

Anmelderens ansvar : kan man give seks stjerner for dårligt arbejdsmiljø?

Debatten om arbejdsforholdene i Danmarks restaurationsliv raser, efter at tidligere tjener og sommelier Lisa Lind Dunbar er begyndt at dele egne og kollegers oplevelser fra branchen på Instagram samt i et essay i Atlas Magasin. Vi har spurgt tre anmeldere hvordan de forholder sig til debatten om dårlige arbejdsforhold i restaurationsbranchen.

‘Full circle experience’

Ifølge det anonyme anmelderpar, der blot er kendt som To Sultne Piger, vil morgendagens restaurantgæst i højere grad have en ‘full circle experience’. Det vil sige at gæsterne ikke bare forventer smuk og velsmagende mad, de ser også på stedets indretning og service. Derfor er der, ifølge To Sultne Piger, en sammenhæng mellem gode arbejdsforhold og en god spiseoplevelse. For hvis tjeneren som serverer din mad for dig er stresset eller i dårligt humør, så vil du som gæst kunne mærke det.

Men selvom man som gæst kan fornemme hvordan tjeneren har det, så kan det stadig være svært at gennemskue arbejdsforholdene på en restaurant. Selv som anmelder kan man ikke se gennem muren og ind i køkkenet for at se, hvordan de ansatte bliver behandlet.

“Vores anmeldelser går på vores oplevelse af mad, rum, stemning osv. Det kan være virkelig svært at gennemskue, om en restaurant, som vi godt kan lide at være på, rent faktisk også er en god arbejdsplads. Det har vi ikke nogle forudsætninger for at kunne bedømme. Vi ville gerne kunne tage det i betragtning, men hvordan skal vi gøre det?” siger To Sultne Piger i et skriftligt svar.

De To Sultne Piger har mistet appetitten

Udover at anmelde restauranter til næsten 50.000 følgere på deres Instagram-profil, har de To Sultne Piger også en podcast de to veninder laver guides og taler om gastronomi. I et afsnit med titlen ‘VI HAR MISTET APPETITTEN’ diskuterer pigerne Lisa Lind Dunbars essay fra Atlas Magasin. Her taler de om, hvordan de ud fra

Dunbars essay kan genkende flere restauranter og spisesteder, steder som de sidenhen har undgået, fortæller de nu.

Gennem Dunbars essay blev de to piger bekendt med restauranter, hvor de ikke igen ville kunne spise med god smag i munden. De To Sultne Piger beskriver selv restaurationsbranchen som en særlig hård branche, men der er, ifølge dem, forskel på et hårdt arbejdsmiljø og chikane.

“Der kan blive talt i en hård tone på alle arbejdspladser - at ydmyge dem, der er under dig selv, og at ignorere et giftigt arbejdsmiljø er noget andet. At vende det døve øre til som leder, når medarbejdere har taget sig mod til at fortælle om ubehagelige situationer, er selvfølgelig uacceptabelt uanset branche.” Siger De To Sultne Piger

De unge vil ikke restaurationsbranchen

Søren Jacobsen Damm der er madanmelder ved Berlingske, kender også restaurationsbranchen som en særlig hård branche. Samtidigt har restauratører svært ved at finde unge mennesker som vil arbejde for dem, og Damm beskriver hvordan branchen er nødt til at bygge bro henover et generationskløft, hvis de fremover vil kunne sikre sig arbejdskraft.

“Hvis branchen skal blive med at bibeholde et vist influx af dygtige folk, så er de nødt til at overveje, om man kan gøre arbejdsmiljøet mere tåleligt for de nye generationer. Samtidig kan man også sige, at de nye generationer er nødt til at ‘toughen’ lidt op.” Siger Søren Jacobsen Damm.

Også blandt anmelderne ser Søren Jacobsen Damm et generationsskifte. De nye generationer har, ifølge Søren Jacobsen Damm, en anden måde at tænke moral og etik ind i deres oplevelse. Han har selv svært ved at sige hvordan han forholder sig til dårlige arbejdsforhold i en hård branche som restaurationsbranchen, men han forventer at der vil komme nye generationer til, som har et andet syn på tingene.

