy az egyik női séf visszaadta díját.

Viszont láthatjuk, hogy néhány nőnek takargatnia kell nemét, vagy férfias jellemvonásokat kell magára aggatnia ahhoz, hogy számítsen. Ez semmiféleképpen sem lesz tartható a jövőben.

Már csak azért sem, mert egyértelműen kitűnik, hogy a szexuális zaklatás jelen van a munkahelyeken. Nem csak az interjúalanyaim vallottak róla, de Pearlman & Bordelon (2022) kutatása alapján is világossá vált. A nők szignifikánsan alul reprezentáltak, ez *A Legjobb Séf Díj* női jelöltjeinek számából is kiderül, de Harris & Giuffre (2010) táblázata is tökéletesen reprezentálja a nők százalékos megoszlását a konyhán.

A nők érzékenyebb lelkek, és valamilyen szinten fizikálisan gyengébbek, mint a férfiak. Ezek nem tudásbéli különbségek, csupán biológiaiak. Habár a konyhán dolgozó interjúalanyaim között a legtöbben elvégzik a nehezebb részét is a munkának – gondolva itt a nehéz edények, zsákok emelésére – mégis szívesen veszik, ha valamelyik férfi munkatársuk felajánlja segítségét.

Nőként így vagy úgy, de gondol az ember az anyaságra. A társadalmi és családi nyomás érezhető az idő előrehaladtával. Ez mindenféleképpen nehézség lehet egy nő számára, mert nem elég a munkahelyén a 150% teljesítése, még a gyermeknevelésre és családalapításra is gondolnia kell, holott lehet ez egy férfinak nem olyan fontos.

Ez alapján is nehéz megtartani a harmóniát az életben. Van olyan interjúalanyom, aki nem is tudott választ adni arra, hogy hogyan lehet elérni az egyensúlyt a munka és a magánélet között. Ezért is elengedhetetlen, hogy az ember tudja a céljait, és ezek mindig előtte lebegjenek. Interjúalanyaim között is és a sorozat szereplői között is akadt olyan, akinek nem a vendéglátás az első szakmája, hanem úgy váltott karriert. Ez azt jelenti, hogy eltökélt második szakmája iránt, hiszen az elsőben nem sikerült kiteljesednie, és ha a turizmus-vendéglátás bármelyik

szakága mellett döntött, mindenféleképpen határozott, elhivatottnak kell lennie. Ezek az eredmények főként a saját kutatásomból derültek ki.

A mentorálás témaköre szükségszerű. Miért kellene egy fiatalnak végig járnia egy nehéz utat, ha van, aki segítse és jó tanácsokkal támogassa közben, így nem vesztegetne időt, erőforrást? Hazánkban nem olyan elterjedt még a mentorálás kérdésköre. Viszont a feldolgozott angol nyelvű cikkek már évekkel ezelőtt is megvitatták jelentőségét.

Az említett eredmények együttesen alkotják a téma egységének kulcsát és a nők sikerreceptjének alapját. Nem elég, hogy kitartó, alázatos és kíváncsi legyen egy ambíciózus nő. Kicsit fel kell magát vértéznie férfias személyiségjegyekkel ahhoz, hogy ebben a világban érvényesülni tudjon.

Így például ahhoz, hogy sikeres női vezető lehessen, ki kell, hogy olykor álljak magamért és nem szabad hagynom, hogy a férfiak minden áron domináljanak. Viszont kell, hogy legyen mögöttem tudás és kell, hogy legyen bennem alázat. Máskülönben nem tudom kivívni mások tiszteletét. Jól kell megválasztanom a szakmai helyemet, de megfelelően kell pozicionálnom magam a tudásom alapján. Kell, hogy legyen egy egészséges önbizalmam.

Ezeket a témaköröket dolgoztam fel főként dolgozatomban, de a teljesség érdekében a gasztroforradalmat is megemlítettem, mert sikeressége köszönhető a nőknek is.

7. Összegzés

Mielőtt belevágtam volna a saját eszközeimmel feldolgozni a témát, elengedhetetlen volt, hogy szakcikkeket olvassak és kutassak fel. Ezek segítségével kaptam egy képet kutatásommal kapcsolatban.

Kutatásom során megvizsgáltam a női vezetőket, továbbá a nők helyzetét a vendéglátásban egyaránt. Elemeztem TED videót, női séfek életét feldolgozó Netflix sorozatot és készítettem interjúkat magyar vendéglátásban dolgozó nőkkel.

