



"Nuori nainen, se on kyllä niin kuin huonoin kaikista" - Pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten kokemuksia ravintola-alalla työskentelystä

Pauliina Brandt

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Restonomin tutkinto

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Pauliina Brandt
Tutkinto Restonomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi "Nuori nainen, se on kyllä niin kuin huonoin kaikista" - Pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten kokemuksia ravintola-alalla työskentelystä
Sivu- ja liitesivumäärä 50 + 1
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn.</p> <p>Tutkimusmetodina opinnäytetyössä oli tulkinnallinen fenomenologinen analyysi (Interpretative Phenomenological Analysis IPA) ja aineistona avoimet teemahaastattelut. Tutkimus rajattiin koskemaan vain pääkaupunkiseudulla työskenteleviä naisia.</p> <p>Tutkimuksen avulla selvitettiin, kokevatko vastaajat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn. Tutkimuksella avattiin asenteita ja uskomuksia ja vallitsevaa kulttuuria, jotka liittyvät sukupuolen vaikutukseen ravintola-alalla työskennellessä.</p> <p>Tuloksista nousi esiin neljä pääteemaa, joita ovat sukupuolinormit, kommunikaation kulttuuri, häirintä ja minäpystyvyys. Johtopäätöksenä opinnäytetyössä on, että naistyöntekijöiden positiiviset kokemukset ravintola-alalta työskentelystä vahvistuvat minäpystyvyyden avulla. Negatiivisesti kokemukseen vaikuttavat sukupuolinormien käyttäminen vallan välineenä, sekä seksuaalinen häirintä. Alalle tunnusomainen karski kielenkäyttö koetaan sekä negatiivisesti, että positiivisesti kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Opinnäytetyön tutkimus myös osoittaa, että kaikista alttiimmassa asemassa negatiivisille kokemuksille ovat ravintoloissa työskentelevät nuoret naiset.</p> <p>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikoilla tulisi ottaa osaksi ravintola-alan koulujen opintosuunnitelmaa nykyistä perusteellisemmin. Tällä olisi merkitystä naistyöntekijöiden positiivisten kokemusten vahvistamisessa ja heidän pitämisessään alan töissä.</p>
Asiasanat Kokemus, naistyöntekijä, ravintola-ala, sukupuolentutkimus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusmetodologia	2
1.2	Kokemus	3
1.3	Minäpystyvyys	4
2	Sukupuoli	5
2.1	Sukupuolinormi	5
2.2	Roolimalli	6
2.3	Sukupuolen representaatio	7
3	Nainen ja feminiinisyys	8
3.1	Nainen työelämässä	8
3.2	Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ	9
3.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikoilla	9
3.4	Yhteiskunnallinen työnjako ja äitiyden politiikka	11
3.5	Syrjintä ja seksuaalinen häirintä työpaikoilla	12
4	Naisena ravintola-alalla	14
4.1	Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ ravintola-alalla	14
4.2	Sukupuolen mukainen segregaatio ravintola-alalla	14
4.3	Ravintola-ala ja äitiyden politiikka	15
4.4	Ravintola-ala ja seksuaalinen häirintä	15
4.5	Aiempia tutkimuksia aiheesta	15
5	Tutkimusprosessi	17
5.1	Tutkimuksen toteuttaminen	17
5.2	Haastattelut	17
5.3	Haastattelujen toteutus	19
5.4	Aineiston analyysi	20
5.5	Esiymmärryksenä	23
6	Tutkimuksen tulokset	25
6.1	Laura	25
6.2	Nea	27
6.3	Anni	28
6.4	Johanna	29
6.5	Veera	30
6.6	Haastatteluista nousseet yhteiset teemat	32
6.6.1	Sukupuolinormit	32

6.6.2	Kommunikaation kulttuuri	34
6.6.3	Seksuaalinen häirintä	34
6.6.4	Minäpystyvyys	35
7	Pohdinta.....	37
7.1	Naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn	37
7.2	Naisten kokemuksia oman sukupuolen representaatiosta ravintola-alan asenteissa	38
7.3	Naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta uralla etenemiseen	39
7.4	Aineiston hallinta	40
7.5	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	41
7.6	Tutkimuksen luotettavuus	41
7.7	Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	42
	Lähteet.....	45
	Liitteet	51
	Liite 1. Haastattelukutsu	51

1 Johdanto

Majoitus- ja ravintola-ala on vuosikymmenien ajan työllistänyt runsaasti eri etnisten vähemmistöjen edustajia, naisia ja LGBTQ-henkilöitä. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että monimuotoisen työvoiman vaikutuksia organisaation tulokseen ja yksilö- ja ryhmädynamiikkaan tutkitaan myös majoitus- ja ravintola-alalla lisää. (Kalargrou & Costen 2017.)

Olen itse nainen ja työskennellyt ravintola-alalla yli 20 vuotta. Minua kiinnostaa erityisesti henkilöstökokemuksen parantaminen feministisen työelämä tutkimuksen avulla sekä naisten kokemukset ravintola-alalla työskentelystä. Elomäki, Kantola, Koivunen & Ylöstalo (2016, 16) kertovat yleisestä ilmiöstä, jossa sukupuolentutkimuksessa naispuoliset asiantuntijat typistetään usein sukupuolensa edustajiksi, eikä asiantuntijoiksi.

Sukupuolentutkimusta ravintola-alalta löytyy enimmäkseen keittiötyöntekijöiden kertomana. Suomessa Sanna Marinin hallitus on laatinut tasa-arvo-ohjelman vuosille 2020–2023, jonka päätavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Ohjelma sisältää konkreettisia toimia koskien esimerkiksi työelämää ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista sekä sukupuolten tasa-arvon edistämistä Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa. (Valtioneuvosto s.a.) Opinnäytetyölläni haluan syventää tutkimusta naisten kokemuksista sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn kokonaisvaltaisemmin. Tutkimustuloksia voidaan jatkossa hyödyntää ravintola-alan tasa-arvoisemman ja kaikille mielekkäämmän työkuultuurin edistämiseksi. Tutkimusta voidaan myös käyttää aiheiden liittämisessä ravintola-alan opintoihin.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä maaliskuussa 2025 median otsikoihin nousi kokki ja ravintoloitsija Kim Mikkolan lähipiirin lausuntoja hänen epäasiallisesta käytöksestään ja seksuaalisesta häirinnästäan naistyöntekijöitä kohtaan. Mikkolan lähipiirissä työskennelleet ovat todistaneet huorittelua, seksuaalista häirintää, vähättelyä ja kiusaamista (Rantavaara & Siniauer 21.3.2025.). Nämä samat teemat nousevat esiin myös opinnäytetyötä varten haastattelemieni naistyöntekijöiden kokemuksissa.

Kuten Puusa, Juuti ja Aaltio (2020) kirjoittavat, ihmisten sosiaalinen todellisuus rakentuu kasvun ja kasvatuksen pohjalta ihmisten tulkintojen ja merkitysten varaan, kun taas Butler (2006) avasi ensimmäisenä sukupuolen tarkasteluun performatiivisena asiana, eikä niinkään luontaisena, vaan opittuna asiana. Sukupuolta käsitelläänkin opinnäytetyössä sosiaalisena ilmiönä. Judith Butlerin (2006) esittämä performatiivisuuden käsite tarjoaa hyödyllisen kehikon tämän tutkimuksen kontekstiin, sillä se haastaa perinteiset käsitykset sukupuolen staattisuudesta ja tuo esiin sen, kuinka sukupuoli rakentuu jatkuvassa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Tämä opinnäytetyö tutkii pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisravintolatyöntekijöiden kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn. Opinnäytetyössä käsitellään sukupuolentutkimusta kokemuksen kautta.

Opinnäytetyötä ohjaa päättökysymysongelma: Kuinka pääkaupunkiseudulla työskentelevät naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn? Tutkimusongelmalle on asetettu kolme alatutkimusongelmaa:

- Miten naiset kokevat oman sukupuolen representaation ravintola-alan asenteissa?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn?

Aiempiä tutkimuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn Suomesta löytyy, mutta joukosta puuttuu kokemukseen pohjautuva laadullinen tutkimus, joka antaa äänen yksittäisille naistyöntekijöille ja heidän kokemuksilleen.

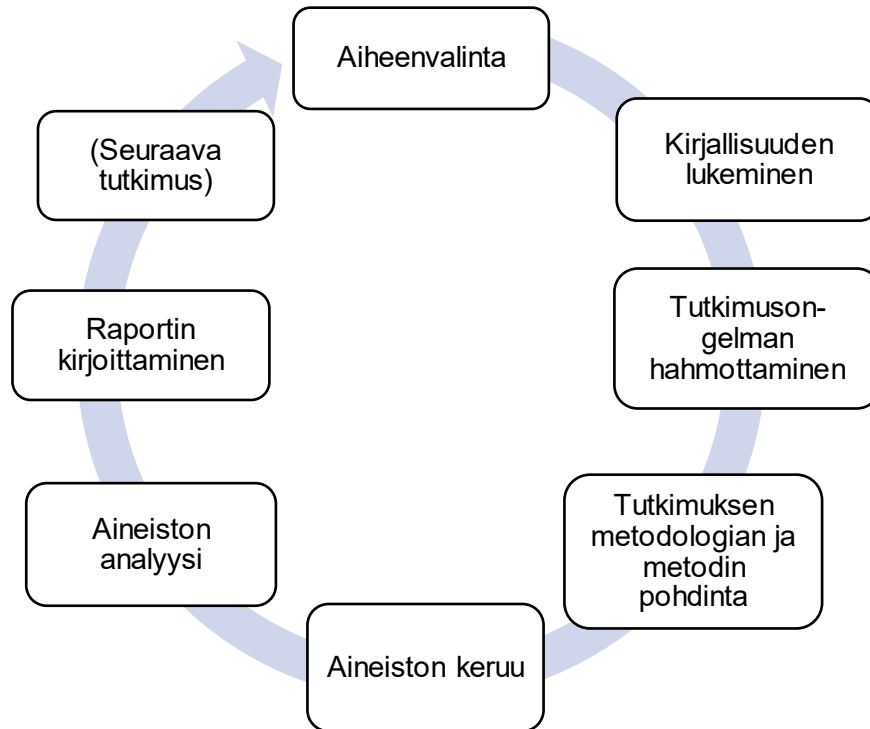
1.1 Tutkimusmetodologia

Lähestymistavaksi tutkimukseen valitsin laadullisen tutkimuksen, sillä laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu parhaiten esimerkiksi sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, joista ei ole aiempaa tutkimusta tai joita halutaan tutkia syvällisesti ja saaden ilmiöstä laajempi käsitys. Laadullinen tutkimus on prosessina avoimempi kuin määrällinen tutkimus ja sen laajuutta ja etenemismallia ei ole mahdollista lyödä lukkoon etukäteen (Kananen 2017, 33.) Laadullisessa tutkimuksessa on keskiössä ilmiöiden ja tapahtumien kuvaaminen, eikä tutkimuksessa keskitytä tekemään tilastollisia yleistyksiä (Tuomi & Arajärvi 2009, 85).

Tutkimuksen etenemisessä noudatin Tuomen ja Arajärven (2009, 151) laadullisen tutkimuksen esitysspiraalia (kuvio 1), jossa esitellään laadullisen tutkimuksen osiksi aiheenvalinta, kirjallisuuden lukeminen, tutkimusongelman hahmottaminen, tutkimuksen metodologian ja metodin pohdinta, aineiston analyysi ja raportin kirjoittaminen. Kuviossa 1 esitetyssä laadullisen tutkimuksen

etenemisspiraalissa raportin kirjoittamista seuraa vielä mahdollinen seuraava tutkimus, jonka rajaan opinnäytetyösuunnitelman ulkopuolelle.

Kuvio 1. Laadullisen tutkimuksen eteneminen (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2009, 151)



Tutkimusmetodina opinnäytetyössä oli tulkinnallinen fenomenologinen analyysi (Interpretative Phenomenological Analysis IPA) ja aineistona avoimet teemahaastattelut.

Tutkimuksessa oli yhteiskunnallinen näkökulma, jonka tukena tutkin naiseutta työelämässä ja ravintola-alalla. Knuuttilan ja Lehtisen (2010, 283) mukaan tutkittaessa representaatiota yhteiskunnallisesta näkökulmasta, tulee tutkijalla olla käytössään yhteiskuntaa mallintavia teorioita. Näitä feministisen työelämäntutkimuksen teorioita avasin opinnäytetyön luvussa 3 ja 4.

Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmä koostui ravintola-alalla eri tehtävissä työskentelevistä naisista, sillä fenomenologisen tutkimuksen kohderyhmään tulee valita henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Latomaa & Perttunen 2005, 167).

1.2 Kokemus

Opinnäytetyön keskeisin käsite oli kokemus.

Kokemus voi olla jotain henkilökohtaista ja tuttua, jonka lisäksi kokemukset voivat olla kuultuja, nähtyjä tai sanallistettuja ilman henkilökohtaista kokemusta (Toikkanen & Virtanen 2018, 8).

Tirkkosen (2018, 1) mukaan henkilökohtainen kokemus ja kokemus tieteellisenä käsitteenä näkyvät usein keskusteluissa vastakkainasetteluna.

Henkilökohtainen kokemus näkyy menneiden tapahtumien tai poliittisten näkemysten tulkinnassa, jolloin kokemus saa merkityksensä länsimaisen ajattelun historian kautta (Tirkkonen 2018, 1). Toisaalta Toikkanen ja Virtanen (2018, 10) ovat havainneet henkilökohtaisen kokemuksen jättävän tutkitun tiedon usein alleen sen suuren henkilökohtaisen merkityksen vuoksi, mikä tekee kokemuksesta keskustelemisesta haastavaa.

Toikkasen ja Virtasen (2018, 8) mukaan kokemus on myös tieteellinen käsite, jonka käytön edellytyksenä on käsitteen rajaus ja sitominen tutkittavan alan perustermistöön ja toisaalta Laajalahden, Aaltolan, Vallin ja Herkamaan (2018, 31) teoksessa kokemus rakentuu merkityksistä ja on fenomenologien mukaan ihmisen maailmasuhteen perusmuoto.

Toikkasen ja Virtasen teoksessa (2018, 9) kuvataan Tampereen yliopiston vuonna 2016 järjestämä tutkimuksen konferenssi. Konferenssissa tavoitteena oli tutkia kokemuksesta kiinnostuneiden yhdistäviä tekijöitä ja kokemuksen taipumista käsitteenä. Toikkasen & Virtasen (2018, 8) mukaan kokemuksen ja kokemuksellisuuden pääteemoja konferenssissa olivat tila, kertomus, vuorovaikutus, tunteet, affektit ja kehollisuus.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 34) sekä Laajalahden, Aaltolan, Vallin ja Herkamaan (2018,31) mukaan ihmisen suhde maailmaan on intentionaalinen, eli kaikella ihmisen kokemalla on merkityksensä, joten fenomenologisen tutkimuksen kohteena ovat ihmisten inhimillisten kokemusten merkitykset.

1.3 Minäpystyvyys

Tims, Bakker & Derks (2014) kuvailevat minäpystyvyyden ihmisen odotuksiksi omista kyvyistään toteuttaa itseään ja muokata ympäristöään. Työelämässä minäpystyvyyden on tutkittu liittyvän ihmisen suorituskykyyn, sillä se nostaa ihmisen motivaatiota toimijana. Minäpystyvyys lisää myös resilienssiä, joka on tärkeää työn suorittamisen kannalta. (Tims, Bakker & Derks 2014.)

Minäpystyvyys lisää myös työntekijöiden kokemusta siitä, että he voivat vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöönsä. Minäpystyvyyden tunteen tukeminen työpaikoilla voi olla keskeinen strategia työn muokkaamisen edistämiseksi ja työtyytyväisyyden sekä suorituskyvyn parantamiseksi. (Tims, Bakker & Derks 2014.)

2 Sukupuoli

Sukupuoli on Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen (2022) ja Saresman, Rossin ja Juvosen (2010, 12.) mukaan monitasoinen käsite ja kuten Tanhua (27.2.2017) tekstissään kirjoittaa, sukupuolta mallinnetaan esimerkiksi biologisen, sosiaalisen ja juridisen sukupuolen sekä, sukupuoli-identiteetin, kautta. Käsitteen monitahoisuus asettaa haasteita sille, että suomen kielessä on ainoastaan yksi sukupuolta kuvaava sana. (Saresma, Rossi ja Juvonen (2010, 12.)

Yleinen tapa hahmottaa sukupuolia on vastakkainasettelun kautta. Tätä jakoa on perusteltu jo vuosikausia sukupuolten fyysisillä eroilla (Saresma, Rossi & Juvonen 2010, 23.) Biologisen sukupuoli-teorian mukaan sukupuolen määrittely perustuukin ihmisen fysiologiaan, kromosomeihin ja hormoneihin (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022).

Suomen lainsäädäntö tunnistaa kaksi sukupuolta, miehen ja naisen. Juridinen sukupuoli määräytyy syntymässä, tai se voidaan vahvistaa sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022). Kuitenkin tasa-arvolain 3 §: n mukaan sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kyseisessä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609).

Fyysisen, juridisen ja biologisen sukupuolen lisäksi sukupuoli näyttäytyy myös kulttuurisena ja sosiaalisena ilmiönä (Saresma, Rossi & Juvonen 2010, 21). Käsitteemme sukupuolesta vaikuttaa tapamme katsoa maailmaa, joka on useimmiten hyvin sukupuolittunut (Saresma, Rossi & Juvonen 2010, 13–14).

Opinnäytetyössä sukupuolta tarkasteltiin sosiaalisena ja kulttuurisena ilmiönä.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot ovat hyvä työkalu tutkimukselle ja nämä tilastot edistävät myös omalta osaltaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yleisimmin ihmisiä koskevat tilastoinnit tehdään binäärisen sukupuolikäsityksen mukaan, mutta nykypäivän tilastoinnissa olisi hyvä huomioida myös muut vaihtoehdot. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022.)

