

”MÄ OON VAAN KOKKI”

Kokin ammatti naisten kokemana

Tiivistelmä

Tekijä(t) Havumäki, Erika	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 89 + 2 liitesivua	Valmistumisaika Kevät 2019
Työn nimi ”Mä oon vaan kokki” Kokin ammatti naisten kokemana		
Tutkinto Restonomi AMK		
Onko sukupuolella väliä kokin ammatissa? <p>Tutkimuksessa tutkittiin naisia ravintolakokin ammatissa. Tavoitteena oli selvittää, millä lailla ammatti oli sukupuolittunut, millaisia esteitä, vaatimuksia tai haasteita naiset kokin työssä kokivat, millaisia tunteita he työssään käsittelivät sekä miten he saivat yhdistettyä työn ja elämän. Tutkimuksen tulosten kautta saataisiin kuuluviin naisten omat ajatukset, kokemukset ja tunteet ammatista, joka mielletään usein miesvaltaiseksi.</p> <p>Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen. Teoreettinen osuus koostui segregaatoin, lasikatkon, sukupuolten välisen tasa-arvon, tunnetyön sekä työn ja elämän tasapainon tarjoamasta tietoperusta. Lisäksi tutkimus vertaili aiempia, samaa ilmiötä käsitteleviä tutkimuksia. Empiirinen osuus toteutettiin yksilöllisinä teemahaastatteluina.</p> <p>Naiset olivat sitä mieltä, ettei sukupuolella ollut merkitystä kokin ammatissa. Ammattia ei nähty sukupuolittuneena, sillä kaikkien työyhteisön jäsenten odotettiin tekevän kaikkia työtehtäviä. Se, kummalla puolella keittiötä työskenteli, oli naisen oma valinta. Myös uralla eteneminen kuin medianäkyvyys olivat naisten mielestä kiinni omasta tahdosta ja valmiuksista. Tunnetasolla naisille oli työssään tärkeää yhteisöllisyys ja vuorovaikutus muiden kanssa. Työn ja elämän yhteensovittaminen oli toisinaan haastavaa, muttei mahdotonta. Tärkeää oli osata joustaa.</p> <p>Tutkimuksessa päädyttiin johtopäätökseen, ettei kokin ammatti ollut sukupuolittunut eivätkä naiset kokeneet olevansa huonommassa asemassa. Sukupuolen sijaan suurempaan asemaan nousi oman tahdon ja valmiuksien merkitys.</p>		
Asiasanat Naiskokit, Lasikatto, Segregaatio, Sukupuolten välinen tasa-arvo, Tunnetyö, Työn ja elämän tasapaino		