Volt, aki vezető szerepet tölt/töltött be, de pótolhatatlan információkat kaptam olyan nőktől is, akik (még) nem állnak jelenleg karrierjük csúcsán. Ezek segítettek hozzá ahhoz, hogy egy teljes képet kaphassak a témáról.

Az interjúkat egy irányított, saját kérdésterv alapján végeztem, és így is kerültek bele a dolgozatba is. Habár vannak idézetek, az interjúk nem jelennek meg teljes egészében. Ezeket rögzítettem hangfelvevő segítségével és később legépeltem őket. A beszélgetéseket mindig a hólabda módszertan segítségével zártam.

Megkértem az adott alanyt, ajánljon valakit, akit még érdemes lehet megkérdezni a témában – több interjúalanyhoz is így sikerült eljutnom.

Saját ambícióim miatt is fontosnak tartom ezt a témát, de kissé kötelességemnek is éreztem, hogy bemutassam a nők helyzetét a vendéglátáson belül. Remélhetőleg, dolgozatom elkészítése segítséget nyújt azoknak a fiatal hölgyeknek, akik nem kizárólag a vendéglátás iránt elhivatottak, de saját szakmájukban is a kiteljesedésre vágnak.

Nem kizárólag árnyoldalai vannak a vendéglátásnak vagy a vezetői pozícióknak. Látva, hallgatva a sikeres nőket, számomra is egyértelművé vált, hogy van miért küzdenünk, mert hiszem, hogy mindenki számára jár az esély, nemtől függetlenül.

8. A kutatás jövőbeli irányai és limitációk

Kutatásomat sikeresnek könyvelem el, hiszen sikerült egy kicsit nagyobb betekintést nyernem a nők helyzetébe a vendéglátáson belül. Megkerestem 18 potenciális interjúalanyt, akik közül, 7 fővel sikerült is interjút készítenem. Úgy érzem, a hazai piacon az elméleti telítődést elértem, globálisan érdemes lenne az interjúalanyok számának bővítése.

A *Chef's Table* sorozatot feldolgoztam és több filmet is felkutattam. A gasztronómiával kapcsolatos filmek listája szinte határtalan, viszont pont ezért, feldolgozásuk a témámat illetően limitáció. Ezt egy következő alkalommal hozzá lehetne csatolni a kutatás folyamatához.

Világszerte kevesebb a női séf, így Magyarországon is nehezebb őket megtalálni, ezért ez nem csak egy olyan nehezítő körülmény, mely lokálisan hat. Éppen ezért is gondolom, hogy dolgozatom egy remek kiinduló pont egy nagyobb, átfogóbb kutatáshoz, akár nemzetközileg is. Az elméleti részben látható volt, hogy már foglalkoztak hasonló témájú, témakörű problémával. Az én kutatásom egy szűkebb körben készült, habár nem látom akadályát annak, hogy ezt a későbbiekben több interjúalany bevonásával és még több elméleti háttérrel kibővítsem.

A nők helyzete a munkahelyen – különösen a mai világban – egy nagyon érdekes témakör, nem csak a turizmus és vendéglátás területén. Fontos lenne ezt egy vállalati helyzetben is megfigyelni, és akár összehasonlítani a kapott eredményeket.

Azt sem tartom kizártnak, hogy akár 'case study' keretein belül, egy specifikus eset keretein belül tovább folytassam elemzéseimet.

9. Irodalomjegyzék

- Burell, G., Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Heinemann Educational Books.
- Burke, R. J., Hughes, H. C. (2018, Január 26). Handbook of Human Resource Management in the Tourism and Hospitality Industries. *ElgarOnline*, 185-215.
<https://doi.org/10.4337/9781786431370>
- Bristow, S. (2018, Szeptember 11). The surprising reason why this top chef refused a major accolade. *delicious*.
<https://www.delicious.com.au/food-files/news-articles/article/top-chef-carmeruscalleda-turns-down-major-food-award/jekthh42>
- Csíky, S. (2016, Június 6). GASZTROFORRADALOM – egy új korszak és Molnár B. Tamás. *Food&Wine*.
<https://foodandwine.hu/2016/06/06/gasztroforradalom-egy-uj-korszak-es-molnar-b-tamas/>
- Dashper, K. (2020, Július). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *Elsevier*, Volume 88, 102397.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102397>
- Eissner, S., Gannon, J. (2018, Március 20). Experiences of mentoring in the UK hospitality sector. *Taylor&Francis Online*, Issue 17, Volume 3, 296-313.
- Fried, A., Gelb, D., McGinn, B., Lillegard, D., Weaver, M., Nishimura, L. (Executive Producers). (2015-2019). *Chef's Table* [Netflix series].
Netflix; Boardwalk Pictures; Supper Club; FINCH; Itaca Films
- Fowler, J. L., Gudmundsson, A.J., O’Gorman, J., G. (2007, November 13). The relationship between mentee-mentor gender combination and the provision of distinct mentoring functions. *Women in Management Review*, Volume 22, Number 8, 666-681.