2.1 Sukupuolinormi

Sukupuolinormilla tarkoitetaan määrätyn sukupuolen soveltuvuutta esimerkiksi tiettyyn asiaan, asemaan tai tehtävään. Tämän lisäksi sukupuolinormeilla voidaan tarkoittaa eri sukupuoliin kohdistuvia oletuksia käytösmaalleista ja ulkonäöstä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022.) Jatkuvasti muuttuva yhteiskunnallinen tilanne ja sitä muovaavat diskurssit asettavat sukupuolikäsityksille yhä uusia haasteita. (Husso & Heiskala 2016, 53.)

Suomessa vallitsee binäärinen sukupuolinormi, josta käytetään usein myös termiä sukupuolirooli. Sukupuoliroolin merkitys terminä ei ole kuitenkaan paras mahdollinen, sillä se viestii helposti vaihdettavasta tai valittavasta roolista. Normi on kuitenkin kirjoittamaton sääntö, jota ei ole helppo muuttaa (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022.)

Kun biologiaa lakataan ajattelemasta ihmisten sukupuoliroja ja käyttäytymistä ohjaavana luonnollisena, universaalina ja ylihistoriallisesti muuttumattomana ytimenä ja perustana, osoitetaan kaksijakoiseksi sukupuolitettu ja seksualisoitu ruumiillisuus kaikkine lieveilmiöineen ennen kaikkea pakottavaksi yhteiskunnalliseksi valtasuhteeksi. (Husso & Heiskala 2016, 53.)

Sukupuolistereotyyppiat voidaan jakaa yksilöllisiin ja kulttuurisesti jaettuihin, joista voidaan edelleen erottaa kuvailevat ja ohjaavat osat. Näitä osia rikottaessa ihmiset saattavat yllättyä tai jopa aggressiivisesti torjua stereotyyppien rikkomisen. Stereotyyppisten asenteiden käyttäminen sukupuolisyrynnässä tarkoittaa seksismiä. Kulttuureissa ilmenevissä stereotyyppioissa sukupuolistereotyyppiat rakentuvat ihmisten olettamuksista roolien ilmentäjien habituksesta. Kulttuurissa sukupuolitettut roolit alkavat lopulta ruokkia itse itseään ja lopulta muuttuvat sukupuolta ilmentäviksi stereotyyppioiksi. Sukupuoliroolien luonne on usein pysyvä. (Husso & Heiskala 2016, 44.)

Binäärisen, eli kaksijakoisen sukupuoliäskityksen mukaan on vain kaksi sukupuolta, mies ja nainen. Tämä määritelmä sulkee ulkopuolelle esimerkiksi muunsukupuoliset. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 8.2.2022). Tässä opinnäytetyössä puhutaan pääsääntöisesti miehistä ja naisista työn rajauksesta johtuen. Tiedostan sukupuolen moninaisuuden ja viittaan raportissani myös sukupuolen moninaisuuteen mahdollisuuksien mukaan.

2.2 Roolimalli

Vähemmistöön kuuluvien odotetaan menestyessään usein toimivan roolimalleina oman ryhmänsä henkilöille, jotta he rohkaistuisivat tavoittelemaan samanlaisia saavutuksia. Useat toimintasuunnitelmat onkin luotu niin, että naisia ja muita vähemmistöön kuuluvia henkilöitä halutaan toimijoiksi merkittäviin johtotehtäviin, jotta he voisivat toimia roolimalleina oman ryhmänsä henkilöille. (Lockwood 2006.)

Roolimallit ovat henkilöitä, jotka toimivat esimerkkinä siitä, kuinka haluttu menestys on mahdollista saavuttaa ja millaisia asioita on mahdollista saavuttaa. Roolimalleilla on suurempi vaikutus yleisönsä, jos heidän sukupuolensa on saman kuin yleisöllä. Naisille on tärkeää saada roolimalli, joka on omalla toiminnallaan kumonnut sukupuolistereotyyppioita tai saavuttanut menestystä perinteisesti miesvaltaisella alalla. (Lockwood 2006.)

2.3 Sukupuolen representaatio

Sukupuolen representaatiolla on kielellinen tehtävä (Butler, Pulkkinen & Rossi, L. 2006, 48) ja Saresman, Rossin ja Juvosen (2010, 35) mukaan sukupuoli näyttäytyykin tänä päivänä monimuotoisempaan kuin pelkästään binäärisenä sukupuolijakona ja sillä on edelleen vahva rooli ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Butler, Pulkkinen ja Rossi (2006) kyseenalaistavat suhteen miehen ja maskuliinisen sekä naisen ja feminiinisen välillä, jaon biologiseen ja kulttuuriseen sukupuoleen ja osoittavat, että myös biologinen sukupuoli määrittyy kulttuurisesti ja sukupuoli syntyy kielellisten ja fyysisten tekojen toistosta. Sukupuoli ei ole olemista vaan tekemistä (Butler, Pulkkinen ja Rossi 2006).

Sukupuolta ei voi kuvata pelkästään sosiaalisena, vaan representaatioon liittyy aina myös poliittisia ja kulttuurisia vaikutteita, jotka muokkaavat ja pitävät yllä sukupuolta. Sukupuoli ei luonnollisesti ole ainoa ihmisrepresentaatioita määrittävä asia: sukupuolen, etnisen taustan, iän ja muiden nähtävissä olevien fysiologiskulttuuristen tekijöiden yhteydet toisiinsa tuottavat esimerkiksi vallan visuaalisia ilmentymiä. (Butler, Pulkkinen ja Rossi 2006, 50.)

Tärkeä osa sukupuolen representaatiosta puhuttaessa on jo vuosikymmenten ajan ollut sukupuolentutkimuksen piirissä esiin nostettu kysymys erityisesti naisen representaatioista massakulttuurin tuotteissa. Sukupuolen merkitys rakennetaan representaatioissa. Nämä merkitykset eivät koskaan lopullisesti valmistu, vaan sukupuolen tuottaminen on alati käynnissä oleva prosessi niin yhteiskunnallisissa instituutioissa kuin tieteessäkin. Sukupuoli on myös nimenomaan tiettyyn kategoriaan kuulumisen representaatio, jonka varaan rakentuu yksilön luokittelu. Näin ollen sukupuoli ei representoi yksilöä, vaan sosiaalista suhdetta, jonka merkitykset ja ilmenemismuodot sekä muodostuvat ja säilyvät että muuttuvat toistamisen ketjujen varassa. Sukupuolijärjestelmä on aina sidoksissa yhteiskunnan taloudellisiin ja poliittisiin tekijöihin. (Husso & Heiskala 2016, 93.)

3 Nainen ja feminiinisyyt

Nainen on Setan (24.3.2021) mukaan yleinen sukupuoli-identiteetti, mutta termillä ei voi Butlerin, Pulkkinen ja Rossin (2006, 50) mukaan kuitenkaan kuvata suoraan mitään yhtenäistä joukkoa, sillä sukupuoli risteää esimerkiksi rodun, luokan, seksuaalisuuden, historian ja alueellisuuden kanssa.

Suomalaisista noin 2,8 miljoonaa (50,5 %) on naisia ja heistä työssäkäyviä on noin 1,2 miljoonaa ja äitejä 1,6 miljoonaa. Suhteellisesti eniten naisia työskentelee sosiaali- ja terveystalveluissa (85 % työntekijöistä). Palvelutoimintojen työntekijöistä 70 % on naisia. Naisten työllisyysaste laski vuonna 2024 76,6 prosenttiin, hieman alle miesten työllisyysasteen, jonka se ohitti Suomessa ensimmäistä kertaa edellisenä vuonna. (Tilastokeskus 20.4.2022).

Suuri yleisö pitää yleensä naiseuteen liittyviä asioita feminiinisinä (Seta 2021). Setan (2021) ja terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen (2022) mukaan feminiinisyyt ei kuitenkaan ole yhtenäinen piirre ihmisessä tai liity suoraan naissukupuoleen, vaan se on enemmänkin kulttuurikohtaista ja joko ulkopuolelta omaksuttua tai omaa kokemusta. (Seta 2021.)

Naisruumiin määrittely on kuulunut sukupuolentutkimuksen ydinkysymyksiin. Ruumis on nähty yhtäältä sortavien käytäntöjen kohteena ja toisaalta emansipaation, nautinnon ja vastarinnan mahdollisuutena. (Husso & Heiskala 2016, 73.)

3.1 Nainen työelämässä

Naisten ja miesten erot työelämässä tunnistetaan yleensä naisten ja miesten eriarvoisuudeksi arvostuksessa, palkoissa tai asemissa. Naisten ja miesten ero on suomalaisessa työelämässä harvinaisen selkeä, joskin myös jatkuvasti muuttuva. (Husso & Heiskala 2016, 142.)

Tasa-arvoa pidetään edelleen yksilöön kohdistuvana kysymyksenä. Tämä johtaa ajattelutapaan, jossa yksilön ominaisuuksien ei oleteta vaikuttavan työhön tai osaamiseen. Tasa-arvo on kuitenkin osa laajempaa rakenteellista kysymystä. Vaikka sukupuolten erilaisiin etenemismahdollisuuksiin ja palkkauksen epätasa-arvoisuuteen työelämässä on pyritty puuttumaan, palkat ja työtehtävät jakautuvat edelleen Suomessa epätasaisesti miesten ja naisten välillä. (Kupiainen & Kovalainen 2013.)

Yli 30 henkilön yrityksissä täytyy laatia tasa-arvosuunnitelma yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa, jonka mukaan työpaikalla toteutetaan tasa-arvoa edistäviä toimia. Yritys voi liittää suunnitelman esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Sen suunnitteluun täytyy ottaa mukaan myös yrityksen henkilöstöä ja suunnitelma ja siihen liittyvät päivitykset tulee saattaa henkilöstön tietoon. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- työpaikan tasa-arvotilanteen selvitys, josta löytyy erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstön palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkkoista ja palkkaeroista
- suunnitellut tai jo käytössä olevat tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- analyysi toteutuneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Suomessa naisten työllisyysaste on kansainvälistä kärkeä, mutta suomalaisen hyvinvointivaltion rakentuminen on ollut edesauttamassa työelämän segregatiota. Ammattien eriytyminen on erityisesti Pohjoismaainen ilmiö, vaikka juuri Pohjoismaat ovat sukupuolten välisen tasa-arvon edelläkävijöitä. (Toivonen & Rissanen 13.2.2019)

3.2 Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ

Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ -käsitteeseen liittyy Kupiaisen ja Kovalaisen (2013) mukaan kaksi puolta: sukupuolen tekeminen työssä ja toisaalta sukupuoleen liitetyt merkitykset ja mielikuvat. Molemmat näistä edesauttavat töiden jakautumista sukupuolen mukaan.

Työmaailmassa sukupuolen merkitys näyttäytyy helposti itsestäänselvyytenä ja on hienovaraisuutensa vuoksi hankalasti tulkittavissa (Kupiainen & Kovalainen 2013). Tutkimukset osoittavat, että ihmiset toimivat työelämässä helposti sukupuolittavien käytäntöjen mukaan (Saresma, Rossi & Juvonen 2010, 18.).

Kupiaisen ja Kovalaisen (2013) mukaan sukupuolen käsitettä työpaikoilla voi muokata ilmentämällä maskuliiniseksi ja feminiiniseksi kyvyiksi miellettyjä asioita totutusta poikkeavilla tavoilla. Tällä voidaan edistää sukupuoleen liittyvien, toimintaa rajoittavien ennakkoluulojen hälventämistä (Kupiainen & Kovalainen 2013).

3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikoilla

”Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a).

Tasa-arvo on osa rakenteellista kysymystä, vaikka usein sitä pidetäänkin ainoastaan yksilöön kohdistuvana aiheena. Suomessa sukupuolten väliseen urien ja palkkauksen epätasa-arvoon on

yritetty puuttua. Tästä huolimatta palkat ja työtehtävät eivät jakaudu tasa-arvoisesti naisten ja miesten välillä. (Kupiainen & Kovalainen 2013.)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (8.2.2022) mukaan sukupuolen mukaisella segregatiolla tarkoitetaan työpaikkojen tasa-arvokeskustelun yhteydessä töiden epätasa-arvoista jakautumista binaarisen sukupuolikäsityksen mukaan ja Husson ja Heiskalan (2016, 143) mukaan segregatiion myötä palkkaerot ja ammattien arvostusten erot ruokkivat sukupuolten eriarvoisuutta yhteiskunnassa.

Segregatio ilmenee työpaikoilla vaakasuorana ja pystysuorana segregatiiona. Nämä ilmiöt liittyvät vahvasti yhteen ja niitä voi olla hankala erottaa toisistaan (Tanhua & Lahtinen 14.3.2019).

Segregatio on terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (8.2.2022) mukaan valitettavan yleinen ilmiö Suomessa ja Tilastokeskuksen (2020) mukaan palkkaero miesten ja naisten välillä on Suomessa EU-maiden suurimpia.

Sukupuolen mukainen segregatio tarkoittaa ilmiötä, jossa miehet ja naiset työskentelevät eriytyneillä aloilla ja heidän välillään on palkkaero. Segregatiota voidaan tarkastella työnantajasektorien, toimialojen ja ammattien mukaisesti, jolloin puhutaan nais- ja miesvaltaisuudesta. Nais- tai miesvaltaisuus toteutuu, jos työntekijöistä yli 60 % on joko naisia tai miehiä. (Husso & Heiskala 2016, 143.)

Samapalkkaisuus on EU-oikeudessa sekä Suomen kansallisessa lainsäädännössä määritelty perus- ja ihmisoikeus. Tämän lisäksi samapalkkaisuutta määrittelevät Suomessa Yhdistyneiden kansakuntien Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) ja Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, yleissopimus nro 100. (Attila & Koskinen 2020, 10.)

Suomessa hallitus ja työmarkkinajärjestöt tukevat syrjinnän kieltojen lisäksi tasa-arvon saavuttamista toteuttamalla samapalkkaisuusohjelmaa, jonka keskeisiä aiheita ovat palkka- ja sopimuspoliittisten aiheiden lisäksi myös työelämän sukupuolijaon muuttaminen. (Attila & Koskinen 2020, 10.)

Tasa-arvolaki kieltää palkkasyrjinnän sukupuolen perusteella. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelman osana on myös palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään työpaikoilla mahdollisesti esiintyvät sukupuoleen liittyvät perusteettomat palkkaerot. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.) Palvelualojen ammattiliitto PAM:n (19.3.2021) julkaisusta käy ilmi, että palvelualojen yrityksiltä puuttuu tahtotila tasa-arvoasioiden edistämiseksi. Tämä näkyy yrityksissä esimerkiksi laissa määrättyjen tasa-arvosuunnitelmien puuttumisena ja niiden noudattamatta jättämisinä sekä tekemättöminä palkkakartoituksina. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 19.3.2021.)

Suomessa naisten keskipalkka oli vuonna 2021 3365 € ja naisten ja miesten välinen palkkaero oli noin 16 %. Palkkaero on erisuuruinen riippuen tarkastelukulmasta. (Tilastokeskus 20.4.2022.)

Eriytyneet ammatillisen identiteetin alueet taas ovat vakiintunutta segregatiota, joka vahvistaa stereotyyppistä ajattelua naisten- ja miesten aloista. Nämä käsitykset ohjaavat koulutusta ja työnantajien henkilöstöstrategioita ja naisten ja miesten koulutus- ja työpaikkavalintoja. (Husso & Heiskala 2016, 143.)

Majoitus- ja ravintola-ala oli 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan yksi naisvaltaisimmista aloista (Husso & Heiskala 2016, 146). Ravintolaesihenkilöt ja vuoropäälliköt ovat Tilastokeskuksen (13.10.2022) julkaiseman tutkimuksen mukaan kolmen yleisimmän yrittäjien tasa-ammattiryhmien joukossa kauppiaiden ja yhdistetyn maanviljelyn ja eläintenkasvatuksen harjoittajien kanssa.

Vaikka segregatio on edelleen vahva ilmiö suomalaisessa työelämässä, se elää jatkuvasti. 1950–1975 Suomessa elettiin segregatian vahvistumisen aikaa alojen eriytyemisessä sukupuolien mukaan. Vuoden 1975 jälkeen tutkimukset osoittavat segregatian hitaasta purkautumisesta. Tässä on selkeä ero valtiosektorin ja yksityisen sektorin välillä. Valtiosektorilla segregatian lieventyminen jatkuu, kun taas yksityisellä sektorilla segregatian kaventuminen on pysähtynyt 2000-luvulla. Segregatio on yleisintä yli 40-vuotiailla, mutta toisaalta alle 30-vuotiaiden työntekijöiden osalta segregatian lieveneminen on kokonaan pysähtynyt 2000-luvulla. Tämä johtuu tutkimuksen mukaan nuorten koulutus- ja ammattivalinnoista, joka edesauttaa alojen sukupuolen mukaista segregatiota varsinkin yksityisellä sektorilla. Tilastojen mukaan myös sukupuoli, ikä ja koulutustaso yhdessä lisäävät segregatiota Suomessa. (Husso & Heiskala 2016, 147.)

Suomessa naisia hakeutuu eniten lähiesihenkilötyöhön naisvaltaisille aloille, kun vastaavasti talousjohtamiseen ja strategiaan päätöksiin liittyvät positiot ovat miesvaltaisia. Toisin sanoen, vaikka segregatio määrällisesti laskee, suomalainen työelämä on edelleen hierarkialtaan segregoitunut. (Husso & Heiskala 2016, 148.)

3.4 Yhteiskunnallinen työnjako ja äitiyden politiikka

Useat 2000-luvun tutkimukset osoittavat naisten työelämän kärsivän hoitovapaista. Nämä pitkät tauot työelämästä edesauttavat työn ja perhevastuiden epätasa-arvoisuutta (Varjonen 2011, 102) ja Viitamaa-Tervosen & Sandtin (3.5.2022) mukaan naiset pitävätkin edelleen suurimman osan perhevapaista ja ovat muutenkin päävastuussa lapsista.