Abstract

Author(s) Havumäki, Erika	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2019
	Number of pages 89 + 2 appendix	
Title of publication “I’m only a cook” The occupation of a cook experienced by women		
Name of Degree Bachelor of Tourism and Hospitality Management		
Does gender matter in the occupation of cook? <p>The target group of the study was women working as restaurant cooks. The goal of the study was to find out how this occupation is segregated, what kind of obstacles, requirements or challenges women face in this work, what kind of emotion they deal with and how they manage to combine their work and leisure together. The results of the study depict the thoughts, feelings and experiences of the women in an occupation often considered to be male-dominated.</p> <p>The research method was qualitative. The theoretical part consists of information about segregation, glass ceiling, gender equality, emotion work and work-life balance. Besides this theoretical background, the study also takes a look at the earlier researches about the same subject. The empiric part was carried out as individual interviews.</p> <p>The respondents thought that gender does not matter in their occupation. The occupation was not segregated by gender, because in the professional kitchen, everyone is supposed to do all kinds of tasks. They could choice by themselves, whether they worked at the entrée or the pantry station in the kitchen. The women also thought that career development and media visibility depended on everyone’s own will and readiness. Interaction with other people and the sense of community were important. The balance between work and life was described to be challenging, but not impossible. It was important to be flexible.</p> <p>The conclusion of the study was that the occupation is not segregated by gender, and the women did not think they were in a worse position in their workplace. Instead of gender, the meaning of one’s own will and readiness were more significant.</p>		
Keywords Women cooks, Glass ceiling, Segregation, Gender equality, Emotion work, Work-life balance		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Aiheen taustoittaminen	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset sekä tutkimusmenetelmä.....	3
1.3	Aiemmat tutkimukset.....	4
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	7
2	KOKIN AMMATISTA LYHYESTI.....	9
2.1	Kokin ammatin kuvaus ja yleisimmät työtehtävät	9
2.2	Kokiksi kouluttautuminen	9
2.3	Osaamisvaatimukset kokin ammatissa	10
2.4	Osaamisvaatimukset palvelutyössä	12
2.5	Kokin työllistyminen ja palkka Suomessa.....	14
2.6	Mielikuvia kokin ammatista ennen ja nyt	16
3	SEGREGAATIO JA SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO.....	19
3.1	Segregaatio	19
3.2	Lasikatto	23
3.3	Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	25
4	TASAPAINOSSA TUNTEET, ELÄMÄ JA TYÖ.....	31
4.1	Tunnettyö.....	31
4.2	Työn ja elämän tasapaino.....	36
5	EMPIIRINEN TUTKIMUS.....	42
5.1	Tutkimusmenetelmä ja teemahaastattelu.....	42
5.2	Kohderyhmä ja aineistonkeruu.....	43
5.3	Analysointi	46
6	TULOSTEN ANALYSOINTI	49
6.1	Naiskokkien profiilit	49
6.2	Kokki mediassa.....	51
6.3	Tunteet ja sukupuoli työssä.....	56
6.4	Työn ja elämän yhdistäminen	64
6.5	Pohdinta	69
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	75
7.1	Yhteenveto tuloksista.....	75
7.2	Tutkimuksen kokonaisluotettavuus	78
7.3	Opinnäytetyöprosessi ja oman oppimisen arviointi.....	79

7.4	Jatkotutkimusehdotukset	81
	LÄHTEET	82
	KUVAT, KUVIOT JA TAULUKOT.....	88
	LIITTEET	89

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen taustoittaminen

Lokakuussa 2017 kiehahti. Ylen *Puoli seitsemän* -ohjelmaan vieraaksi saapunut julkis-kokki Kari Aihinen antoi haastattelussaan ymmärtää, että kokin ammatin rankkuus olisi este naiskokkien urakehitykselle alan huipulle. Perusteluiksi väitteelleen Aihinen nimesi ensiksi pitkää poissaoloa tarkoittavan äitiysloman, jonka takia nainen putoaisi pois kovaa tahtia eteenpäin kehittyvän alan kyydistä. Äitiysloman jälkeen, naiskokin jo palattua takaisin työelämään, haasteiksi muodostuivat uusien laitteiden ja raaka-aineiden opettelu sekä perhe-elämän joustamaton yhdistäminen vaativaan alaan ja suureen työmäärään. Kysymykseksi nousi myös lastenhoito; kuka jäisi hoitamaan sairasta lasta kotiin, kuka haakee päiväkodista ja koulusta, samaan aikaan kun ravintolassa saatettaisiin tarvita työntekijää lyhyelläkin varoitusajalla. Sanomisiaan hieman tarkentaakseen Aihinen kuitenkin totesi, etteivät äitiys ja sen tuomat haasteet suinkaan olleet esteitä kokin urakehitykselle, vaan tosiseikkoja. (Rask 2017.)

Haastattelusta nousi kuitenkin kohu, joka kirvoitti joukon keskusteluja niin sosiaalisessa mediassa kuin lehtiartikkeleissakin. Naispuolisia kokkiopiskelijoita haastateltiin alalla pärjäämisestä, ja nämä totesivat naisten pystyvän kokin ammatissa samaan kuin miehetkin (Vilkman 2017). Myös naispuolisia keittiömestareita haastateltiin aiheesta, ja tämän haastattelun myötä selvisi muun muassa jo koulussa annettu karkea käsitys yksinomaan miespuolisista ravintolakokeista ja naispuolisista suurtalouskokeista. Mikäli naiset työskentelivät ravintolassa, he olivat usein kylmäkkoja. Yksi haastateltavista myös pohti, olivatko miespuoliset huippukokit kenties mediaseksikkäämpiä ja saivat siksi naisia enemmän huomiota mediassa. Yhtä lailla nämäkin naiset kuitenkin totesivat naisten pärjäävän kokin ammatissa, mutta siinä menestyminen vaatisi kuitenkin kovaa työntekoa. (Hyvärinen 2018.)

Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessani Aihisen nostattamasta kohusta on tullut kuluneeksi jo yli vuosi, mutta sen käynnistämä keskustelu on edelleen ajankohtainen. Elintarvikekonserni Saarioisen mainoksissa on mainostettu äitien tekemää ruokaa, ja kansan keskuudessa keittiöstä puhutaan naisen valtakuntana, toisinaan räikeän seksistisestikin ja alistavasti paikasta nyrkin ja hellan välissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen mukaan majoitus- ja ravitsemusalan työntekijöistä peräti 69,4 prosenttia on naisia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018). Tästä huolimatta suurin osa mediassa esiintyvistä, ”huippukokeiksi” tituleeratuista kokeista on miehiä. Aihetta kartoittaessani mielessä myllersi yhä

useammin kysymys naisen asemasta alalla sekä ammatin mahdollisesta sukupuolittuneisuudesta nimenomaan ravintoloiden keittiöissä.

Monissa artikkeleissa toistuivat myös samat vaatimukset alalla pärjäämisestä. Perhesuh-teissa puolisolta toivottiin loputonta ymmärrystä kokin ammattia kohtaan, kokin itsensä piti omata kunnianhimoa työssä pärjätäkseen (Tikkanen 2014). Kansainvälistä uraa tehnyt suomalainen huippukokki Helena Puolakka listasi haastattelussaan sitkeyden ja kyvyn jät-tää tietyt asiat omaan arvoonsa olevan valtteja, joiden avulla miesvaltaisella alalla pärjää. Tosin myös hän toteaa kokin ammatin olevan rankka. (Tanskanen 2015.)

Samoihin aikoihin syksyllä 2017 käynnistynyt seksuaalista ahdistelua vastustava #MeToo-kampanja toi esille myös ravintola-alalla tapahtuvaa vähättelyä, seksuaalista häirintää ja sukupuolten välistä epätasa-arvoa, joista kirjoitettiin muun muassa *Viisi Tähteä* -lehden nettijulkaisussa. Tässä artikkelissa kokin ammatin miesvaltaisuuden pohdittiin olevan pe-ruja ranskalaiskokki Auguste Escoffierin tekemistä uudistuksista ammatissa, joihin lukeu-tui muun muassa ammattikeittiön tarkka militaristinen hierarkia. Myös keittiössä vallitseva äijäkulttuuri nostettiin esiin. Artikkelin kirjoittaja, sous chefinä työskentelevä Iina Niiniketo kertoi myös kokeneensa omakohtaisesti vähättelyä ja nimittelyä ammatissaan. (Niiniketo 2017.)

Naiskokkien vähäinen näkyvyys alan huipulla ja sen ihmettely eivät siis ole uusi ilmiö. Jo vuonna 2014 Ylen artikkelissa hämmästeltiin naiskokkien vähyyttä Suomen Gastronomian Akatemian vuosittain julkaiseman Kokkien kokki -listauksen tiimoilla. Tuolloin listaukseen ehdotettiin 82 suomalaiskokkia, joista yksikään ei ollut nainen. Artikkelia varten haasta-teltu huippukokki Erik Mansikka totesi naisten olevan viisaampia heidän vaihtaessaan pois vaativalta ja rankalta alalta tai viettävän aikaa muuallakin kuin ammattikeittiössä. Toisaalta Mansikka myös mielsi naisten olevan yhtä osaavia ammattikokkeja kuin miehetkin. Toinen huippukokki, Maija Silvennoinen, painotti omassa puheenvuorossaan kokin työn vaati-vuutta sekä pohti pitkien työpäivien olevan syy, josta saattoi muodostua kynnyskysymys perheellisille naiskokeille. Samassa artikkelissa Turun ammatti-instituutin edustaja kertoi myös tapauksesta, jossa naisvaltaiseen keittiöön palkattiin mieskokki. Asiakkaat mielsivät mieskokin oikeaksi kokiksi. (Hiltunen, Leppänen & Mäkelä 2014.)