Gannon, J. M., Maher, A. (2012, Augusztus 10). Developing tomorrow's talent: the case of an undergraduate mentoring programme. *Education + Training*, Volume 54, Number 6, 440-455.

<https://doi.org/10.1108/00400911211254244>

Gelei, A. (2006, December). A szervezet interpretatív megközelítése.

[10.14267/VEZTUD.2006.kszi.08](https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2006.kszi.08)

Girls. Girls. Girls. Magazine. (2020, Február 24). *Be a Lady They Said* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=z8ZSDS7zVdU>

Guide Michelin (2022, Március 31). In *Wikipedia*.

https://hu.wikipedia.org/wiki/Guide_Michelin

Harris, D. A., Giuffre, P. A. (2010, Szeptember 14). „Not one of the guys”: Women Chefs Redefining Gender in The Culinary Industry. *Emerald*, 59-81.

[https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2010\)0000020006](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2010)0000020006)

Harris, D. A., Giuffre, P. A. (2010, Május 12). „The Price You Pay”: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Springer*, 27(1-2), 27-52.

<https://doi.org/10.1007/s12147-010-9086-8>

Hershcovis, M. S., Cortina, L. M., Robinson S. L. (2020, Október 1). Social and situational dynamics surrounding workplace mistreatment: Context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (2020), 699-705.

<https://doi.org/10.1002/job.2479>

Hilton, L. (2020, Szeptember 05). Ana Ros of Hisa Franko, Slovenia's only two-star Michelin chef: 'I hate comfort zones'

<https://www.thetimes.co.uk/article/ana-ros-of-hisa-franko-slovenias-only-two-star-michelin-chef-i-hate-comfort-zones-zvns3dxh8>

- Jókuti, A. (2021, Szeptember 02). BRÉKING: Itt vannak a legfrissebb Michelin-csillagok! *Világéveő*.
https://vilagevo.hu/2021/09/02/michelin_csillag_borkonyha_stand_costes_budapest_et_terem_onyx
- Ma, L., Aandersson, G., Duvander, A., Evertsson, M. (2019, Május 21). Fathers' Uptake of Parental Leave: Forerunners and Laggards in Sweden, 1993–2010. *Journal of Social Policy*, 49(2), 361-381.
<https://doi.org/10.1017/S0047279419000230>
- Madera, J. M., Guchait, P., Dawson, M. (2018, Február 12). Managers' reactions to customer vs coworker sexual harassment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Volume 30, No. 2, 1211-1227.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0081>
- Morgan, N., Pritchard, A. (2019, Január). Gender Matters in Hospitality. *Elsevier*, Volume 76, Part B, 38-44.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.008>
- Perlman, D. M., Bordelon B. M. (2022, Február). How the #MeToo movement affected sexual harassment in the hospitality industry: A U.S. case study. *Elsevier*, 103136
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103106>
- Pfluger, R. (2015, Szeptember 30). OUT100: Niki Nakayama.
<https://www.out.com/out100-2015/2015/11/09/out100-niki-nakayama>
- Sandberg, S. (2010, December). *Why we have too few women leaders* [Video]. TED Conferences.
https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders
- Sandberg, S., Scovell, N. (2013, Március 11). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. Knopf.

The Best Chef Award. (2022). Top 100The Best Chef 2017
<https://thebestchefawards.com/top100-the-best-chefs-2017/>

The Best Chef Award. (2022). Top 100The Best Chef 2021
<https://thebestchefawards.com/top100-the-best-chefs-2021/>

The Best Chef Award. (2022). The Best Chef wants to be a bridge between the
past/present/future.
<https://thebestchefawards.com/about-us/>

Vines, R. (2020, Június 27). A Simple Vegetarian Dish to Cook at Home From Chef's Table
Star
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-06-26/best-indian-dal-recipe-for-home-asma-khan>

zippia.com, (2021, December 14). Chef Demographics and Statistics in the US
<https://www.zippia.com/chef-jobs/demographics/>

Az Alanyok anonimitása érdekében az Instagram képeiknek forrása nem kerül pontos
megjelölésre. (Instagram: 2017-2021)