Suomessa naisten osuus kaikista vanhempainpäivärahapäivistä on 89 prosenttia ja tämä luku onkin Pohjoismaiden suurimpia. Näin epätasainen perhevapaiden jakauma vaikuttaa negatiivisesti

naisten asemaan työmarkkinoilla ja myös naisten ansioihin. Perhevapaajärjestelmällä onkin suuri vaikutus sukupuolten väliseen palkkaeroon Suomessa. (Viitamaa-Tervonen & Sandt 3.5.2022.)

Avaan tätä lisää opinnäytetyön luvussa 3.4.

Raskaus, vanhemmuus ja perhevapaiden käyttäminen ovat aiheena puolessa kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjäntäilmoituksista. Ilmoitukset liittyvät esimerkiksi vanhempainvapaalta palaamiseen tai työsuhteiden loppumiseen. Myös lapsettomat naiset saattavat kokea syrjäntää työpaikoilla, kun heihin kohdistetaan odotuksia perheen perustamisesta. (Viitamaa-Tervonen & Sandt 3.5.2022.)

Elokuussa 2022 Suomessa astui voimaan perhevapaauudistus, jonka tarkoituksena on lisätä tasa-arvoa perhevapaiden pitämisessä ja tätä kautta vahvistaa tasa-arvoa myös työelämässä ja edistää samapalkkaisuutta. Tulevaisuudessa perhevapaalainsäädäntö tekee vanhempien vastuusta ja lapsista tasa-arvoisempia, eikä vastuu lapsista ole enää automaattisesti perheen äidillä. Myös työntekestä tulee joustavampaa kaikille vanhemmille. Perhevapaauudistukseen liittyvät odotukset sukupuolten tasa-arvon lisäämisestä tosin toteutuvat vain, jos tasajako toteutetaan lapsiperheissä ja vapaiden pitäminen mahdollistetaan työpaikoilla. (Viitamaa-Tervonen & Sandt 3.5.2022.)

3.5 Syrjäntä ja seksuaalinen häirintä työpaikoilla

”Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä, joka luo syrjäntän ja nöyryyttävän ilmapiirin. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut on aina se, joka päättää, onko käytös syrjäntää tai loukkaavaa.” (Bragason 2016.)

Seksuaalinen häirintä esiintyy kolmessa eri muodossa: sanallisena häirintänä, esimerkiksi seksuaalisena kiusaamisena, vitsein tai seksuaalisina kommentteina ulkonäöstä, sanattomana häirintänä, esimerkiksi ei toivottuina seksuaalisina katseina, eleinä tai yksioikoisen seksuaalisen aineiston lähettämisenä tekstiviestillä, sähköpostilla tai somessa ja fyysisenä häirintänä, esimerkiksi ei toivottuna halailuna, suuteluna, taputteluna tai silittelynä. (Bragason 2016, 5.) Taulukko 2.

Taulukko 2. Seksuaalisen häirinnän eri muodot (mukaillen Bragason 2016, 4).

Sanallinen häirintä	Sanaton häirintä	Fyysinen häirintä
<ul style="list-style-type: none"> •Seksuaalista kiusaamista •Seksuaalisia vitsejä •Seksuaalisia kommentteja ulkonäöstä 	<ul style="list-style-type: none"> •Ei toivottuja seksuaalisia katseita •Ei toivottuja seksuaalisia eleitä •Yksioikoista seksuaalista aineistoa tekstiviestillä, sähköpostilla tai somessa 	<ul style="list-style-type: none"> •Ei toivottua halailua •Ei toivottua suuteltua •Ei toivottua taputtelua •Ei toivottua silittelyä

54 % 18–74-vuotiaista naisista on kokenut seksuaalista häirintää työelämässä. Seksuaalinen häirintä on useimmiten asiattomia vitsejä, loukkaavia huomautuksia ja ei-toivottua fyysistä kontaktia. Seksuaalista häirintää kokeneista naisista 6 % pitää häirintää erittäin tai melko yleisenä nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan. Häirinnän kohteeksi joutuvat useimmin nuoret naiset. Ravintola-ala on kolmen alan joukossa, jossa häirintää työpaikoilla koetaan eniten (Tilastokeskus 2023, 71.)

4 Naisena ravintola-alalla

Ravintoloiden keittiöiden sukupuoliroolituksen historia ulottuu yli sadan vuoden taakse, jolloin Georges-Auguste Escoffier loi ranskalaisen keittotaidon järjestyksen, Brigade de cuisinen (keittiöprikaati). Idean taustalla oli 1870 alkanut Ranskan ja Preussin sota, johon Escoffier osallistui palvelamalla rintamakeittiössä. (Auguste Escoffier School of Culinary Arts Home gourmet 12.5.2020.)

Sukupuolirooliajattelu liittyy Saresman, Rossin ja Juvosen (2010, 26.) teoksessa erityisesti sukupuolittuneeseen työnjakoon ja tasa-arvokeskusteluun. Palveluammateissa korostuu vuorovaikutustaitojen tärkeys, mutta tämän lisäksi työntekijöiden on pysyttävä myös asetetuissa tulostavoitteissa. 1980-luvulla asiakaspalvelutyön keskiössä oli asiakaslähtöisyys. Tässä mallissa asiakas johti asiakaspalvelutapahtumia ja malli korosti asiakaspalvelijan empatiakykyä, joka on stereotyyppisesti ajateltu olevan naisen ominaisuus. Tällöin asiakaspalvelutyössä oli enimmäkseen naisia. (Husso & Heiskala 2016, 150.)

4.1 Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ ravintola-alalla

Vaakasuora segregatio näkyy työelämässä miesten ja naisten hakeutumisena eri aloille ja sitä on vaikea mitata rahallisesti. (Tanhua & Lahtinen 14.3.2019). Hanna Carlson kertoo Bella Table -blogin haastattelussa ravintoloissa kokemastaan vähättelystä asiakkaiden puolelta. Carlsonin mukaan kollegat ovat kohdelleet häntä tasa-arvoisesti, mutta asiakkaat eivät luota naisbaarimestarin kykyihin yhtä paljon kuin mieskollegan osaamiseen. Carlson myös peräänkuuluttaa naisiesikuvien tärkeyttä alalla. (Arpia & Wettenranta 23.5.2022.)

4.2 Sukupuolen mukainen segregatio ravintola-alalla

Pystysuora segregatio työelämässä vahvistaa ravintola-alalla työskentelevien naisten kokemusta heidän työnsä merkityksellisyyden puutteesta ja myös vahvistaa miesten valta-asemaa ravintoloiden johdossa. Palvelualojen ammattiliitto PAM:n (21.1.2021) mukaan segregatio on viime vuosina jopa lisääntynyt palvelualoilla. Majoitus- ja ravintola-alan työntekijöistä 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan 67,8 % on naisia (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021). Toisaalta vuoden 2020 Yrittäjien yleisimpien tasa-ammattiryhmien joukossa ovat ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt. (Tilastokeskus 30.10.2022)

Palvelualojen ammattiliitto PAM:n (21.1.2021) mukaan koulutuksellisen tasa-arvon lisäksi naisvaltaisten palvelualojen palkkauksen parantaminen olisi avainasemassa työn houkuttelevuuden kannalta ja toisaalta myös miesvaltaisten alojen palkkatasa-arvosta ja naisten urakehityksen varmistamisesta tulisi pitää huolta.

Nuorten naisten työttömyys nousi ja palkat laskivat koronapandemian seurauksena. Nuoria naisia työskenteleekin miehiin verrattuna enemmän matkailu- ja ravintola-alalla, johon koronapandemia vaikutti merkittävästi. (Turun seudun TST ry 8.3.2021).

MaRan (12.6.2017) julkaisun mukaan yläaste- ja lukioikäisten koululaisten keskuudessa tytöt mielivät ravintola-alan koulutuksen huomattavasti mielenkiintoisemmaksi kuin samanikäiset pojat. Kuitenkin vuotta myöhemmin julkaistussa artikkelissa Keski-Petäjä ja Witting (29.11.2018) kertovat tilastokeskuksen tekemästä tutkimuksesta, jonka mukaan hotelli- ja ravintola-alan tutkinnon suorittaneiden naisten määrä on laskenut 85 prosentista 68 prosenttiin. Tätä Keski-Petäjä ja Witting (29.11.2018) selittävät juuri miesten kasvaneella hakuprosentilla palvelualojen koulutuksiin.

4.3 Ravintola-ala ja äitiyden politiikka

Alatalo ja Viikman (15.1.2018.) haastattelevat Perhon Liiketalousopiston toisen vuoden kokkiopiskelijoita Wilhelmina Pulkista ja Nora Karavania. He ovat hämmentyneitä esikuvansa Kape Aihisen lausunnoista, joissa hän kyseenalaistaa naisten pärjäämisen ravintola-alalla äitiyteen vedoten. Molemmilla haastateltavilla on haaveena edetä keittiöurallaan ja Karavanin haaveissa on lisäksi oman ravintolan perustaminen. Heidän esikuvansa kokemuksen mukaan naiset eivät pärjää ravintola-alalla ja viimeistään vanhemmuus on esteenä naisten etenemiselle ravintoloiden keittiöissä. Kumpikaan haastateltavista ei koe naiseuden tai mahdollisen äitiyden liittyvän omalla alalla pärjäämiseen. (Alatalo & Viikman 15.1.2018.)

4.4 Ravintola-ala ja seksuaalinen häirintä

Pohjoismaisen unionin raportin mukaan ravintola-alalla työskentelevillä nuorilla naisilla on kohonnut riski joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi johtuen alan alkoholikeskeisyydestä, juomarahaperinteistä, vuorotyöstä ja työn asiakaspalvelun luonteesta johtuen, jonka monet käsittävät hyvin seksuaalisoituna. Häirintä voi olla verbaalista ja fyysistä ja se ilmentää vallan väärinkäyttöä ja naisen esineellistämistä ja sitä aiheuttavat johtohenkilöt, muut työntekijät ja asiakkaat. Seksuaalisen häirinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen voi olla haastavaa, sillä osa työntekijöistä pitää seksuaalista häirintää edelleen osana työkuultuuria. (Bragason 2016, 3.)

4.5 Aiempia tutkimuksia aiheesta

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin naisravintolatyöntekijöiden kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta useamman työnsuorituspaikan näkökulmasta.

Lähinnä omaa aihettani ovat Polonin (2021) kirjoittama opinnäytetyö Naiset johtajina keittiössä: - kokemuksia naisjohtajuuden haasteista ja mahdollisuuksista ja Erika Havumäen (2019)

opinnäytetyö ”MÄ OON VAAN KOKKI” Kokin ammatti naisten kokemana. Työt tutkivat kuitenkin ainoastaan johtamista ja keittiötyöntekijöitä. Opinnäytetöitä seksuaalisesta häirinnästä, ja epäasiallisesta käytöksestä matkailu-, ravintola- ja majoitusosalalla ovat tehneet Oinonen (2017), Viitaniemi (2022) ja Luomanperä (2019). Guillén (2013) on tehnyt opinnäytetyön aiheesta tasa-arvo ravintola-alalla.

Sukupuolentutkimusta kokemukseen perustuen ravintola-alalta yleisemmin kuin vain keittiötyöntekijöiden osalta alalta ei löydy.

5 Tutkimusprosessi

Tässä opinnäytetyön luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimusprosessi mahdollisimman tarkasti ja niin, että tutkimus on mahdollista toisintaa.

5.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, kuinka pääkaupunkiseudulla työskentelevät naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn. Tutkimusongelmalle asetin kolme alatutkimusongelmaa:

- Miten naiset kokevat oman sukupuolen representaation ravintola-alan asenteissa?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn?

Aloitin opinnäytetyöni kirjoittamisen tutustumalla aiheeseen. Luin materiaalia kokemuksen tutkimisesta, sukupuolesta, naissukupuolesta, naisena olemisesta työelämässä ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Huomasin nopeasti, että varsinkaan Suomessa ei ole juurikaan tutkimusmateriaalia liittyen sukupuolikokemukseen ravintolasalin puolelta naisnäkökulmasta. Päätin tässä vaiheessa myös tutkimusmenetelmän ja luin materiaalia liittyen eri tutkimusmetodeihin.

Tämän jälkeen aloitin materiaalin keräämisen tietoperustaa varten, joka oli itselleni vaiheista nopein. Tietoperustan ollessa hyvässä vaiheessa, aloitin haastattelujen koordinoinnin ja suunnittelun, jota seurasivat itse haastattelut, niiden litterointi, läpikäynti ja analyysi. Viimeisenä vaiheena kirjoitin tutkimustulokset ja pohdinnan.

5.2 Haastattelut

Haastattelu on (Metsämuurosen 2001, 40) mukaan etukäteen suunniteltu ja tutkijan ohjaama vuorovaikutustilanne, jossa tutkija selvittää ihmisen ajatuksia ja toimintaa kysymällä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72). Haastattelu on kyselyihin verrattuna adaptiivinen tutkimusmenetelmä, sillä se mahdollistaa esimerkiksi tarkentavien kysymysten esittämisen ja kysymysjärjestyksen vaihtamisen haastattelutilanteen aikana. Kysely saattaa rohkaista ihmisiä myös miettimään kysymyksiin enemmänkin oikeita vastauksia oman kokemuksen sijasta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73.) Tärkeää on, että haastateltava voi luottaa tutkijan käsittelevän haastattelumateriaalia luottamuksellisesti (Metsämuuronen 2001, 40).

Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu tai avoin. Puolistrukturoitu haastattelu eli teema-haastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen mukaisesti, mutta haastattelun aikana tutkija esittää myös tarkentavia kysymyksiä esiin tulleista aiheista. (Metsämuuronen 2001, 39). Myös

teemahaastattelun tulee etsiä vastauksia rajattuun tutkimusongelmaan, josta haastattelun teemat on poimittu. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73.)

Teemahaastattelun ja fenomenologisen tutkimushaastattelun yhdistävänä tekijänä on aineiston analysointi mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Tämä mahdollistaa jo haastateltujen henkilöiden uusintahaastattelukierroksen esiin nousseista uusista kysymyksistä tai uusien esiinnousseiden näkökulmien hyödyntämisen seuraavien haastateltavien henkilöiden kohdalla. (Kananen 2017, 95; Latomaa & Perttula 2005, 169.)

Teemahaastattelun analyysivaiheen työmäärä suuri, mutta saatu tieto tutkitusta ilmiöstä syvää (Metsämuuronen 2001, 43).

Perusteluna teemahaastattelulle on tarpeeksi syvän tiedon saaminen aiheesta. Fenomenologiassa tutkimuksessa suositellaan avoimen haastattelun mallia, jotta haastateltava voi kertoa aiheesta mahdollisimman vapaasti ja omilla ehdoillaan (Latomaa & Perttula 2005, 170.). Tein opinnäytetyöni tutkimusta varten ensimmäisen haastattelututkimukseni. Teemahaastattelun avulla pyrin onnistuneempaan haastattelutilanteeseen. Haastattelujen aikana annoin haastateltavien kertoa vapaasti kokemuksistaan, mutta haastattelun teemat auttoivat minua haastattelutilanteessa sujuvasti eteenpäin. Pyrin myös aktiivisesti kysymään lisäkysymyksiä ja tarkennuksia haastateltavien vastausten mukaisesti.

Tässä esimerkki, kuinka yksi haastateltavista kertoi mieleen tulleesta työhaastattelutilanteesta ja kuinka pyysin tähän tarkennusta lisäkysymyksellä:

”Sitten mulla oli yksi työhaastattelu, missä oli mies ja nainen. Ja mä koen, että ajatuksena jännitti, kun oli useampi ihminen. Mutta mun mielestä se suju hyvin, kun siinä oli tavallaan molempia sukupuolia ja sitten oli niitä erityyppisiä kysymyksiä.”

”Poimin tuosta kertomastasi, että haastattelussa oli läsnä sekä mies- että naiseshenkilö ja toisaalta mainitsemasi erityyppiset kysymykset. Kerrotko näistä lisää?”

”Ehkä musta tuntuu, että miespuoleisen kysymykset oli ehkä enemmän käytännönläheisiä ja sitten tavallaan naispuoleisen oli syvällisemmin sitä, että mimmonen mä oon vaikka osana työyhteisöä”

Rajasin haastattelujen tiedonkeruumenetelmien ulkopuolelle havainnoinnin ja keskityin löytämään haastattelujen avulla merkityksellisiä vastauksia opinnäytetyön tutkimusongelmaan.

Opinnäytetyön tutkimuksen rajasin koskemaan pääkaupunkiseudulla työskenteleviä ravintola-alan naistyöntekijöitä, sillä halusin saada lisätietoa juuri naisten kokemuksista oman sukupuolensa

vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn. Ilmiöstä ei löytynyt feministisen työelämä tutkimuksen teemoihin liittyvää laadullista tutkimusta ja naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn jaetaan kokemukseni mukaan niukasti edes työkaverien kesken.

5.3 Haastattelujen toteutus

Toteutin opinnäytetyötäni varten haastattelut teemahaastatteluina. Haastattelun teemoina olivat sukupuoli, naiseus ja feminiinisyys, sekä naisena ravintola-alalla työskentely. Jaoin haastattelukutsuani Facebookissa ravintola-alan ryhmässä, omalla Facebook-seinälläni ja LinkedIn-alustalla. Viimeisen haastateltavan löysin verkostojeni avustuksella.