“Jeg tror, der kommer meget mere af, at nye generationer af anmeldere, journalister og smagsdommere i højere grad implementerer flere og flere faktorer i,

om noget er fedt eller ufedt. Der er kommet meget mere moral ind i tingene, og moral er blevet et vigtigt smagsparameter. I min generation syntes man, at det er en intellektuel dyd at kunne skille tingene ad, og det blander man i højere grad sammen nu.” Siger Søren Jacobsen Damm.

Selv mindes Søren Jacobsen Damm ikke, at man i hans tid som anmelder har fravalgt at anmelde en restaurant på grund af dens arbejdsforhold. Men han afviser ikke, at det ville kunne ske, ligesom han heller ikke afviser, at det påvirker en anmeldelse, hvordan de ansatte lader til at have det.

“Der er noget almindelig empati og menneskelighed i det. Hvis man er inde på en restaurant, og man kan fornemme, at der er dårlig stemning, og personalet er ikke glade for at være der. Hvis det er så tydeligt, at man fornemmer det ude i restauranten, og mærker det som gæst, så ville vi skrive det.” Siger Søren Jacobsen Damm, madanmelder ved Berlingske.

En lille hvid pose

Niels Steenstrup Zeeberg er direktør for White Guide i Danmark, og han genkender billedet af det hårde arbejdsmiljø. Ifølge Zeeberg er det ikke svært at se det enorme pres som kokke og tjenere arbejder under på landets førende restauranter.

“Jeg har stået på en michelinrestaurant, hvor en af tjenerne tabte en lille pose med kokain. Så man kan godt se og fornemme, at der er et hårdt forventningspres.” Siger Niels Steenstrup Zeeberg

Niels Steenstrup Zeeberg er enig med de andre anmeldere om, at det kan svært at se hvordan man som anmelder skal tackle det dårlige arbejdsmiljø, selvom det dumper ned på gulvet foran en. Han mener ikke at hans medie, White Guide, skal beskæftige sig med restauranternes arbejdsmiljø, og mener at det i højere grad tilfalder nyhedsmediernes.

“Jeg tror, det er svært at forestille sig, at der kommer så meget fra os. Vi er jo ikke et nyhedsmedie, ellers ville det have været fint, hvis det var noget man tog op og skrev om. Men som anmeldermedie, og ikke et nyhedsmedie, der er det ikke rigtigt noget, jeg syntes, vi kan tage op.”

Prisen for bedste arbejdsmiljø går til...

Selvom White Guide, ifølge Zeeberg, ikke kan beskæftige sig med restauranters arbejdsforhold i deres anmeldelser, så er det ikke utænkeligt at de kan forsøge at gøre det på anden vis. For når White Guide hvert år lancerer den nye guide, følges den af en stor gallamiddag, hvor vinderrestauranterne hyldes, og der bliver uddelt priser såsom ‘årets unge kokketalent’, ‘smæk for skillingen’ og senest ‘årets bæredygtige’. Ifølge Zeeberg er det ikke utænkeligt, at de en dag vil uddele en pris for det bedste arbejdsmiljø, men en sådan pris ville have en meget større effekt, hvis White Guide havde en stærk partner, som de kunne samarbejde med.

“Hvis man har en myndighed eller en fagforening med indover, så vil man have denne organisations medieafdeling til at hjælpe med at ‘pushe’, og derved ville det komme meget bredere ud. Så det er ikke, fordi man nødvendigvis skulle have penge for at lave prisen, det kommer bare meget bredere ud, hvis det kommer ud gennem kanalerne hos nogen med en stærk medieafdeling.”

White Guide har dog ingen partner til en eventuel pris, og det er endnu uvist om prisen for bedste arbejdsmiljø en dag vil blive uddelt.