Suomen Gastronomian Akatemian Kokkien kokki- sekä Suomalaisen ruokakulttuurin edis-tämissäätio ELO:n Vuoden kokki -tittelit ovatkin olleet erittäin miesvoittoisia. Suomen Gast-ronomian Akatemia on myöntänyt Kokkien kokki -tittelin vuodesta 2012 lähtien, ja vuoteen 2018 mennessä kaikki voittajat ovat olleet miehiä. Kilpailun kahdenkymmenen parhaan kokin ranking-listaukselle ei ole sijoittunut yhtäkään naista koko sinä aikana, jolloin pal-kinto on jaettu. ELO:n Vuoden kokki -palkinto taasen on myönnetty vuodesta 1995 lähtien,

ja toistaiseksi ainoana naiskokkina on palkittu Peppi Aralehto vuonna 2000. Suomen Gastronomian Akatemian seitsemästä palkitusta kokista neljä oli voittanut myös ELO:n myöntämän tunnustuksen. (Suomen Gastronomian Akatemia 2018; Suomen ruokakulttuurin edistämissäätiö ELO 2018.) Sukupuolten välinen epätasapaino näkyy esimerkiksi myös Suomen Keittiömestarit -yhdistyksen hallituksessa, jonka muodostaa kaksi naista ja neljä miestä (Suomen Keittiömestarit ry:n nettisivut 2018).

Vielä kauemmas ajassa taaksepäin mentäessä selvisi, että amerikkalaiset naiskokit ovat kokeneet vastoinkäymisiä ja haasteita jo vuonna 1989, kuten *Restaurant Hospitality* -lehdessä julkaistussa Kathy Sealin artikkelissa kerrotaan; yhdelle naiskokille todettiin työhaastattelussa suoraan, ettei hän edes näyttänyt kokilta, vaan sopivan enemmänkin lentoemännäksi. Toinen naiskokki tunsu joutuneensa todistamaan raskaiden työtehtävien kautta, että hänestä todellakin oli alalle. Jo tuolloin puhuttiin myös naisten vähyydestä ammattikeittiön johtotehtävissä. (Seal 1989, 120, 124.) Ulkonäkökommentit eivät ole kuitenkaan jääneet 1980-luvulle. Amerikkalaisten sosiologien Deborah Harrisin ja Patti Giuffren (2015) haastattelema naiskeittiömestari kertoi myös saaneensa kuulla työhaastattelussa olevansa liian kaunis keittiötyöhön (Harris & Giuffre 2015, 105).

Taustatutkimuksen myötä selvisi, ettei debatti naiskokeista ole vain viime vuosien uutinen iltapäivä- ja sanomalehtien sivuilla tai Internetin keskustelupalstoilla, vaan aiheen juuret ulottuvat ajassa paljon kauemmaksi, kohoten välillä päivän polttavaksi puheenaiheeksi ja jäähtyen uudelleen keskustelun hiljennyttyä.

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset sekä tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella kokin ammattia naisten kokemana. Tutkimuksen aikana selvitetään, millaista on olla nainen kokin ammatissa, millaisia haasteita, vaatimuksia tai esteitä urakehitykselle on ja miten nainen saa yhdistettyä perheen ja työn. Tavoitteena on saada myös naiskokkien ääni kuuluviin, antaa vastine vuoden takaisille kohukommenteille kartoittamalla naiskokkien omia ajatuksia, tunteita ja kokemuksia alalla työskentelystä.

Kolmantena tavoitteena on jatkaa keskustelua miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ravintola-alalla ja kokin ammatin mahdollisesta sukupuolittuneisuudesta. Tutkimusta ja sen tuloksia voitaisiin hyödyntää jatkossa muissa ravintola-alan tai palveluammattien tutkimuksissa, joissa käsitellään sukupuolten välisen tasa-arvon tai segregaaion ilmenemistä. Lisäksi tutkimuksesta voisi olla apua myös sukupuolentutkimuksessa sekä sosiologisissa ja muissa yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa.