Haastattelut järjestin lähitapaamisina Haaga-Helian Pasilan kampuksen kirjaston ryhmätyötiloissa 4.10.2022-10.1.2023 välisenä aikana. Haastattelut toteutin yksilöhaastatteluina. Haastatteluihin kuluva ajanjakso venyi suunnitellusta kolme kuukautta eteenpäin, sillä haastateltavista kaksi perui osallistumisensa viime hetkellä ja yksi haastateltavista sairastui haastattelupäiväksi ja jouduimme siirtämään hänen haastatteluaan lopulta kahdesti.

Tilat varasin ennakkoon vahvistuneiden haastattelujen pohjalta. Lähetin haastattelukutsut Teams-ovelluksen kautta ja samalla haastattelujen ajankohdat tallentuivat Outlookin kalenteriin. Nauhoitin haastattelut Teamsilla ja käytin samaa sovellusta haastattelujen alustavaan litterointiin ja tallennukseen. Tein Teams-sovellukseen omat kansiot jokaisesta haastattelusta alkuvaiheen dokumentinhallintaa varten. Haastattelujen kesto vaihteli 87 minuutista 98 minuuttiin. Haastatteluja tein lopulta 5 kappaletta.

En tehnyt haastatteluja varten ennakkoon valmiita kysymyksiä, vaan pyrin kuuntelemaan haastateltavia ja kysymään heiltä täydentäviä kysymyksiä. Pyrin myös luomaan luottamusta herättävän haastatteluilmapiirin esimerkiksi keskustelemalla aluksi muista aiheista ja tarjoamalla haastateltaville juotavaa ja pientä pureskeltavaa. Jokaisen haastattelun aloitin kertomalla uudelleen tutkimuksen tarkoituksen:

- Opinnäytetyölläni haluan syventää tutkimusta naisten kokemuksista sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn kokonaisvaltaisemmin

Kerroin, että haastateltava saa itse päättää, millaisia kokemuksia hän haluaa kanssani jakaa. Painotin myös sitä, että haastattelussa on tarkoitus kertoa omin sanoin nimenomaan omista kokemuksista.

Pyrim kuuntelemaan jokaisen haastattelun heti haastattelun jälkeen, jotta osaisin parantaa haastattelutaitojani seuraaviin haastatteluihin. Tein myös samalla tallentamiini haastattelujen Word-

dokumentteihin merkintöjä omista havainnoista ja ajatuksistani, joita minulla nousi haastattelujen jälkeen.

Teams-sovelluksen litterointi ei ole aukoton, joten jouduin purkamaan haastattelut jälkikäteen nauhoitteiden avulla. Teams-sovelluksen tallentamassa litterointimateriaalissa oli paljon virheitä liittyen ravintolan ammattisanastoon ja puhekieleen, jota haastateltavat käyttivät. Tein tekstin litterointia ensimmäistä kertaa ja siihen kuluikin huomattavasti enemmän aikaa, kun olin alun perin suunnitellut. Lopulta jokaisen haastattelun litterointiin käytin 2–3 työpäivää. Litteroitua tekstiä kertyi 99 sivua. Litteroin tekstit sanatarkasti erillisille Word-tiedostoille, käytin Arial-fonttia ja fonttikokoa 11 rivivälillä 1,5.

Haastatelluiksi valikoituivat haastattelukutsuun vastanneet henkilöt. Valitsin haastateltaviksi ensimmäiset viisi vastannutta. Lyhin haastattelu kesti 1 h 4 minuuttia ja pisin 1 h 27 minuuttia. Haastateltavat on rajattu pääkaupunkiseudulla työskenteleviin naisiin ja heidän kokemuksiinsa.

5.4 Aineiston analyysi

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana (Tuomi & Sarajärvi 2009, 32). Puusan, Juutin ja Aaltion (2020) sekä Laajalahden ym. (2018, 30) mukaan fenomenologiassa tarkastellaan, kuinka ihmiset rakentavat itse ilmiöt, joiden sisällä he elävät. Tapahtumiin ja tavaroihin liittyvät merkitykset tuotetaan fenomenologisen käsityksen mukaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Nämä merkitykset siirtyvät ihmisten välillä myös seuraaville sukupolville. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Fenomenologisessa tutkimuksessa hermeneuttinen tutkimusote näkyy tulkinnassa, joka pyrkii ilmiöiden merkitysten löytämiseen ja ymmärtämiseen. Ymmärtämisen etenemiseen liittyy luvussa 1 kuvaamani hermeneuttinen kehä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 35.)

Tutkimukseni teoreettismetodologisena perustana on tulkitseva fenomenologinen analyysi (Interpretative Phenomenological Analysis, IPA). Valitsin opinnäytetyöhöni analysointia varten IPA:n, sillä sen tavoitteena on fenomenologiaan pohjautuen tutkia ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia irrottamatta niitä suhteesta muihin ihmisiin (Toikkanen & Virtanen 2018, 74), tai ymmärtää, minkälaista on elää tutkittavan henkilön kengissä, kuten Pietkiewicz ja Smith (2012, 2) IPA:a metodina kuvaavat. IPA:a onkin hyödynnetty esimerkiksi väitöskirjatutkimuksessa, joka tutkii nuorten suomalaisnaisten ruumiinkokemuksia ja ruumiillisen toimijuuden mahdollisuuksia (Toikkanen & Virtanen 2018, 74.)

Tulkitsevaa fenomenologista analyysiä (Interpretative Phenomenological Analysis, IPA) käytetään uutena metodina vielä suhteellisen vähän verrattuna kuvaileviin menetelmiin. (Toikkanen & Virtanen 2018, 74.) IPA-tutkimus on dynaaminen prosessi, jossa tutkijalla on aktiivinen rooli (Pietkiewicz & Smith 2012, 2). Tutkija voi hyödyntää omaa esiymmärrystään toisten henkilöiden kokemusten analysoinnissa, mutta lopullinen tulkinta tulisi kuitenkin tehdä kerättyyn aineistoon perustuen. (Toikkanen & Virtanen 2018, 74.)

IPA:n kuudeksi perusvaiheeksi Toikkanen ja Virtanen (2018, 75) nimeävät

1. aineistoon tutustumisen ja alustavan kommentoinnin
2. teemoittelun
3. teemojen välisten yhteyksien etsimisen
4. teemataulukoiden muodostamisen
5. yhteisen teemataulukon muodostamisen
6. kirjoittamisen

Analyysin vaiheet ovat osittain samanlaisia kuvailevan analyysin kanssa. Sekä kuvailevassa analyysissä että IPA:ssa löytyy samankaltaisia vaiheita, kuten analyysin aloitus tutustumalla aineistoon sekä aineiston käsitteleminen ensin haastattelu kerrallaan ja vasta lopuksi yhdistäen kaikki aineistot yhteen. (Toikkanen ja Virtanen 2018, 76.) IPA:n erottaa Toikkasen ja Virtasen (2018, 76) mukaan kuvailevasta analyysistä tyyli puhua teemoista ja teemataulukoista merkityssuhteiden ja -verkostojen sijaan sekä suoraviivaisempi lähestymistapa.

Kuten Toikkanen ja Virtanen (2018, 76) suosittelevat, toteutin neljä ensimmäistä vaihetta aina jokaisen haastateltavan kohdalla erikseen, vaiheen yksi pyrin tekemään aina välittömästi jokaisen haastattelun jälkeen ja vaiheissa 5–6 käsittelin koko aineistoa kerralla.

Ensimmäisessä vaiheessa keräsin kaiken tutkimusaineiston opinnäytetyötäni varten. Haastattelujen toteuttaminen ja niiden litterointi toimivat myös ensimmäisenä tutustumisena aineistoon.

Toikkasen ja Virtasen (2018, 76) teoksessa esitetyn mallin mukaan IPA mahdollistaa litteroidun tekstin kommentoimisen vapaammin kuin muissa kuvailevissa lähestymistavoissa. Haastattelusta nousevia teemoja IPA:n mallissa nimetään tutkimuskysymyksiin peilaten ja aineistoa muuntamalla tutkijan kielelle. (Toikkanen ja Virtanen 2018, 76)

Tulostin kaikki haastattelut Word-tiedostoina ja numeroin haastattelut tunnistamista varten. Ensimmäiseksi luin haastattelut vielä kertaalleen läpi ja kävin läpi heti haastattelujen jälkeen tekemäni huomiot, jotka olin kirjannut jokaisen haastattelun loppuun.

Kävin myös läpi haastattelujen jälkeen kirjaamani haastattelujen pohjalta nousseet omat ajatukset ja asenteet, jotka pyrin käsittelemään ja siirtämään sivuun ennen seuraavaa analyysivaihetta. Koska olen itse työskennellyt naisena ravintola-alalla yli 20 vuotta, omat kokemukseni nousivat haastatteluja läpikäydessä pintaan ja koin tärkeäksi tiedostaa tämän. Minulla on myös kertynyt paljon kokemusta eri ravintoloista pääkaupunkiseudulla. Toisaalta, kuten luvussa aiemmin kirjoitin, esiyymmärryksen hyödyntäminen toisten henkilöiden kokemusten analysoinnissa on tässä tutkimusmetodissa alkuvaiheen analysoinnissa suotavaa ja useimmat haastateltavien kokemusten aiheet olivatkin minulle entuudestaan tuttuja.

IPA-analyysin toisessa vaiheessa aloitin teemojen ja toistuvien ilmauksien merkitsemisen Word-tiedostojen sivumarginaaleihin. Käytin myös korostuskyniä värikoodatakseni tekstiin merkityksellisiä lauseita ja toistuvia yksittäisiä sanoja, joista muodostui yksittäisissä haastatteluissa toistuvia teemoja. Analyysin tässä vaiheessa yliviivasin myös täytesanat ja toistuvat sanat, jotta tekstistä tuli helpommin ymmärrettävää. Jatkoin tekemieni merkintöjen ja koko tekstin lukemista ja teemoittelua. Merkitsin tekstiin lihavoimalla painotetut sanat ja kursivoimalla äänenpainon muutokset, vaikkei tämä ole IPA-analyysin kannalta olennaista. Tässä vaiheessa muodostin ja merkkasin haastattelu-tiedostoihin runsaasti yksittäisiä teemoja.

IPA-analyysin kolmannessa vaiheessa valmiit teemat kootaan johdonmukaiseksi taulukoksi, johon merkitään myös lyhyitä aineistokatkelmia osoittamaan, millaisiin ilmaisuihin teemat perustuvat. (Toikkanen & Virtanen 2018, 76)

Yhdistin analyysivaiheet kolme ja neljä hyödyntämällä teemataulukoita (taulukko 2), jotka tein erikseen jokaisesta haastattelusta. Taulukkoon lisäsin kolme saraketta, jossa ensimmäiseen kokosin merkkamiani tekstinpätkiä, toiseen sarakkeeseen kirjasin kommentteja helpottamaan analysointia ja teemoittelua ja taulukon kolmanteen sarakkeeseen tiivistin toiseen sarakkeeseen tutkijan kielellä kirjaamieni lauseiden pohjalta materiaaleista nousseet keskeiset teemat.

Aluksi kirjoitin kaikki merkkamani lainaukset ja teemat suoraan litteroinnin etenemisjärjestyksessä. Tämän jälkeen yhdistelin toistuvat teemat kokonaisuuksiksi, jolloin ne eivät enää edenneet litteroinnin aikajanan mukaisesti. Korostin myös taulukon aineistokatkelmissa toistuvia ilmauksia ja sanontoja tekstin lihavoinnilla.

Taulukko 2. Esimerkki teemataulukon käytöstä.

Aineistokatkelma	Ymmärtäminen	Teemat
<p>Missään vaiheessa mun työhistoriaa ei ole tapahtunut sellaista, että sä oot nainen, sä et pystyisi tekemään tuota. Enemmänkin se on sellainen, ei sitä ole edes korostettu millään muotoa.</p> <p>En ole koskaan kokenut sellaista, että mä en pystyis johonkin, tai mä en vois tehdä. Ei ole miesten ja naisten hommia.</p> <p>Missään vaiheessa mun uraa ei ole tapahtunut mitään reittä pitkin hommia. Mä en ainaakaan tarkoituksella ole ollut semmoinen blondi, mikä on vähän sillein nainen hädässä, apua, auttakaa.”</p>	<p>Naiseus ei ole vaikuttanut haastateltavan mukaan negatiivisesti ravintola-alalla työskentelyyn.</p> <p>Haastateltavalla ei ole kokemusta sukupuoliroolien vaikutuksesta työskentelyyn ravintola-alalla.</p> <p>Sukupuolen käyttäminen eduntavoitteluun ravintola-alalla.</p>	<p>Sukupuolinormit, Minäpystyvyys</p>

Vaiheeseen neljä saakka analyysi toteutetaan haastateltava kerrallaan, minkä jälkeen yksilöille yhteiset teemat kootaan yhteen teemataulukoon. Jos aineistosta tulkitaan teemoja, jotka eivät ole kaikille yhteisiä, nekin voidaan esittää tuloksissa. Silloin tulee erotella selkeästi, mitkä kokemukset ovat yhteisiä ja mitkä eivät. Tutkimuksen raportointi kirjoittamalla koskee laadullisia tutkimuksia yleisesti, mutta IPA:ssa korostetaan kirjoittamista analyysin osana. Tutkimuksen raportointi kirjoittamalla koskee laadullisia tutkimuksia yleisesti, mutta IPA:ssa korostetaan kirjoittamista analyysin osana. Kirjoittaminen on tutkimuksen lukijaa ajatellen tärkeä vaihe, koska siinä tehdään teemojen kokoavaa tulkintaa sekä suhteutetaan omat tulokset aiempaan tutkimukseen, teoriaan ja käytäntöön. (Toikkanen & Virtanen 2018, 76)

Analyysin neljännessä vaiheessa tarkastelin kaikkien haastattelujen teemoja yhdessä ja kokosin näistä uuden teemataulukon, johon siirsin myös kaikkien edeltävien teemataulukoiden aineistoviittaus ja analyysisarakkeiden sisällöt.

5.5 Esiyymmärrykseni

Oma esiyymmärrykseni aiheesta muodostuu lukemani kirjallisuuden ja tutkimusten, sekä opintojeni kautta. Suoritin ennen opinnäytetyön aloittamista Turun yliopiston sukupuolentutkimuksen

perusteet, jossa käsiteltiin esimerkiksi työelämän ja organisaatioiden sukupuolistavien rakenteiden teemoja. Opinnäytetyöni aihe valikoitui kiinnostuksestani feministiseen tutkimusmetodologiaan, mielenkiintoni koskien naisten kokemuksia ja feministiseen vaikuttamistyöhön.

Tämän lisäksi feministisen työelämä tutkimuksen teemat ovat minulle tuttuja esimerkiksi Naisasia-liitto Unionin jäsenyyden vuoksi ja seuraan myös aktiivisesti keskustelua naisten aseman ja oikeuksien parantamisesta Suomessa ja kansainvälisesti.

Toinen merkittävä osa esiyymmärrystäni on oma taustani ravintola-alalta. Olen työskennellyt ravintola-alalla noin 20 vuotta monipuolisesti eri rooleissa ja työtehtävissä. Minulla on kokemusta alalta, työntekijänä, päällikkönä, operatiivisena johtajana ja olen päässyt myös osallistumaan yhden yrityksen hallituksen kokouksiin asiantuntijaroolissa. Työyhteisöissäni olen tottunut työskentelemään eri ikäisten ja eri sukupuolta olevien ihmisten kanssa. Minulla on kokemusta siitä, miltä tuntuu olla juuri alalle tullut alaikäinen nainen ja toisaalta olen työskennellyt ravintola-alan tehtävissä myös kahden lapsen äitinä. Olen kokenut työssäni vähättelyä, seksuaalista häirintää ja sukupuolinormien voimakasta läsnäoloa.

Haastatteluvaiheessa ja aineistoa analysoidessani pyrin siihen, että tiedostan ennakko-oletukseni ja ymmärrän tarkastelevani tutkimusta feministisen tutkimuksen kautta. Toisaalta käyttämäni IPA-menetelmän mukaan tutkimuksen analyysissä lopputulos on aina tutkijan tulkinta aineistosta ja haastateltujen ja tutkijan yhteisen työn lopputulos, joten koen myös oman kokemukseni antavan työkaluja analyysivaiheeseen. Tulkintavaiheessa pyrin kuitenkin välttämään yleistyksiä ja omia tulkintoja, sekä pysymään haastateltavien kokemusten analysoinnissa.

6 Tutkimuksen tulokset

Kuten opinnäytetyön luvussa 5.4 kuvailin, IPA-metodia käytettäessä on tyypillistä käsitellä ja analysoida haastattelut aluksi yksi kerrallaan ja toisaalta tuloksissa voi esitellä myös yksittäisen haastateltavan kokemuksia, jos nämä kokemukset on merkattu analyysiin selkeästi (Toikkanen & Virtanen 2018, 76). Opinnäytetyön tässä luvussa esittelen haastateltavien yksityiskohtaisia kokemuksia, joiden pohjalta lopulta muodostuvat yhteiset teemat, jotka esittelen opinnäytetyön luvussa 7.1.

Jokaiselta haastateltavalta kysyin haastattelujen aluksi peruskysymyksinä ikää, nykyistä työpaikkaa ja työvuosien määrää ravintola-alalla. Esitellyt nimet ovat keksittyjä haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi.

Haastateltavien ikä vaihteli välillä 27–45 vuotta, työurien pituus haastateltavilla oli 9–30 vuotta. Haastateltavien kokemukset sijoittuvat vuosien 2000–2022 välille. Haastateltavien joukon ikäkauma ja työnkuvien poikkeaminen toisistaan ei ole IPA-menetelmän käyttämisen kannalta ongelmallista, sillä haastatellut henkilöt muodostivat ravintola-alalla työskentelevinä naisina yhtenäisen joukon tutkimusta varten.

6.1 Laura

Laura pohti haastattelussaan paljon feminiinisiksi koettujen ominaisuuksien soveltuvuutta ravintola-alan työntekijälle. Hän kokee, ettei ravintolatyöntekijöiden ole soveliasta näyttää herkkyyttään. Tämä koskee Lauran mukaan myös miestyöntekijöitä, jotka eivät Lauran kokemuksen mukaan voi näyttää haavoittuvuuttaan ja herkkyyttään ravintolassa työskennellessään.

Ravintola-alalla vallitsee Lauran kokemuksen mukaan ”hyvä jätkä” -kulttuurin ihannointi. Haastateltava kertoo itse olevansa luonteeltaan kova, mutta kokee joutuneensa kovettamaan itseänsä entisestään, jotta hän saisi kunnioitusta ravintolatyöntekijänä. Lauran mukaan ravintolatyöntekijä ei voi näyttää heikkouttaan ja herkkyyttään, varsinkaan uran alkuvaiheessa.

Perinteisten sukupuolinormien mukaan mielletyt ominaisuudet jakavat Lauran kokemuksen mukaan ravintola-alan työt sukupuolittuneesti. Keittiö on perinteisesti haastateltavan mielestä ollut maskuliininen miesten maailma, kun taas vastaavasti salityöskentely ja asiakaspalvelutyö mielletään Lauran mukaan edelleen feminiiniseksi ja naisten työksi, poisluettuna viiniin erityisesti liittyvät työtehtävät.

”Se keittökulttuuri on sitä, että siedä tai lähde kotiin. Jotenkin muka pitää kestää sitä huonoa käytöstä ja semmoista naisia väheksyvää.”

Ulkonäön kommentointiin Laura on törmännyt sekä asiakkaiden, että työnantajan puolelta. Hänelle on muodostunut kuva, että naistarjoilijan täytyy olla hoikka, pitkähiuksinen ja hillitysti meikattu. Asiakkaat ovat kommentoineet sekä Lauran, että muiden naiskollegojen ulkonäköä asiakaspalvelutilanteissa.

Haastattelun aikana Laura kertoi useampia ahdistelukokemuksia työuransa ajalta. Laura kertoi varsinkin fyysisen ahdistelun kuitenkin vähentyneen ravintoloissa ja nykypäivänä työskentely tuntuu hänestä turvallisemmalta. Laura kokee, että naisena ravintoloissa työskentely on ylipäättään helpotunut viime vuosien aikana, koska naisten kokemuksista ja oikeuksista työmaailmassa puhutaan aiempaa enemmän.

Toisaalta haastateltava pohtii oman ikänsä vaikutusta kokemukseen ja myös sitä, että joutuvatko nuoret naistyöntekijät edelleen kaltoinkohdeiluiksi työyhteisöissä ja asiakkaiden puolelta. Lauran puheessa toistui usein toteamus siitä, että nuoret naiset ovat ravintolatyöntekijöinä kaikista heikoimmassa asemassa. Hän on itse kokenut 20- vuotiaana työuransa alussa seksuaalista häirintää, vähättelyä ja esineellistämistä, joka on kuitenkin Lauran mukaan selvästi vähentynyt vuosien saatossa. Laura pohtii useampaan otteeseen sitä, liittyykö muutos kohtelussa oman ammattitaidon kasvamiseen ja vanhenemisen tuomaan varmuuteen sekä toisaalta yhteiskunnassa tapahtuneisiin asennemuutoksiin.

Laura kertoo haastattelutilanteessa useita tilanteita työuransa varrelta, jossa hän on todistanut epäasiallista kohtelua sekä työyhteisön sisällä että asiakaspalvelutilanteissa. Haastateltavalle on esimerkkisi kerrottu erikseen työhaastattelun aikana, että työssä joutuu kohtaamaan ilmiön nimeltä ”huonosti käyttäytyvät miehet”. Tämän Laura nosti esiin useampaan kertaan.

Lauran kertomana toistuvat useamman kerran myös kokemukset ravintolan keittiössä työskennelleistä miehistä, jotka nimittelevät naistyöntekijöitä esimerkiksi ”mujiksi”, ”piioiksi” ja ”pilluiksi”. Haastateltava on kokenut nimittelyn omalla nimellä kutsumisen sijaan epäkunnoittavaksi. Lauran kokemusten ja erillisten tilanteiden yhteydessä nousee esiin ravintolatyöntekijöiden puheenkulttuuri, johon tavallaan Lauran mukaan ikään kuin kasvetaan oman työuran aikana. Varsinkin uran alussa haastateltavan kokemuksen mukaan epäkunnoittavaa puhetta seliteltiin mustalla huumorilla. Haastateltava kertoo pitävänsä rankastakin huumorista, mutta usein juuri sukupuoleen liittyvät vitsit hän kokee loukkaavina. Asiaton kielenkäyttö ja asiaton käytös on Lauran mukaan niin yleistä työvuorojen aikana ravintoloissa, ettei siihen ole resursseja tai aikaa puuttua. Haastateltava pohtii myös sitä, että rankka huumori on monelle alalla työskentelevälle miehelle keino selvitä stressaavista työpäivistä.

6.2 Nea

Nean kertomuksissa kokemus omasta sukupuolesta nousee useimmin esiin ulkonäön kautta.

Mä en ole ollut missään vaiheessa ns. semmoinen niinku framilla, tai mä en ole sen työn kautta. Mä en ole ollut mikään, et mun pitäis mun viehätysvoimalla saada ihmiset, vaikka juomaan enemmän. Mä ymmärrän sen ihan täysin. Siis omaa kroppaa myös kannattaa, sä näytät helvetin hyvälle, sä oot tikis, niin käytä sitä saatana hyödyksi. Et esimerkiksi mä ymmärrän, miksi yökerhoissa, vaikka joku vip-host on hyvännäköinen, olkoon. Se kuuluu sinne ympäristöön. Tässä on nyt ehkä väärin sanoa, että se on sisustusesine. Mutta sehän kuuluu, et sä voi lähteä tommoseen hommaan verkkarit jalassa.

Myös Nea kertoo haastattelun aikana ravintoloiden kommunikaation kulttuurista. Ravintolatyöntekijöiden keskinäiset vitsit ovat haastateltavan mukaan likaisia ja huumori on ronskia. Nea uskoo, ettei tällainen huumori sovi kaikille, mutta kokee mustan huumorin olevan myös alan suola ja auttavan stressinhallinnassa ja rankkojen päivien purkamisessa. Hän ei ole kokenut, että vitsit olisivat menneet ihon alle tai loukanneet.

Minäpystyvyys on suuressa osassa Nean pohdintaa. Hän kokee, että on omalla asenteellaan ja suhtautumisellaan edesauttanut etenemistä urallaan. Tähän liittyy myös Nean puheissa vahvasti se, ettei hän ole korostanut feminiinisiksi miellettyjä piirteitä ulkonäössään, vaan pitää niitä jopa vähän kyseenalaisina asioina tuoda työpaikalle. Hän on ohjannut tiiminsä työntekijöitä esimerkiksi jättämään tekoriipset ja hiuslisäkkeet kotiin, koska hän on kokenut näin tukevansa naistyöntekijöiden oikeutta olla oma itsensä.

”Ehkä se on myös se asenne. Minä en tuolla rakennekynnet ojossa ole sillein, että mä en pysty, mä en kykene tähän.”

Nea kokee myös oman minäpystyvyytensä olevan kodinperintöä, jossa sukupuolella ei ollut merkitystä elämässä menestymisen suhteen. Haastateltava kuitenkin kertoo tunnistavansa mediasta tulleet stereotyyppiset mallit ravintoloiden sisällä, joissa keittiöitä johtavat karismaattiset ja menestyvät miehet. Tähän Nea toivoisi lisää diversiteettiä ja useampia roolimalleja myös naisista ja salin puolelta alalle.

Nea on ainoa haastateltavista, joka pohtii myös sukupuolen vaikutusta ravintola-alalla työskenteleyn binäärisen sukupuolijaon ulkopuolelta. Hän korostaa sitä, että huolimatta ihmisen sukupuolesta taustasta, on erittäin tärkeää, että koko työyhteisö puhaltaa yhteen hiileen.

”Nykyäänhän nainen voi olla vaikka korjannut sukupuolensa. Ja se on myös mun mielestä sellainen asia, mikä on ok. Että hän puhui siitä, vaikka avoimesti, niin ei tarvitse sitten myöskään näiden työkavereiden miettiä sitä.”

Mutta sitten taas se, kuka oikeasti stereotyyppisesti uhriutuu siihen naisen rooliin, niin sitä pitäisi auttaa. Kukaan ei tietty yksin sitä korjaa. Enkä mä tässä nyt sano, että naiset barrikadeille. Se ei taas auta, että me naiset räyhättäisiin tuolla, vaan meidän pitää saada meidän jengiin myös miehiä. Meidän pitää olla niin kuin yksi, sillä saadaan asenteita muutettua.

6.3 Anni

Anni mainitsee useasti, että hänellä on etuoikeutettu olo, sillä hän on kokenut kaikkien työpaikkonsa työyhteisöt tasa-arvoisiksi, eikä sukupuoli oli vaikuttanut negatiivisesti työyhteisössä toimimiseen. Sukupuolen vaikutus näkyy haastateltavan mukaan asiakaskohtauksissa, joissa hän on kokenut väheksyntää ja nimittelyä.

”Mutta itse henk. koht. mitenkään tykkää palvella miesporukoita. Juuri tuollaiset jotkut kommentit ja sitten välillä saattaa olla, että tulee vähän semmoinen tyttöolo.”

Anni ei pidä siitä, että asiakkaat kommentoivat hänen ulkonäköään asiakaspalvelutilanteissa. Hän ottaisi palautetta vastaan mieluummin hyvin tehdystä työstä.

Haastateltava mainitsee olevansa vahva persoona ja osaavansa pitää puolensa töissä. Hän kokee, tämän vaikuttavan kohteluun työyhteisön sisällä ja esimerkiksi palkkatoiveen läpimenoon. Anni kokee, että ravintola-alalla introvertit työntekijät sukupuoleen katsomatta jäävät helposti jalkoihin. Hän kokee, että sanavalmiista luonteesta on hyötyä työssä pärjäämisessä. Anni pohtii, että tänä päivänä sukupuoli ei vaikuta samalla tavalla työssä etenemiseen kuin aiemmin.

Anni nostaa haastattelussaan yhdeksi tärkeimmistä teemoista seksuaalisen ahdistelun. Anni kokee, että yökerhoissa työskennellessä ahdisteluun puuttuminen on helpompaa ja raja ahdistelussa on selkeämpi. Ruokaravintolassa seksuaaliseen häirintään puuttumisessa ei ole niin selkeää mallia kuin yökerhossa ja tämä vaikeuttaa Annin kokemuksen mukaan työntekijän arvioinnin tekemistä siitä, milloin häiritsevään käytökseen voi ja tulee puuttua. Anni pohtii myös, että seksuaalinen ahdistelu on ollut aiheena pinnalla jo useamman vuoden. Haastateltavalla on kuitenkin vain vähän kokemusta ahdistelusta viime vuosilta. Hän kokee, että paikoissa, jossa käy asiakkaita isommalla ikähaarukalla, myös ahdistelua ilmenee enemmän kuin nuorten suosimissa paikoissa, joissa hän työskentelee.

Annin tavoitteena on edetä asiantuntijatehtäviin ravintola-alalla, eikä hän koe omaa sukupuoltaan esteeksi tavoitteen saavuttamiseksi. Haastateltava on keskustellut pidempään alalla työskennelleiden kanssa ja saanut käsityksen, että nykypäivänä ravintoloiden työkuultuuri on tasa-arvoisempi. Hänellä ei ole kokemusta syrjinnästä sukupuolen vuoksi, kuten monella kauemmin alalla työskennelleellä, joiden kanssa hän on keskustellut.

6.4 Johanna

Haastateltava kertoo kokemuksestaan opintoihin liittyvästä työharjoittelusta, jolloin häntä ei päästetty tekemään opintoihin liittyvien työharjoittelujen aikana keittiön lämmintä puolta, vaikka hän ilmaisi kiinnostuksensa tähän heti harjoittelunsa aluksi. Haastateltava pohtii, johtuiko tämä perinteisestä jaosta, jossa naiset laitetaan ravintolakeittiöissä kylmälle puolelle ja miehet keittiön lämpimälle puolelle. Lisäksi Johanna pohtii, onko hänen sukupuolensa vaikuttanut siihen, ettei hän koskaan päässyt keittiön lämpimälle puolelle töihin.

Johanna nostaa haastattelussaan esiin miesasiakkaiden puolelta tulevan asiattoman kommentoinnin. Hän on todistanut ja puuttunut tilanteisiin, jossa nuorempia naistarjoilijoita käskytetään, testataan ja heidän ulkonäköään kommentoidaan asiakaspalvelutilanteissa. Asiakkaat myös kertovat alatyylisiä ja seksistisiä vitsejä pöytäseurueiden kuullen naistarjoilijoista.

Hän on myös kokenut oman ja naiskollegojensa ulkonäön kommentoinnin epäasiallisena. Hän kokee, että miehet ajattelevat olevansa kohteliaita kommentoidessaan naistyöntekijöiden ulkonäköä. Johanna haluaisi, että naistarjoilijat saisivat tehdä työnsä rauhassa ilman ulkonäön kommentointia. Hän ei myöskään pidä siitä, kun asiakkaat ovat nimitelleet häntä esimerkiksi kaunottareksi, kullaksi ja muruksi.

Asiakkaiden puolelta tulevaan epäasialliseen käytökseen ravintoloissa ei Johannan kokemuksen mukaan ole aikaa puuttua. Epäasialliseen käytökseen puuttumista mietitään ja asiasta keskustellaan, mutta haastateltavan mukaan ravintola-alalla ei ole aikaa tehdä konkreettisia suunnitelmia ja ohjelmia epäasialliseen käytökseen puuttumisesta ja ennalta ehkäisystä.

Haastateltava kertoo olleensa aina määrätietoinen, eikä koe, että oma sukupuoli olisi ollut uralla etenemisen esteenä. Viinin kanssa työskennellessään haastateltava on kuitenkin törmännyt viinin myynnin ja tarjoilun sukupuolittuneeseen maailmaan. Miehet sopivat keskenään alan työpaikoista ja verkostoituvat ja etenevät urallaan hyödyntäen ”wine bro” -ilmiötä. ”

Ja sitten jostain syystä naisilla ei edelleenkaan, en mä tiedä, ei ole samanlaista semmoista veljeyttä/ sisaruutta. Ja sitten se on hyvin jännittävää, että nää tietyt kaverit, niin ei niillä ole koskaan siellä naispuolisia sommeliereja tai hovimestareita mukana. Vaan se on aina äijäjuttuja. Että se on hyvin sukupuolittunut se käytäntö siellä.

Johanna kertoi, etteivät hänen mieskollegansa ole ottaneet lapsiaan esiin työpaikalla juuri lainkaan. Pienten lasten isät tekevät myös Johannan mukaan kaikkia ravintolan vuoroja ja työmatkoja kyseenalaistamatta. Haastateltava kokee myös, että naistyöntekijät ovat niitä, jotka ovat pois lapsen sairastuessa.

Johanna pohtii haastattelun aikana useasti sukupuolinormeja ravintolatyössä. Hän kokee, että naiset hakevat hyväksyntää ja kiitosta työpaikoillaan suorittamalla työnsä mahdollisimman hyvin ja tekemällä hiljaa enemmän kuin vaaditaan. Haastateltava on itse työuransa aikana aktiivisesti pyrkinyt pitämään meteliä omista onnistumisistaan ja työpanoksestaan, mutta hänkin huomaa usein sortuvansa ylisuorittamaan kiitosta halutessaan. Hän toivoisi, että naiset puhuisivat rohkeasti ja ylpeinä omista saavutuksistaan ääneen.'

Mutta kyllä mun oma mielikuva on se, et ylipäänsä semmoinen ravintolakulttuuri ja johtaminen on kehittynyt pelkästään parempaan, semmoiseen inklusiivisuuteen. Mun mielestä se ehkä tulee jo semmoisista niin kuin ravintolatrendeissäkin jopa, kun ajattelee sitä, että miten monessa ravintolassa Helsingissä tällä hetkellä on tietty työasu versus se, että sä voit tulla ihan sun omissa vaatteissa töihin. Sitä korostetaan, että sä voit olla just semmoinen, kun sä haluat, sä voit tuoda sun persoonallisuutta esiin sun työssä ja sun tarjoilussa. Et jopa ravintolatrendit ehkä tukee semmoista inklusiivisuutta ja semmoista, että sä voit olla oma itsesi. Niin tuota mun mielestä se on aika kiva.

6.5 Veera

Alku-uran harjoittelujen aikana Veeralle tehtiin selväksi, että ravintolan keittiö on miesten maailma ja sinne päästäkseen täytyy todistaa olevansa "hyvä jätkä". Tämä tarkoitti Veeran kokemuksen mukaan viinan juomista, roisia läppää ja mukautumista toksisen maskuliinisuuden kulttuuriin.

Veeran kokemuksen mukaan ahkerat ja kuuliaisat naiset pärjäävät ravintoloiden keittiöissä. Jos nainen myös tekee enemmän kuin vaaditaan ja varsinkin mieskollegojen työt, niin hän saa tehdä oman työnsä rauhassa. Haastateltavan kokemuksen mukaan naiskeittiötyöntekijän täytyi valita roolinsa. Joko olit hyvä jätkä, kestit penisten näyttämistä kesken työvuoron ja seksistisiä juttuja tai sitten otit roolin naisena, jota kaikki miehet voivat käyttää hyväkseen.