Tutkimuksen aihetta tarkastellaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla, jotka toimivat samalla myös selkärankana tutkimuksen empiirisen osan teemahaastattelussa:

- Miten ja millä lailla kokin ammatti on sukupuolittunut? Millaista on olla nainen kokin ammatissa?
- Millaisena kokin ammatti näyttäytyy mediassa?
- Millaisia esteitä, vaatimuksia tai haasteita naisella on kokin ammatissa ja siinä edetäkseen?
- Millaisia tunteita nainen käsittelee kokin työssä?
- Miten naiskokki saa yhdistettyä perheen ja työn?

Koska aiemmat, samaa aihetta tutkineet tutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan ilmiötä etupäässä naispuolisten keittiömestarien näkökulmasta, olen valinnut oman tutkimukseni kohteeksi ammattikeittiön tavalliset rivityöntekijät kertomaan ajatuksistaan, tunteistaan ja kokemuksistaan kokin työssä, tuoden esille heidän mielipiteensä naispuolisten keittiömestarien rinnalle. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin kerätä haastattelua varten eri elämäntilanteissa olevia naisia: parhaillaan kokkina työskenteleviä, alalta pois vaihtaneita sekä kokiksi opiskelevia. Valintaa voisi perustella esimiesnäkökulmasta myös sillä, että tutkimuksen tuloksilla pyritään ymmärtämään työyhteisöä paremmin.

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä, sillä tarkoituksena on pyrkiä tuomaan esille naiskokkien näkemyksiä ja ajatuksia työstään, uransa etenemismahdollisuuksista, ammatissa koetuista haasteista ja esteistä sekä perheen ja työn yhdistämisestä. Näin ollen kvantitatiivinen eli määrällinen, tilastolliseen dataan ja yleistämiseen perustuva tutkimusmenetelmä kyselytutkimuksineen ei sovi yhteen ilmiön syvemmän tarkastelun ja tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa erilaisten näkökulmien nousemisen esiin aineistoa kerätessä ja analysoidessa.

Empiirisen tutkimuksen haastatteluihin osallistui yhdeksän naista, joita yhdistää kokin ammatti ja ravintolassa työskenteleminen. Haastattelut suoritettiin pääosin tapaamisen yhteydessä sovitun haastattelun merkeissä, yksi osanottajista vastasi sähköpostitse. Teemahaastattelua varten laadittiin haastattelurunko, joka löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteistä (liite 1).

1.3 Aiemmat tutkimukset

Naiskokit ovat toimineet innoituksena moneen tutkimukseen niin Suomessa kuin ulkomailakin, monesta eri näkökulmasta. Aiempia tutkimuksia lukiessani kiinnitin huomiota siihen,

kuinka useamman tutkimuksen todellinen fokus keskittyi niin sanottujen tavallisten työntekijöiden, rivikokkien, sijaan ammattikeittiön esimiesasemassa oleviin keittiömestareihin. Tästä heräsi kysymys siitä, miksi näissä tutkimuksissa on päädytty tutkimaan nimenomaan esimiesasemassa olevia naisia. Entä "ne muut" työyhteisön naiset, työyhteisön hierarkiassa alempana olevat työntekijät? Millaisia tuntemuksia, ajatuksia ja kokemuksia heillä olisi kerrottavana työstään, asemasta huolimatta? Kiintoisaa oli myös huomata, ettei aihe, naiset ammattikeittiössä, ole rajautunut pelkästään matkailu- ja ravintola-alan tutkimuksiin, vaan aihetta on tarkasteltu myös muilla tieteenaloilla, esimerkiksi sosiologian, kirjallisuuden ja kansantieteen parissa. Alla esiteltyjen tutkimusten tuloksia peilaan myöhemmin tutkimukseni teoreettista taustaa käsittelevässä kolmannessa luvussa, mutta alemmien ammattikorkeakoulututkintojen opinnäytetöiden tulokset esittelen jo tässä vaiheessa.