Veera kertoi useammasta kokemuksesta naisravintolatyöntekijöiden seksuaalisesta häirinnästä ja esineellistämisestä. Hän kertoo kokemuksia, kuinka ravintoloiden johtotehtävissä oleva henkilö on harrastanut seksiä useamman ravintolassa työskennelleen naisen kanssa, mieskollega on raiskannut Veeran ja hän on joutunut todistamaan naistyöntekijöiden koskettelua kesken työvuorojen. Seksuaalinen häirintä on myös ollut sanallista vitsien, suorien ehdotusten ja nimittelyn kautta. Veeran kokemuksen mukaan häirintään puuttuminen on ollut vaikeaa, koska ravintoloiden johdossa seksuaaliseen häirintään ei osata puuttua ja epäasiallinen käytös hyväksytään normaalina ravintolamaailmaan kuuluvana käytöksenä.

Myös työntekijät jättävät seksuaalisen ahdistelun Veeran kokemuksen mukaan helposti ilmoittamatta esihenkilöille. Tällä työntekijät varmistavat haastateltavan mukaan sen, että he saavat tehdä rauhassa työnsä ja edetä urallansa.

Veeralla on kokemus siitä, että naisen täytyy mahtua tietynlaiseen laatikkoon ravintolan keittiössä työskennelleessään. Veeran mukaan naisten odotetaan olevan pieniä ja kauniita. Naiskeittiötyöntekijän olisi parasta olla myös viihdyttävä, iloinen, osata ”äijien juttuja”, mutta samalla olla tarpeeksi näkymätön ja hiljainen. Ravintolassa työskenteleviä naisia kutsutaan esimerkiksi huoriksi ja ty-töiksi. Tyttö oli Veeran kokemuksen mukaan alentava kutsumanimi ja ainoastaan ravintoloiden johdossa olleita naisia kutsuttiin naisiksi.

Veeran kokemuksen mukaan naisten paikka ravintolan keittiössä on kylmäkkönä. Keittiön kylmälle puolelle joutuivat myös miehet, jotka saivat rangaistuksen huonosti tehdystä työstä. Ravintoloiden keittiössä korostuu tietynlainen maskuliinisuus: rivot jutut ja stressinpurkukeinona fyysinen kosketelu. Työntekijät eivät Veeran kokemuksen mukaan saa itkeä, vaan vaikeita tunteita käsitellään aina ronskin huumorin kautta.

Veera pohtii haastattelun aikana, että hänen kokemuksensa mukaan suurin osa ravintoloiden miestyöntekijöistä on kouluttamattomia, joka heijastuu miesten epäasiallisena käytöksenä. Haastateltava kokee myös, että ravintoloihin ei osteta konsulttipalveluita, eikä toisaalta ravintolatyöntekijöille ole yliopistotasoisia tutkintoja. Veera kertoi myös, että useat naiskollegat ovat kouluttautuneet muille aloille. He haluaisivat tehdä ruokaa, mutta keittiöissä työskentely on mahdotonta vallitsevan kulttuurin takia.

Veeran kotona tasa-arvo oli arvona olemassa, eikä naisten huonoa kohtelua hyväksytty. Hänelle tuli yllätyksenä esimerkiksi se, että ravintoloiden keittiöissä miehille ja naisille sallittiin eri asioita. Palkkaukseen Veera koki voineensa vaikuttaa omalla ahkeralla työnteollään.

Koska se miesten käytös oli jo siellä maailmassa niin kauheeta. Niin mä jotenkin ajattelin, että miehet käyttäytyy niin. Että niille ei voi mitään. Vaikka toki olin siis niinku kotiympyröissä ja muuten saanut erilaisen kuvan, mutta tähän oli niinku erilainen ympäristö sit taas, missä ei päde perheessä nähdyt säännöt. Ja koska en oikeastaan puhunut himassa niistä silloin, niin ne ei oikein tullut puheeksi. Ei ehkä ollut 80–90 luvulla kauheasti sitä puhetta kotona. Samalla tavalla kuin nykyisin.

Veera kokee, että työpaikoilla on helposti vastakkainasettelua lapsettomien ja vanhempien välillä esimerkiksi loma- ja vapaatoiveiden osalta.

Veeralla on myös kokemusta asiakaskohtaamisista, sillä välillä myös keittiötyöntekijät vievät annoksia saliin. Veera on kokenut vanhempia miesasiakkaita palvellessaan nimittelyä ja vähättelyä.

Veera kertoi, että on päättänyt työskennellä vain omiin arvoihin sopivissa ravintoloissa. Vegaaniravintolat ja feminismi arvona antavat hänen näkemyksensä mukaan yleensä ymmärtää, että ravintolassa on hyvä ja turvallista työskennellä.

6.6 Haastatteluista nousseet yhteiset teemat

Yksittäisien haastattelujen pohjalta tekemääni teemataulukkoon nousi haastatteluaineistojen pohjalta esiin 4 pääteemaa (taulukko 3), jotka toistuivat jokaisen haastateltavan kertomuksissa.

Teemojen avulla saatiin vastaus tutkimuksen pääongelmaan: *Kuinka pääkaupunkiseudulla työskentelevät naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn*, sekä kolmeen alatutkimusongelmaan:

- Miten naiset kokevat oman sukupuolen representaation ravintola-alan asenteissa?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen?
- Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn?

Haastatteluista nousseet neljä pääteemaa ovat:

1. Sukupuolinormit
2. Kommunikaation kulttuuri
3. Seksuaalinen häirintä
4. Minäpystyvyys

Taulukko 3 Tutkimusaineiston keskeiset teemat

Sukupuolinormit	Kommunikaation kulttuuri	Seksuaalinen häirintä	Minäpystyvyys
<ul style="list-style-type: none"> • Ulkonäkö • Fyysisuus • Käytös • Keittiöiden maskuliinisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden osalta • Työyhteisön sisällä 	<ul style="list-style-type: none"> • Fyysinen • Sanallinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kova jätkä • Asiakaspalvelutilanteet • Palkka • Kodin perintö

Tulokset ovat sidoksissa toisiinsa ja lähes kaikki teemat vastaavat jokaiseen tutkimusongelmaan.

6.6.1 Sukupuolinormit

Tulosten perusteella naiset kokevat sukupuolinormien ohjaavan naissukupuolen representaatiota ravintola-alan asenteissa ja sukupuolinormit vaikuttavat ravintola-alalla työskentelyyn.

Haastateltavien kokemuksissa esiin nousseita sukupuolinormeja esiintyy eniten ravintoloiden keittiöissä. Tarjoilutyössä sukupuolinormit korostuvat asiakkaiden käytöksessä.

Neljällä tutkimukseen osallistuneista naisista oli kokemusta alentavasta nimittelystä joko asiakkaiden tai työkaverien ja yritysjohton suunnalta. Yleisin mainittu nimitys on tyttö. Tämän lisäksi haastateltavia on kutsuttu piiioksi, pilluiksi, suihin ottajiksi ja huoriksi.

Keittiöissä työskennelleet haastateltavat kokivat, että keittiön lämpimälle puolelle ei naistyöntekijänä ole asiaa. Stereotyyppiä miehistä keittiöiden johdossa ja lämpimällä puolella ruokkivat esimerkiksi mediassa esillä olevat miesjulkiskokit.

Naistyöntekijöiden ulkonäkö ja siihen liittyvät stereotyyppit ovat vahvasti esillä keittiössä sekä salityöskentelyssä. Haastateltavat kertoivat raamista, jonka sisälle naistyöntekijöiden tulee mahtua. Naisen tulisi olla pieni, kaunis, pitkähiuksinen ja meikin tulisi olla hillitty. Salin puolella työskentelevien haastateltavien kokemuksissa toistui asiakkaiden puuttuminen työntekijöiden ulkonäköön asiakaspalvelutilanteissa. Haastateltavat kokivat olevansa jopa objekteja, joiden tulisi täyttää tietyt naisille asetetut ulkonäkönormit voidakseen miellyttää asiakkaita ja työskennellä ravintolan salissa. Yksi haastateltava naisesihenkilö taas oli itse työssään pyrkinyt pienentämään naistarjoilijoiden ulkonäköpaineita ja kertonut heille esimerkiksi luonnollisuuden olevan sallittua ulkonäössä. Toisaalta muutamalla työntekijällä oli kokemus siitä, että heiltä on vaadittu esimerkiksi tietyn mittaisia hiuksia.

Tuloksista tuli ilmi, että ravintola-alan työkuultuurissa on sisällä voimakas maskuliinisuuden kulttuuri. Miehet johtavat, tekevät päätökset ja osoittavat naistyöntekijöille heidän paikkansa. Useammassa haastattelussa toistuu termi ”hyvä jätkä”. Tällä mielikuvalla on suuri merkitys siihen, kuinka naistyöntekijöitä kohdellaan ravintoloissa. Useampi haastateltava toi esiin sen, että nuorena naisena omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan sai todistella sekä asiakkaille, että työyhteisölle. Ei riitä, että olet nainen ja hyvä työssäsi, sillä olemalla ”hyvä jätkä” pärjät parhaiten. Myös osaksi työyhteisöä pääsee olemalla ”hyvä jätkä”, tai vastaavasti hyväksymällä seksuaalisen häirinnän ja ronskit puheet. Herkkyys ei ole tavoiteltava luonteenpiirre työntekijänä, ja opinnäytetyötä varten haastatellut naistyöntekijät kokivatkin pärjänneensä työssään kestävän luonteensa ja jämäkkyytensä ansiosta.

Keittiöissä työskennelleet haastateltavat kokivat, että keittiön lämpimälle puolelle ei naistyöntekijänä ole asiaa. Kaksi vastaajista kertoo, että jo koulussa naiset ohjataan keittiössä kylmälle puolelle. Myös useampi vastaaja nostaa viinin kanssa työskentelyn stereotyyppiseksi miesten työksi ravintoloissa.

Stereotyyppiä miehistä keittiöiden johdossa ja lämpimällä puolella ruokkivat esimerkiksi mediassa esillä olevat miesjulkiskokit. Salissa työskennelleet naiset kokivat naisten työtehtäviksi tarjoilun ja blokkaamisen. Neljä viidestä haastateltavasta kertoi kokeneensa seksismiä asiakkaiden puolelta

erityisesti viinin myynnin yhteydessä. Naistarjoilijoiden ja sommelierien osaamista kyseenalaistetaan haastateltavien mukaan varsinkin miesasiakkaiden toimesta. Haastateltavien mukaan ravintolakulttuurissa on vakiintunut käsitys siitä, että miehet ovat viiniasiantuntijoina naisia vakuuttavampia.

6.6.2 Kommunikaation kulttuuri

Kommunikaation kulttuuri nousi jokaisen haastattelun keskiöön. Toisaalta haastateltavat kokivat ravintola-alan ronskin huumorin hyvänä vastapainona alan stressaavalle ja hektiselle työlle, mutta kaikki haastateltavat mainitsivat kommunikaation ylittävän useasti hyvän maun rajan. Varsinkin keittiössä työskentelevien miesten seksistiset vitsit ja nimittelyt koettiin haastatteluissa epämiellyttäväksi joko niin, että ne ovat olleet itse haastateltaville epämiellyttäviä, tai niin, että he olivat esihenkilötehtävissä työskennellessään joutuneet todistamaan kommunikaation loukkaavuutta muille työntekijöille. Useampi haastateltava kertoi tilanteista, joissa keskustelu on avoimen seksististä keittiön miesten puolelta. Varsinkin nuorina uran alussa haastateltavien kokemuksissa toistuivat tilanteet, joissa keittiössä työskentelevät miehet kertoivat haastateltaville seksuaalisista teoista, mitä he aikovat tehdä naisille. Myös nimittely ja alatyylliset vitsit ovat monelle työssä arkipäivää.

Asiakkaiden puolelta varsinkin salissa työskenteleviä nuoria naisia vähätellään ja testataan jatkuvasti. Asiakkaat antavat ymmärtää, etteivät he luota naistyöntekijöiden ammattitaitoon ja osaamiseen. Kokemuksissa toistui myös se, että miesasiakkaat arvostelevat salissa työskentelevien naisten ulkonäköä ja tämä oli haastateltavien mielestä vaivaannuttavaa ja turhaa.

Puheen kulttuurissa on kuitenkin usean haastateltavan mielestä tapahtunut muutos parempaan lähivuosien aikana ravintola-alalla ja työyhteisöissä nostetaan enemmän esiin sitä, mikä on asiallista ja myös sitä, ettei kaikkea tarvitse kestää.

6.6.3 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalista häirintää oli kokenut tai todistanut jokainen haastateltavista uransa aikana, niin asiakkaiden kuin työkavereidenkin osalta. Yksi haastateltavista oli tullut kollegansa raiskaamaksi. Suurin osa haastateltavien kokemuksista liittyi sanalliseen häirintään. Yksi haastateltavista sanoi kokeneensa varsinkin nuorena alalle tullessaan, ettei hänen kehonsa ollut hänen omaisuuttaan, vaan asiakkailla oli tavallaan oikeus koskettaa häntä työvuorojen aikana. Myös ulkonäön kommentointi seksuaalissävyytteisesti on yleistä alalla ja tämän haastateltavat nostivat yhtenä ikävimmistä ilmiöistä työssään.

Usein häirintätilanteissa oli haastateltavien mukaan suuressa osassa asiakkaiden humalatila. Toisaalta työyhteisön sisällä tapahtuva seksuaalinen häirintä koettiin todella juurtuneeksi osaksi keittiöiden työkuultuuria ja siellä pärjätäkseen häirintää tulee vain kestää.

Useampi haastateltava ikään kuin vähätteli omaa kokemustaan seksuaalisesta häirinnästä, sillä häirinnän koetaan olevan luonnollinen osa ravintolatyöntekijöiden arkea. Toisaalta haastateltavat eivät halunneet hankalan työntekijän leimaa ja seksuaalisen häirinnän sietämisestä tuli arkea työvuorojen aikana. Useampi haastateltava myös kertoo, ettei ravintoissa ole joko aikaa, osaamista tai tahtotilaa puuttua seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen käytökseen systemaattisesti.

6.6.4 Minäpystyvyys

Kaikki viisi haastateltavaa nostivat kokemuksissaan esiin minäpystyvyyden ja sen liittymisen työssä pärjäämiseen, viihtymiseen ja etenemiseen. Vastaajat kertoivat lapsuuden kokemuksistaan, joissa oma perhe on vahvistanut heidän itsetuntoaan. Tällä on ollut suuri vaikutus naistyöntekijöiden minäpystyvyyden tunteen kehityksessä myös myöhemmällä iällä. Jos vanhemmat ovat antaneet naistyöntekijöiden ymmärtää jo lapsena, että heistä on mihin he haluavat, naiset kokevat pärjäävänsä paremmin myös miesvaltaisissa ravintoloissa.

Omalla asenteella ravintola-alalla työskennellessä suuri vaikutus siihen, kuinka naisia kohdellaan niin työkavereina kuin ammattilaisina. Vahva persoona, oma aktiivisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus ja jämäkkyys auttavat esimerkiksi palkkaneuvotteluissa ja häirinnän ehkäisemisessä.

Uransa alussa olevia naisia opetetaan myös sietämään vähättelyä ja nöyryyttävää käytöstä. Toisaalta tutkimuksessa nousi esiin myös voimauttavia kokemuksia, joissa naiset tunnistavat omat voimavaransa ja kyvykkyytensä murtaa sukupuolirooleja. Haastatelluista esimerkiksi Nea kuvailee minäpystyvyyden tunteen merkitystä työssä tärkeäksi ja tasa-arvoisemman työkuulttuurin muovautumisessa.

Haastateltavista useampi mainitsi, että ravintoloissa työskentelevät naiset tekevät tunnollisesti omat ja muidenkin työt siinä toivossa, että he saavat tehdä työnsä rauhassa ja saisivat kiitosta työstään. Useampi haastatelluista naistyöntekijöistä koki joutuvansa tekemään mieskollegojen töitä, joista harvoin saavat kiitosta. Yksi haastateltavista pohti, että miehet osaavat pitää onnistumisistaan kovempaa ääntä ja pyytää kiitosta naisia helpommin.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia ja esitellään tutkimuksen pohjalta nousseita johtopäätöksiä tutkimuskysymyksiin peilaten. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta, jatkokehitysideoita ja lopuksi pohditaan opinnäytetyöprosessia.

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa pyritään avaamaan ihmisten kokemusten taustalla olevia merkityksiä ja ymmärtämään niiden vaikutuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Opinnäytetyössä tutkittiin erityisesti toimintaa ja kulttuuria, joilla naissukupuolta esitetään. Tutkimuksen avulla selvitettiin, kokevatko vastaajat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn. Vastausta tutkimuskysymykseen haettiin kolmen alaongelman avulla: Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan ravintola-alalla työskentelyyn?, Miten naiset kokevat oman sukupuolen representaation ravintola-alan asenteissa? ja Miten naiset kokevat sukupuolensa vaikuttavan uralla etenemiseen?.

Opinnäytetyön tulokset muodostuivat erilaisista fyysisistä, psykologisista ja emotionaalisista kokemuksista. Kokemukset jakoutuivat kokemuksiin ravintoloiden keittiöistä, ravintolasaleista sekä esihenkilöiden, että työntekijöiden näkökulmasta. Kokemukset olivat osin ristiriitaisia, esimerkiksi osa työntekijöistä piti ravintoloissa esiintyvää kommunikaation kulttuuria häiritsevänä ja ahdistavana, kun taas osa koki ronskit vitsit jopa voimauttavina. Naisravintolatyöntekijöiden ikä nousi haastattelujen kokemuksissa merkittävään osaan.

7.1 Naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn

Ravintolan naistyöntekijöiden kokemus sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn näkyy alalla vallitsevissa sukupuolinormeissa. Naiset ohjataan useimmin keittiöiden kylmälle puolelle miesten johtaessa keittiötä. Ranskalaisen keittotaidon järjestys 1800-luvulta määrittelee edelleen naisten työtehtäviä ja kohtelua ravintoloiden keittiössä (Auguste Escoffier School of Culinary Arts Home gourmet 12.5.2020), joka liittyy Saresman, Rossin ja Juvosen (2010, 26.) mukaan erityisesti sukupuolittuneeseen työnjakoon.

Naiset ovat enemmistönä ravintoloiden salityöntekijöiden joukossa. Asiakaspalvelutyössä empatiakyky on tärkeä ominaisuus työntekijälle. Husson ja Heiskalan (2016, 150) mukaan naisten ajatellaan stereotyyppisen sukupuolinormin mukaan olevan empaattisia, jolloin heidän ajatellaan soveltuvan paremmin esimerkiksi tarjoilutyöhön.

Naistyöntekijöiden minäpystyvyyden tunteen tukeminen oli tutkimuksen tuloksissa keskeisessä roolissa ravintola-alan työpaikkojen tasa-arvoisemman työkuulttuurin kehittämisessä, sekä naisten alalla viihtymisessä. Naistyöntekijöiden kokema seksuaalinen häirintä ja vähättely pienentävät

naisten minäpystyvyyden tunnetta ja yksi opinnäytetyön haastateltavista kertoikin naisten lähtevän alalta nujerretun itsetunnon vuoksi. Ravintola-alan opinnoilla voisi olla suurempi merkitys alalle saapuvien naistyöntekijöiden ja erityisesti nuorten naiskokkien minäpystyvyyden tunteen kasvattamisessa. Ala kaipaisi tulosten perusteella myös lisää naisesikuvia.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen mukaan seksuaalinen häirintä on ravintola-alalla yleinen ilmiö. Tulos ei eroa Bragasonin (2016, 5) tutkimuksesta, jonka tuloksissa 50 % teollisuusmaiden naisista on kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan. (Bragason 2016, 5.)

Seksuaalista häirintää ravintoloiden naistyöntekijät kokivat sekä asiakkaiden että työntekijöiden tekemänä. Häirintä on fyysistä, sanallista ja sanatonta. Erityisesti nuoret naistyöntekijät ovat alttiina häirinnälle. Myös Tilastokeskuksen (2021, 71–76) raportin tutkimustuloksissa seksuaalisen häirinnän kokemukset vallankäytön välineenä painottuvat nuoriin naisiin. Seksuaaliseen häirintään puuttumiseen tarvitaan lisää työkaluja ja ravintola-alan työntekijät tarvitsevat selkeät toimintaohjeet häirintätilanteisiin puuttumiseksi.

Tulosten mukaan ravintola-alan asenteissa ja kulttuurissa naistyöntekijöitä ja tasa-arvoa kohtaan on tapahtunut vuosien saatossa muutosta parempaan ja naiset kokevat voivansa olla vapaammin sellaisia kuin itse haluavat.

7.2 Naisten kokemuksia oman sukupuolen representaatiosta ravintola-alan asenteissa

Kommunikaation kulttuuri on haastateltavien mukaan ravintola-alalla karkeaa ja paikoitellen asiattontaa. Kommunikaatiolla koettiin toisaalta olevan myös sukupuolinormeja vahvistava vaikutus. Stressiä ja hankalia työtilanteita puretaan ravintoloissa ronskilla huumorilla ja naistyöntekijät kokiivat joutuvansa sukupuolensa vuoksi kestävänsä nimittelyä ja väheksymistä. Asiattomien vitsien ajateltiin kuuluvan osaksi ravintola-alan kulttuuria ja naiset kokivat ulkonäön kommentointiin ja asiattomiin puheisiin asiakkaiden suunnalta puuttumisen hankalaksi.

Toisaalta osa haastateltavista piti mustaa huumoria ja alatyylisiä vitsejä työntekijöiden yhteisenä stressinpurukeinona ja varsinkin miestyöntekijöiden keinona käsitellä paineistettuja ja hankalia työtilanteita. Yhdelle haastateltavista ravintoloiden rankka huumori oli myös osa alan vetovoimaa. Karkea kielenkäyttö ei kuulu ravintoloissa ainoastaan miehille, vaan myös naiset kokivat tahtoesaan käyttävänsä perinteisesti maskuliiniseksi miellettyä karkeaa kieltä.

Opinnäytetyön tuloksissa ravintolat näyttäytyivät sukupuolittuneina työyhteisöinä, jossa naistyöntekijöiden representaatiota määrittelevät tietyt odotukset ja roolit. Naistyöntekijät laitetaan tietynlaiseen muottiin, jossa heidät nähdään ensisijaisesti esteettisinä ja seksuaalisina esineinä.

Naistyöntekijät eivät saa haastaa hierarkioita, mikä näkyy esimerkiksi keittiön ja salin työroolien jakautumisena. Naiset nostavat esiin alalla vallitsevan ”hyvä jätkä” -ilmiön, jossa naisten odotetaan ottavan maskuliinista roolia työpaikoilla. Tätä roolia vahvistetaan tutkimuksen mukaan esimerkiksi alkoholin käytöllä ja vaikeiden tunteiden käsittelyllä alatyylisten vitsien kautta.

Haastateltavien kokemuksissa nuoret naiset kohtaavat eniten haasteita ja negatiivisia kokemuksia ravintola-alalla. Pelkkä sukupuoli ei siis ole ainoa asia, mikä vaikuttaa naissukupuolen representaatioon ravintola-alan asenteissa, vaan ikä ja sukupuoli yhdessä vaikuttavat naisten kokeemukseen. Näyttää sille, että esimerkiksi häirinnän kohteeksi ravintola-alalla joutuvat useimmin nuoret naiset, joka todetaan myös Tilastokeskuksen (2023, 71) tekemässä selvityksessä.

Butler, Pulkkinen ja Rossi (2006) toteavat, että sukupuolen representaatiot vahvistavat tai kyseenalaistavat vallitsevia sukupuolirooleja. Heidän teoksessaan kyseenalaistetaan maskuliinisuuden kuuluminen miehille ja feminiinisuuden vastaavasti naisille ja näiden keskinäinen suhde (Butler, Pulkkinen ja Rossi 2006). Tulosten mukaan ravintoloissa sukupuolen representaatiot sekä vahvistavat, että kyseenalaistavat vallitsevia sukupuolirooleja.

7.3 Naisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta uralla etenemiseen

Haastattelujen mukaan näyttää siltä, että naiset jäävät miehiä useammin hoitamaan perheiden lapsia kotiin. Tämä tulos noudattaa samaa tulosta Viitamaa-Tervosen ja Sandtin (3.5.2022) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan naiset pitävät edelleen suurimman osan perhevapaista ja ovat muutenkin päävastuussa lapsista. Useat 2000-luvun tutkimukset osoittavat naisten työelämän kärsivän hoitovapaista. Nämä pitkät tauot työelämästä edesauttavat työn ja perhevastuiden epätasa-arvoisuutta (Varjonen 2011, 102.)

Myös tämän tutkimuskysymyksen vastauksessa nousee tuloksista naistyöntekijöiden minäpystyvyyden tunteen tukeminen. Työelämässä minäpystyvyyden on tutkittu liittyvän ihmisen suorituskykyyn, sillä se nostaa ihmisen motivaatiota toimijana. Minäpystyvyys lisää myös resilienssiä, joka on tärkeää työn suorittamisen kannalta. (Tims, Bakker & Derks 2014.) Opinnäytetyön tuloksissa naistyöntekijöiden läheisten tuki ja kannustaminen sukupuolesta johtumatta on vaikuttanut naisten pärjäämiseen ja etenemiseen uralla.

Tulosten mukaan ravintola-alalla työskentelevät naiset kokivat oman asenteensa ja työsuorituksensa vaikuttavan palkkaukseen positiivisesti. Haastateltavat kokivat palkkauksen sukupuolten välillä tasa-arvoisena, eivätkä he ole kokeneet segregaaation vaikutuksia palkkansa kehityksessä. Tulos on päinvastainen tulos Palvelualojen ammattiliitto PAM:n (21.1.2021) tekemän tutkimuksen kanssa, jonka mukaan naisvaltaisten palvelualojen palkkauksen parantaminen olisi

avainasemassa työn houkuttelevuuden kannalta. Toisaalta tutkimuksessa (Palvelualojen ammatti-liitto PAM 21.1.2021) todetaan alan vetovoiman kasvamisen työkaluna naisten urakehityksen varmistaminen.

Vakiintunut segregatio näkyy tuloksissa eriytyneiden ammatillisten identiteettien alueina, jotka ohjaavat henkilöstöstrategioita ja naisten ja miesten koulutus- ja työpaikkavalintoja. (Husso & Heiskala 2016, 143.). Tähän tutkimuskysymykseen vastaa myös sukupuolinormien mukainen jako ravintoloissa, jossa miehet johtavat keittiötä ja naiset vastaavat tarjoilusta ja keittiön kylmästä puolesta.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista voidaan todeta seuraavasti:

1. Naisravintolatyöntekijöiden myönteisten kokemusten taustalla on vahva minäpystyvyyden tunne, joka rakentuu jo lapsena saadun esimerkin kautta.
2. Kielteisiä kokemuksia työssä ravintola-alalla työskenteleville naisille aiheuttavat seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja työyhteisöissä, sekä vallankäytön välineenä olevat sukupuolinormit.
3. Kommunikaation kulttuuri ravintola-alalla koetaan sekä kielteisesti vaikuttavana, että toisaalta stressin ja hankalien tilanteiden käsittelykeinona.
4. Nuoret naistyöntekijät ovat erityiset haavoittuvassa asemassa ravintoloissa työskennellessään.
5. Palkkauksen sijaan ravintola-alan vetovoimaa naisille lisäisi tasa-arvoisemman työkulttuurin kehittäminen.

7.4 Aineiston hallinta

Aloittaessani opinnäytetyötä, ei opinnäytetyösuunnitelmaan kuulunut aineistonhallinnan määräämuotoista suunnitelmaa. Kuvaan opinnäytetyön tässä luvussa, kuinka käsittelin aineistoa eettisesti kestäväällä tavalla työn etenemisen aikana.

Kaikki haastateltavat osallistuivat haastatteluihin vapaaehtoisesti. Kerroin haastateltavilleni, että nauhoitan haastattelut ja nauhat, sekä litteroidut haastattelut säilyvät minulla niin kauan kuin niitä tarvitaan tutkimusta varten, jonka jälkeen hävitän ne tutkimusraportin valmistuttua. Kävin myös läpi ennen jokaista haastattelua, että käsittelen tutkimusaineistoa ja tutkimuksen tuloksia luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Kerroin myös, että saatan käyttää tutkimustuloksista lyhyitä lainauksia opinnäytetyössä, mutta yksittäisiä vastaajia näistä lainauksista ei voi tunnistaa.

Aineistossa ei käytetä henkilöiden oikeita nimiä, eikä aineistosta käy ilmi haastateltavien henkilötietoja. Aluksi käytin dokumenttien hallintaan Teams-sovelluksen kansioita. Teams-sovelluksesta Tuostamani litteroidut haastattelumateriaalit tuhosin välittömästi, kun olin saanut siirrettyä

analysoidun tekstin sähköiseksi tiedostoksi omalle verkkolevylleni. Saatuani opinnäytetyöprosessin valmiiksi, poistin kaikki haastatteluihin liittyvät materiaalit Teams-sovelluksesta ja omalta verkkolevyltäni.

7.5 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Kuten opinnäytetyöni johdannossa jo kirjoitin, on ravintoissa esiintyvä epäasiallinen käytös ollut esillä vuoden 2025 alussa useammassa mediassa. Herännyt keskustelu osoittaa mielestäni sen, että ravintola-alan työnantajien ja esihenkilöiden tulisi kiinnittää enemmän huomiota sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja kehittää toimintakulttuuria, joka tukee monimuotoisuutta ja vähentää syrjintää. Konkreettisena työkaluna ravintoloiden tulisi laatia lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma ja sen toteuttamiseen tulisi käyttää aikaa ja resursseja.

Ravintola-alan oppilaitoksissa tulisi korostaa lisää puhetta tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta. Omien restonomiopintojeni aikana aihetta käsiteltiin ainoastaan yhdellä pakollisella hotelli- ja ravintolaliiketoiminnan palvelukulttuurin johtamisen kurssilla. Itse lisäsin opintoihini avoimen yliopiston sukupuolen tutkimuksen kurssin, sekä gastronomian kurssin, jossa kirjoitin kirjareferaatin gastronomian historiasta tulokulmalla naiset gastronomian historiassa. Opettaja piti kulmaa tuoreena ja halusikin ottaa tekstini käyttöön jatko-opetukseen. Alan työntekijäkokemuksen kehittämisen yksi tulokulma voisi mielestäni olla tasa-arvon edistäminen alalla ja sukupuolinormien purkaminen.

Opinnäytetyö tarjoaa arvokasta tietoa, joka voi auttaa ymmärtämään sukupuolen roolia ja merkitystä työelämässä. Jatkotutkimus voisi syventää ymmärrystä sukupuolen vaikutuksesta myös muiden sukupuolien kokemuksista ravintola-alalla, sekä tutkia, miten eri sukupuolten kokemukset voivat rikastuttaa keskustelua tasa-arvosta ja työelämän kehittämisestä. Myös erityisesti nuorten nais-työntekijöiden kokemukset voisi koota omaksi tutkimukseksi.

Opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esiin haastateltavien kokemus siitä, että alan työt oppii parhaiten työtä tekemällä. Haastateltavista suurin osa oli jättänyt koulun kesken. Tämä voisi toimia aiheena myös jatkotutkimukselle.

7.6 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa korostuvat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys (Juuti & Puusa 2020, 167).

Haastattelujen toteutus on kuvattuna johdonmukaisesti opinnäytetyön luvussa 5.3. Selkeä tutkimusprosessin kuvaus lisää tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Fenomenologien haastattelu

metodina antoi itselleni hyvän kehyksen analyysille ja piti analyysivaiheen johdonmukaisena ja sen avulla oli helppo edetä analyysivaiheen läpi.

Latomaan ja Perttulan (2005, 169) teoksessa haastateltavien määrän päättäminen fenomenologista tutkimusta varten kuvataan haastavaksi ja toisaalta sekä Latomaan ja Perttulan (2005, 169) että Tuomen ja Sarajärven (2009, 85) teoksissa kerrotaan tutkimukseen osallistuvien määrää tärkeämmäksi asiaksi aineiston tulkinnan syvyys. Tutkimukseeni päätyi lopulta 5 haastateltavaa ja pyrinkin keskittymään osallistujien suuren määrän sijaan aineiston tulkintaan. Määrällisesti haastateltavia on fenomenologisen tutkimuksen mukaisesti vähän, mutta haastattelut ovat syviä, joka tuo työhön uskottavuutta.

Osa tietoperustan lähteistä on englanninkielisiä. Koska opinnäytetyön kirjoittajan äidinkieli on suomi, on mahdollista, että käänösvirheet heikentävät työn luotettavuutta.

Tärkeässä roolissa opinnäytetyön luotettavuudessa ja eettisyydessä oli myös haastateltavien anonyymiteetin säilyttäminen. Opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa on pidetty huoli siitä, ettei haastateltavia pysty tunnistamaan tutkimuksesta.

Haastateltavat saivat kertoa melko vapaasti omasta kokemuksestaan ja yritin haastattelijana keskittyä kuuntelemaan ja annoin haastateltaville aikaa viedä keskustelua eteenpäin. Esittäessäni jatkokysymyksiä, pyrin olemaan neutraali ja olemaan viemättä keskustelua itse tiettyihin teemoihin. Haastateltavat kertoivatkin hyvin aktiivisesti juuri omista kokemuksistaan. On mahdollista, että olen kysymysten avulla tiedostamattani johdatellut haastateltavien vastauksia tiettyyn suuntaan, joten tämä pitää ottaa huomioon opinnäytetyön tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa.

7.7 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Aloitin opinnäytetyön tekemisen opintovapaan aikana. Koronapandemia teki ravintola-alan toiminnasta huonosti ennustettavaa, joten päädyin tekemään opinnäytetyöni ilman tilaajaa. Opinnäytetyön aihe kirkastui suorittaessani opintojeni aikana sukupuolentutkimuksen kurssia avoimessa yliopistossa. Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen ei tuntunut itsestäni mielekkäältä. Minua kiinnosti henkilöstöhallinnon näkökulmasta toteutettu tutkimus, jossa pääsee haastattelemaan alalla työskenteleviä naisia, joten valitsin opinnäytetyöni toteuttamistavaksi laadullisen tutkimuksen.

Tutkimusaineiston lisäksi 20 vuoden kokemukseni ravintola-alalta toi tutkimukseen syvyyttä, mitä olen kerryttänyt työskentelemällä lähes sadassa ravintolassa pääkaupunkiseudulla.

Opinnäytetyöprosessin aikataulu venyi suunnitellusta reilusti. Aluksi edistin työtäni ripeästi ja olin motivoitunut saamaan opinnäytetyöni valmiiksi aikataulussa. Tietoperusta syntyi kivuttomasti noin

kuukaudessa, jota kirjoitin syksyllä 2022 kirjoituspiirissä, jossa oli tarjolla vertaistukea muilta akateemista tekstiä kirjoittavilta henkilöiltä.

Teeman rajaamisen kanssa oli aluksi haasteita, mutta tähän ongelmaan auttoivat keskustelut opinnäytetyöohjaajan kanssa.

Haastattelut olivat itselleni motivoivin osa tutkimusta ja lähdinkin opinnäytetyön tutkimusosaan innokkaasti. Aluksi haastattelujen aikataulujen venymistä aiheutti pikkujoulusesonki. Haastateltavien kanssa oli haastavaa löytää yhteistä aikaa haastattelujen toteuttamiseksi, osa haastateltavista perui sovitut haastattelut kokonaan ja muutama haastateltava myös sairastui. Sain kuitenkin haastattelut toteutettua ja litteroidun tekstin analysoitua.

Tämän jälkeen työhöni tuli kahden vuoden tauko, sillä elämäntilanteessani tapahtuneiden suurien muutosten vuoksi, minulla ei ollut energiaa eikä aikaa työn loppuun viemiselle. Pistinkin opinnäytetyöni suosiolla pariksi vuodeksi syrjään ja palasin tekstin pariin elämäntilanteen tasoituttua.