Amerikkalainen sosiologi, Brandi Wyatt-Hughes tutki *The Heat Is On: Variations among Male and Female Chefs* -pro graduunsa (2009) niin mies- kuin naispuolistenkin keittiömestarien tunnetyötä ja johtamistapoja sekä näissä ilmeneviä sukupuolellisia eroja. Tutkimuksensa empiirisen osuuden Wyatt-Hughes suoritti ravintoloissa toteutetun observoinnin ja neljälletoista keittiömestarille suoritettua teemahaastattelun voimin.

Hieman erilaista näkökulmaa kokin ammatin sukupuolikysymykseen ja naisten suhteesta ammattimaiseen ruuanlaittoon tarjoaa Emmi Kallion kirjallisuuden pro gradu *Luokka ja sukupuoli ruokakirjoissa* (2010), jonka tapauskohtaisena kohteena ovat suomalaisen huippukokki Hans Välimäen ruokakirjat. Luokkaerojen lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan maskuliinisuuden ja feminiinisuuden ilmentymistä seitsemässä Välimäen ruokakirjassa.

Amerikkalaiset sosiologit Deborah A. Harris ja Patti Giuffre tutkivat amerikkalaisten naiskeittiömestarien tuntemuksia ja kokemuksia työssään sukupuoleen liittyvän epätasa-arvoisuuden, työn sukupuolittuneisuuden, naisjohtajuuden sekä perhe- ja työelämän yhdistämisen näkökulmasta. Harris ja Giuffre kartoittivat aihettaan tutkimalla kokin ammatin historiaa, ruokakriitikoiden antamia arvosteluja sekä suorittamalla teemahaastattelun 33 naiskeittiömestarille. Tutkimus julkaistiin nimellä *Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen* vuonna 2015.

Ravintola-alan johtoa ja innovaatiota opiskellut Sebastien Wlodyka tutki ylemmän ammattikorkeakoulututkintonsa *The Rebirth of Women leadership in the culinary industry – Trend or reality?* -lopputyössä (2015) naisjohtajuuden tyylejä sekä mahdollisuuksia ravintola-alalla. Toisin kuin kolme aiemmin mainittua tutkimusta, tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, jonka lisäksi Wlodyka on suorittanut myös pari lyhyempää haastattelua ravintola-alan naisjohtajuudesta. Tutkimukseen osallistui kolmekymmentä naista, joilla oli kokemusta ammattikeittiön johtamisesta.

Anna Piispanen tutki *Naiset keittiöiden mestareina* -pro gradussaan (2017) naisnäkökulmasta katsottuna suomalaisten naiskeittiömestareiden työtä, johtajuutta ja ammatti-identiteettiä. Muina tutkimuskohteina olivat naiskeittiömestarien ajatukset ja kokemukset heidän työyhteisöistään sekä sukupuolen vaikutus työhön. Tutkimuksen teemahaastatteluun osallistui kahdeksan naista, joilla kaikilla oli kokemusta keittiömestarina työskentelystä. Aineistonsa tuloksista Piispanen on koonnut naiskeittiömestareiden työelämäkertoja.

Satu Taurén-Kankare on tutkinut ylemmän korkeakoulututkintonsa lopputyössä *Miksi koulutettu kokki ei jää alalle töihin?* (2017) kokkien työllistymistä alallaan sekä näiden työmotivaatiota, työhyvinvointia ja syitä alanvaihtoon. Tutkimuksessa pohditaan myös maahanmuuttajien tuomaa merkitystä alalle, joka kärsii työvoimapulasta. Teemahaastatteluun osallistui kuusi kokiksi valmistunutta aikuisopiskelijaa, joista neljä oli naisia.