Maaliskuussa 2025 avasin koneen uudelleen ja luin siihen mennessä kirjoittamani tekstin läpi. Palautin mieleeni, mitä lopulta halusin tehdä tutkimuskysymyksen avulla. Luin työn läpi ja jo kirjoitettu teksti oli paljon valmiimpi, kuin muistinkaan. Tartuin uudella innolla opinnäytetyöhön ja päätin saada sen valmiiksi. Sain motivaatiota siitä, että haastatellut naiset antoivat työlleni omaa aikaansa ja jakoivat minulle luottamuksella omia kokemuksiaan. Muistin myös, miten inspiroivaa haastattelujen toteuttaminen ja analysointi oli. Yli 90 sivua litteroitua tekstiä tuntui heti haastattelujen jälkeen valtavalta urakalta analysoitavaksi, mutta nyt luin tekstit mielelläni uudelleen.

Tauon pitäminen oli toisaalta hyvä ratkaisu, sillä huomasin työni olevan lähes valmis. Jättäessäni kirjoittamisen tauolle, urakka tuntui minusta ylitse-pääsemättömältä. Olisin voinut myös valita ensimmäiseksi tutkimukseksi helpomman aiheen ja yksinkertaisemman tutkimusmenetelmän.

Vaikka opinnäytetyö onkin projekti ja sen suunnitellussa aikataulussa olisi hyvä pysyä, oli itselleni tuo tauko välttämätön. Opinnäytetyön valmistumisen siirtäminen oli samaa priorisointia, joka on suuressa osassa nykyistä asiantuntijatyötäni.

Toisena hyvänä asiana vuoden tauossa koin sen, että huomasin ajatelleeni opinnäytetyön kirjoittamista todella monimutkaisena prosessina ja huomasin myös kirjoitusasuni paikoitellen kapulakieliseksi. Tauon jälkeen tekstiin tartuttuani muokkasin työni otsikointia selkeämmäksi, tiivistin ja yksinkertaistin tekstiäni ja lopulta annoin vain itselleni luvan kirjoittaa.

Opinnäytetyöprosessini viivästymisen takia, koin aluksi häpeää ja huonommuutta. Palatessani takaisin työn pariin ymmärsin, että tämä oli minulle sopiva aikataulu ja keskityin saamaan opinnäytetyöni valmiiksi.

Opinnäytetyön vahvuus on aiheen ajankohtaisuus. Vaikka aikataulun kanssa oli haasteita ja opinnäytetyön tekemiseen tuli pidempi tauko, pysyivät työ ja aihe silti ajankohtaisina.

Opin opinnäytetyöprosessin aikana paljon tutkimuksen tekemisestä ja sen kuvaamisesta. Eniten sain kuitenkin haastatteluista ja haastateltavien kokemusten kuuntelemisesta. Haastateltavista naisista useampi kertoi haastattelun aikana kokevansa tärkeäksi päästä kertomaan omista kokemuksistaan ravintola-alalla työskentelystä. Kaksi haastateltavaa kertoi, että kokemuksistaan puhuminen sai heidät pohtimaan, että kaikki työuran aikaiset kokemukset eivät ehkä ole olleet asiallisia.

”Koen, että tämä tekee minulle varmasti hyvää, koska on paljon sellaisia asioita, mitä ei ole ehkä osannut ajatella niin kauheasti ja sitten niitä pulpsahtelee mieleen ja sitten ne ei olekaan ihan normaaleja kuin ne oli silloin joskus.” Nainen, 45.

En osannut etukäteen valmistautua siihen, että osa haastateltavien kokemuksista on ollut heille hyvin traumaattisia. Jouduin useamman kerran toteamaan, kuinka pahoillani olen heidän kokemastaan. Tämä oli haastavaa, sillä omien tunteiden ei pitäisi antaa vaikuttaa haastattelutilanteeseen, mutta mielestäni olisi ollut julmaa olla osoittamatta empatiaa esimerkiksi rajua fyysistä väkivaltaa kokenutta haastateltavaa kohtaan. Ymmärsin myös, että minun tuli prosessoida myös itselleni haastatteluista nousseita tunteita ja sitten siirtää ne tutkimuksen vuoksi syrjään. Jäin pohtimaan, että voisinko puuttua minulle luottamuksella kerrottuihin rikoksen tunnusmerkit täyttäviin kertomuksiin työpaikoilta.

Opinnäytetyöprosessin alussa pohdin paljon sitä, milloin sukupuolesta tulisi keskustella työelämään liittyen varsinkin binäärisen sukupuolijaottelun mukaisesti. Vahvistaako puhe naisten kokemuksista sukupuolistereotyyppioita ja asenteita liittyen työhön ja sen tekemiseen? Toisaalta, kuten Tanhua (27.2.2019) kirjoittaa, esimerkiksi tasa-arvokeskustelussa täytyy puhua myös sukupuolesta ja miesten ja naisten kokemuksista, kuitenkin sukupuolten välisiä eroja suurentelematta.

Lähteet

- Abdel, M. E., & Elsaid, E. 2012. Sex stereotyping managerial positions: A cross-cultural comparison between egypt and the USA. *Gender in Management*, 27, 2, 81–99. Luettu: 29.3.2022.
- Alatalo, I. & Viikman, A. 15.1.2018. Kari Aihisen puheet tyrmistyttävät kokkiopiskelijoita – "Panee miettimään, että enkö mä pysty tähän?" Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/27/kari-aihisen-puheet-tyrmistyttavat-kokkiopiskelijoita-panee-miettimaan-etta>. Luettu: 27.5.2022.
- Arpia, K. & Wetenranta, P. 23.5.2022. Bella Table -podcast. Kuunneltavissa: <https://open.spotify.com/episode/420uL3R0a5TkichE8OS3mb?si=6c4945219be14804>. Kuunneltu: 24.5.2022.
- Attila, H. & Koskinen, H. 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162520/STM_2020_33_rap.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu: 19.9.2022.
- Auguste Escoffier School of Culinary Arts Home gourmet 12.5.2020. A Short Bio by Auguste Escoffier. Luettavissa: <https://www.escoffieronline.com/a-short-bio-of-auguste-escoffier/>. Luettu: 29.5.2022.
- Bragason, K. 2016. SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli-, ravintola- ja matkailualalla. Luettavissa: SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ - Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli-, ravintola- ja matkailualalla. Luettu: 26.9.2022.
- Butler, J. 2006. Hankala sukupuoli. Gaudeamus. Helsinki.
- Elomäki, A., Kantola, J., Koivunen, A. & Ylöstalo, H. 2016. Kamppailu tasa-arvosta: tunne, asiantuntijuus ja vastarinta strategisessa valtiossa. *Sosiologia*, 53, 4, s. 257–275.
- Euroopan unioni. Sukupuolten välinen kuilu koulutuksessa kaventuu, mutta naiset ovat edelleen aliedustettuina tutkimuksen ja innovoinnin alalla. Luettavissa: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/IP_21_6217. Luettu: 23.10.2022.
- Halloran, A. s.a. Lisää tasa-arvoa ja monimuotoisuutta ruoka-alalle. Luettavissa: <https://www.norden.org/fi/information/lisaa-tasa-arvoa-ja-monimuotoisuutta-ruoka-alalle>. Luettu: 20.5.2022.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Husso, M. 2016. Sukupuoli ruumiillisena tapaisuutena ja elettyinä suhteena. Julkaisussa Sukupuolikysymys. Toim. Husso, M. & Heiskala, R. Gaudeamus. Helsinki. 73–91.

Husso, M., Heiskala, R., Alasuutari, M., Jauhola, M., Julkunen, R., Juvonen, T., . . . Salmi, M. 2016. Sukupuolikysymys. Gaudeamus. Helsinki.

Juuti, P & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki.

Jylhä, E & Viitala, R. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki.

Jyväskylän yliopisto 2015. Fenomenologinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>. Luettu: 4.8.2022.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Keisalo, M. s.a. Ravintolatyö ja sukupuoli. Nainen pärjää, kun kasvattaa munat: kuinka kunnioitus ansaitaan ravintola-alalla. Luettavissa: <https://www.hotelliaravintolamuseo.fi/ravintolatyo-ja-sukupuoli/>. Luettu: 20.5.2022.

Keski-Petäjä, M & Witting, M. 29.11.2018. Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>. Luettu: 20.5.2022.

Knuuttila, T. & Lehtinen, A. P. 2010. Representaatio: Tiedon kivijalasta tieteiden työkaluksi. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Kukla, A. 2000. Social Constructivism and the Philosophy of Science. Routledge.

Kupiainen, M. & Kovalainen, A. 2013. Ei samasta puusta: Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan? Työelämän tutkimus, 11(2), p. 113.

Kärnä, T., Mattila, A. & Uusi-Mäkelä, N. 2018. Sukupuolen moninaisuus – Lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa. Lääkärilehti. 45, 2631–2635.

Laajalahti, A., Aaltola, J., Valli, R. & Herkama, S. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609.

Lashley, C. & Morrison, A. 2000. In search of hospitality: Theoretical perspectives and debates. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Latomaa, T. & Perttula, J. 2005. Kokemuksen tutkimus: Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Dialogia. Helsinki.

Lockwood, P. 2006. "Someone Like Me can be Successful": Do College Students Need Same-Gender Role Models? *Psychology of women quarterly*, 30(1), pp. 36–46. doi:10.1111/j.1471–6402.2006.00260.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry. 12.6.2017. Matkailu- ja ravintola-alan vetovoima hienoisessa laskussa. Luettavissa: <https://www.mara.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/matkailu-ja-ravintola-alan-vetovoima-hienoisessa-laskussa.html>. Luettu: 20.5.2022.

Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. International Methelp. Helsinki.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagahe-lia/9789526350844>. Luettu: 8.4.2022.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Kähärä, E. 3.12.2021. Miksi sulla on isompi palkka kuin minulla? Luettavissa: <https://www.pam.fi/blogi/miksi-sulla-on-isompi-palkka-kuin-minulla.html>. Luettu: 7.4.2022.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 21.1.2021. Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko. Luettavissa: <https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/lausunnot/02lausunnot-2021/03-pamin-lausunto-valtioneuvoston-tasa-arvopoliittinen-selonteko.pdf>. Luettu: 11.5.2022.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 19.3.2021. Palkkaerojen kaventamiseksi otettava käyttöön universaali työn vaativuuden arvioinnin työkalu. Luettavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/palkkaerojen-kaventamiseksi-otettava-kayttoon-universaali-tyon-vaativuuden-arvioinnin-tyokalu.html>. Luettu: 11.5.2022.

Penttilä, M. s.a. Ravintolatyö ja sukupuoli. Luettavissa: <https://www.hotellijaravintolamuseo.fi/ravintolatyo-ja-sukupuoli/>. Luettu: 23.5.2022.

- Pietkiewicz, I. & Smith, J.A. 2012. Praktyczny przewodnik interpretacyjnej analizy fenomenologicznej w badaniach jakościowych w psychologii. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), 361–369.
- Prime Hotels s.a. Ura Primehotelsilla. Luettavissa: <https://hotelmestari.fi/avoimet-tyopaikat/>. Luettu: 29.5.2022.
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 13.12.2022.
- Radio Helsinki 22.1.2018. Naiset keittiössä ja ravintolamaailmassa. Kuunneltavissa: <https://www.radiohelsinki.fi/podcastit/naiset-keittiossa-ja-ravintolamaailmassa/>. Kuunneltu: 20.3.2022.
- Rantavaara, M. & Siniauer, P. 21.3.2025. Kova keittiö. Luettavissa: <https://www.hs.fi/ruoka/art-2000011091274.html>. Luettu: 10.5.2025.
- Repetti, T. 2020. How hospitality firm executive diversity affects firm performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 32, 9, s. 2777–2792.
- Salomäki, V-M. 2010. Biologisen sukupuolen rakentaminen. Ruumis ja sosiaalinen sukupuoli antiikista nykypäivään. Turun yliopisto. Turku.
- Saresma, T., Rossi, L-M., & Juvonen, T. (toim.) 2010. Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino. Tampere.
- Seta 24.3.2021. Sateenkaarisanasto. Luettavissa: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>. Luettu: 20.5.2022.
- Sillanpää, M. 2002. Säännöstelty huvi: Suomalainen ravintola 1900-luvulla. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 18.5.2022. Tutkimushanke tarkastelee työurien ja ammattirakenteen yhteyttä sukupuolten palkkaeroihin. Luettavissa: <https://stm.fi/-/tutkimushanke-tarkastelee-tyourien-ja-ammattirakenteen-yhteytta-sukupuolten-palkkaeroihin>. Luettu: 15.8.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Samapalkkaisuus. Luettavissa: <https://stm.fi/tasa-arvo/sama-palkkaisuus>. Luettu: 14.8.2022.
- Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Tilastokeskus.

Tanhua, I. 27.2.2019. SEGLI-hankkeen tutkimukselle keskeisiä käsitteitä. Luettavissa: <https://www.kaikkienduuni.fi/ksitteet>. Luettu: 15.8.2022.

Tanhua, I. & Lahtinen J. 14.3.2019. Sukupuolittuneet ammattikäsitteet yksi ammatillisen segregaaation syy. Luettavissa: <https://tietokayttoon.fi/ajankohtaista/blogi/-/blogs/sukupuolittuneet-ammattikasitukset-yksi-ammattillisen-segregaation-syy>. Luettu: 20.5.2022.

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>. Luettu: 18.2.2022.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 8.2.2022. Tasa-arvosanasto. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>. Luettu: 11.5.2022.

Tilastokeskus 20.4.2022. Kansainvälinen naistenpäivä 2022. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/ti-lastokirjasto/kansainvalinen-naistenpaiva.html>. Luettu: 23.9.2022.

Tilastokeskus 13.10.2022. Palkansaajista 9,5 % työskenteli tasa-ammateissa vuonna 2020. Luettavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cl8y81dvp5wu80bulgf4gifkh>. Luettu: 11.12.2022.

Tilastokeskus 2023. Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021. Luettavissa: <https://otos.stat.fi/server/api/core/bitstreams/93f18e83-3308-4acd-b370-b71fbb70f9bd/content>. Luettu: 10.4.2025.

Tilastokeskus 2025. Kansainvälinen naistenpäivä 2025. Luettavissa: <https://stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/kansainvalinen-naistenpaiva.html#tyoelama>. Luettu: 10.4.2025.

Tims, M., B. Bakker, A. & Derks, D. 2014. Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of managerial psychology*, 29(5), pp. 490–507. doi:10.1108/JMP-05-2012-0148.

Tirkkonen, S. 2018. Kokemus Michel Foucault'n filosofiassa. *Ajatus*, 75(1), 501–514. Luettavissa: <https://journal.fi/ajatus/article/view/77528>. Luettu: 5.5.2022.

Toikkanen, J. & Virtanen, I. A. 2018. Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press. Rovaniemi. E-Kirja. Luettu: 10.10.2022.

Toivonen, T & Rissanen, J. 13.2.2019. Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin – katso, miten alat ovat juuttuneet sukupuoliin. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10631824>. Luettu: 20.5.2022.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi. Helsinki.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009, Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Luettavissa: <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>. Luettu: 18.2.2022.

Valtioneuvosto. s.a. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi: Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162588>. Luettu: 15.8.2022.

Varjonen, S, 2011. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus - ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.

Venho, K. 10.2018. Organisaatiokulttuuri on merkittävin menestyksentekijä - se motivoi tai lannistaa. HR-viesti. Luettavissa: <https://www.hrviesti.fi/natiivi/27/organisaatiokulttuuri-on-merkittavin-menestyksentekija>. Luettu 18.2.2022.

Viisi Tähteä. Luettavissa: <https://viisitahtea.com/uutiset/metoo-avasi-monta-haavaa-myos-ravintola-alalla-toivon-ettei-nuorten-tarvitse-kayda-samaa-lapi/>. Luettu: 5.4.2022.

Viisi Tähteä. Luettavissa: <https://viisitahtea.com/uutiset/ina-niiniketo-pitaako-naisen-todistaa-etta-on-aija-keittiössä-vai-hyva-kokki/>. Luettu: 5.4.2022.

Viisi Tähteä. Luettavissa: <https://viisitahtea.com/uutiset/julia-pihlstrom-aina-ei-edes-tajua-miten-ou-to-ravintola-alalla-vallitseva-kulttuuri-on/>. Luettu: 5.4.2022.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Viitamaa-Tervonen & Sandt 3.5.2022. Perhevapauudistus vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/perhevapauudistus-vahvistaa-sukupuolten-tasa-arvoa-ja-samapalkkaisuutta>. Luettu: 20.9.2022.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Hei pääkaupunkiseudulla asuva ja ravintola-alalla työskentelevä nainen!

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon korkeakoulututkintoa (restonomi AMK). Teen opinnäytetyötä, joka käsittelee naisravintolatyöntekijöiden kokemuksia oman sukupuolen vaikutuksesta ravintola-alalla työskentelyyn.

Etsin osallistujia haastattelututkimukseen opinnäytetyötäni varten. Tutkimukseen voivat osallistua kaikki ravintola-alalla työskentelevät naiset pääkaupunkiseudulta. Haastattelut nauhoitetaan ja tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Tutkimusaineistosta voidaan käyttää joitain lyhyitä lainauksia opinnäytetyössä, mutta yksittäisiä vastauksia niistä ei voi tunnistaa.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina ja aikaa yhteen haastatteluun menee noin tunti. Jos haluat osallistua haastatteluun, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostilla tai WhatsAppilla (yhteystiedot alla), kuitenkin viimeistään 30.9.2022. Sovitaan sinulle parhaiten sopiva aika ja paikka haastattelun toteuttamiselle syys-lokakuun aikana.

Kiitos osallistumisestasi etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Pauliina Brandt