Kokin ammatti, sen oletettu sukupuolittuneisuus sekä tasa-arvo ja naisesimiestyö ravintola-alalla ovat kiinnostaneet myös alemman ammattikorkeakoulututkinnon tasolla seuraavasti:

- Anu Kiiskinen tutki *Kokki vai tarjoilija - nuorten ammatilliseen suuntautumiseen ohjaavat tekijät Helsingin palvelualojen oppilaitoksissa* -nimisessä opinnäytetyössään (2008) nuorten ammatillista suuntautumista joko kokin tai tarjoilijan ammattiin. Tässä tutkimuksessa nousi esille tyttöjen kasvava kiinnostus kokin ammattia kohtaan, sillä vuosina 2007 ja 2008 tehdyissä tutkimuskyselyissä kokin ammatista kiinnostuneita tyttöjä oli 26 vuonna 2007, kun taas vuonna 2008 heitä oli jo 42. (Kiiskinen 2008, 20.)
- Katri Järvelän *Miksi tarjoilijat ovat yleisemmin naisia ja kokit miehiä* -tutkimuksen (2011) aiheena on ravintola-alan stereotyyppinen sukupuolijakauma, jonka mukaan tarjoilijat ovat pääasiassa naisia ja miehet kokkeja. Tutkimuksen kyselyyn vastanneista 57 ravintola-alan työntekijöistä 42 oli naisia, heistä yksitoista ravintolakokkeina työskenteleviä. Kysyttäessä, mielsikö vastaaja kokin ammatin enemmän yhden sukupuolen ammatiksi, valtaosa totesi, ettei kokin ammatti ole vain yhden sukupuolen ammatti. Myös mielipidettä vuorotyön sopivuudesta niin perheelliselle kuin perheettömällekin kysyttiin. Perheettömistä naisista kolmesta vastasi olevansa joko samaa tai täysin samaa mieltä vuorotyön sopivuudesta naiselle. Perheellisistä naisista vain viisi oli samaa tai täysin samaa mieltä. (Järvelä 2011, 27, 39, 43–44.)
- Piia Autio on tutkinut *Ravintola-alan naisesimiestyön haasteet* -opinnäytetyössään (2013) naisesimiestyön haasteita haastatteleamalla kahdeksaa naista, joista seitsemän toimi ravintolapäällikkönä. Perheen ja uran yhteensovittamisesta ja omien

taitojen todistelusta johtuvien haasteiden sijaan Aution tutkimuksen merkittävimiksi tuloksiksi nousivat ”informaation kulku, delegointi ja rekrytointi” ravintola-alan naisesiemiesten työn haasteina (Autio 2013, 21).

- Oliver Guillén tutki *Tasa-arvo ravintola-alalla* -opinnäytetyössään (2013) tasa-arvon toteutumista. Kyselytutkimukseen vastasi 46 ravintola-alan työntekijää, joista 37 oli naisia. Kyselyn vastauksista ei kuitenkaan käy ilmi vastaajien ammatti- ja sukupuolijakaumaa, mutta suurin osa vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan heidän työpaikoillaan niin rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä. Sen sijaan vuorotyön ja perhe-elämän sovittaminen jakoi mielipiteitä, joskin enemmistö vastaajista oli osittain samaa mieltä yhteensovittamisen onnistumisesta. Kuitenkin melkein kymmenen vastaajista oli osittain eri mieltä asiasta. (Guillén 2013, 25–27.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön johdannossa kerrotaan, miten tutkimukseen ja sen aiheeseen päädyttiin. Johdannossa tulevat ilmi myös tutkimuksen tavoitteet sekä sille asetetut tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmät, teoreettinen tausta sekä työn rakenne.

Toisessa pääluvussa kerrotaan kokin ammatista yleisesti. Mitkä ovat kokin yleisimmät työtehtävät, miten kokiksi kouluttaudutaan, mitkä ovat ammatin sekä palvelutyön osaamisvaatimukset, mihin kokki työllistyy, millainen palkkaus kokeilla on ja mitkä ovat hänen jatkokoulutus- ja etenemismahdollisuutensa. Lisäksi luvussa kerrotaan kokkeihin liitetyistä mielikuvista ennen ja nyt.

Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen ensimmäiset kolme keskeisintä käsitettä: työelämän segregatio, lasikattoilmiö sekä sukupuolten välinen tasa-arvo sekä näiden ilmeneminen aihetta tarkastelleissa aiemmissä tutkimuksissa. Teorian laajuuden takia olen jakanut kaksi muuta käsitettä, tunnetyön sekä työn ja elämän yhteensovittamisen, omaan lukuunsa, joka on järjestyksessään neljäs.

Viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen empiirisen osuuden suunnittelu: laadullinen tutkimusmenetelmä, teemahaastattelu sekä sen kysymysten laadinta, kohderyhmä sekä haastateltavien etsiminen, empiirisen tutkimuksen toteutuksen kuvaus sekä analysointityön kuvaus.

Kuudes luku käsittelee empiirisen tutkimuksen teemahaastatteluista saatuja vastauksia, niiden purkua ja analysointia. Vastaukset lajitellaan neljään eri teemaan. Teemahaastattelusta saatuja vastauksia pohditaan erikseen vielä omassa pohdinta-alaluvussaan.

Tutkimuksesta saatuja johtopäätöksiä käsittelee tutkimuksen seitsemäs ja viimeinen luku, jossa kerrataan vielä tutkimuksessa saatuja tuloksia, pohditaan tutkimuksen onnistuneisuutta, kokonaisluotettavuutta ja hyödyllisyyttä työelämässä sekä reflektoidaan omaa suoriutumista opinnäytetyön tekemisestä. Tämän lisäksi esitellään muutama mahdollinen jatkotutkimuksen aihe.

Opinnäytetyön lopussa on lähdeluettelo tutkimuksessa käytetystä kirjallisuudesta ja muista lähteistä. Kuvaluettelossa on lueteltu kaikki opinnäytetyössä esiintyvät kuvat, kuviot ja taulukot. Liitteenä on tutkimuksen empiirisen osuuden aineistonkeruussa käytetyn haastattelun kysymyslista.

2 KOKIN AMMATISTA LYHYESTI

2.1 Kokin ammatin kuvaus ja yleisimmät työtehtävät

Kokki valmistaa ammatikseen ruokaa ja työskentelee näin ollen ammattikeittiössä. Kokki tuntee raaka-aineet ja erityisruokavaliot, uskaltuen käyttää myös mielikuvitusta ja käden-taitoja työssään. Kokin työ on hektistä, minkä takia kokin ammatissa toimivalla on hyvä paineensieto- ja organisointikyky. Hektisyyden lisäksi työ on myös fyysisesti raskasta, ja ammattikeittiö on työympäristönä ajoittain hyvinkin kuuma ja meluisa. (Ammattinetti 2018.)

Kokin työ on vuorotyötä, jonka kiireisintä aikaa ovat illat, viikonloput sekä erilaiset juhlapäivät ja niiden aatot, kuten esimerkiksi vappu, äitien- ja isänpäivä, itsenäisyyspäivän aatto sekä uudenvuodenaatto. Asiakkaat saapuvat ravintolaan juhlistamaan myös erilaisia ihmiselämään liittyviä merkittäviä juhlia, esimerkiksi syntymäpäiviä. Marras-joulukuun ajan kestävä pikkujoulukausi, jolloin esimerkiksi yritysten työyhteisöt suuntaavat juhlistamaan tulevaa joulua virkistävän yhdessäolon merkeissä, on ravintola-alalle kiireistä aikaa. Paikkakunnalla järjestettävät tapahtumat voivat myös vaikuttaa ravintoloiden asiakasvirtaan.

Kokin yleisimpiä työtehtäviä ruuanlaiton lisäksi ovat ruokalistojen ja -tilausten suunnittelu, toisinaan myös ruokien esittely asiakkaille erilaisissa tilaisuuksissa. Raaka-aineiden asianmukainen varastointi, tavaratilaukset, keittiötilojen siisteys ja kunnossapito sekä tiskaaminen kuuluvat myös kokin työtehtäviin. (Ammattinetti 2018.)

2.2 Kokiksi kouluttautuminen

Suomessa kokiksi voi kouluttautua toisen asteen koulutuksessa ammattikoulussa tai aikuiskoulutuksessa. Ammatilliseen perustutkintoon tähtäävä ravintola- ja catering-alan koulutus kestää noin kolme vuotta, aikuiskoulutuksen puolella ammattiin valmistuu parissa vuodessa.

180 opintopisteen hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto sisältää Opetushallituksen antaman ohjeistuksen mukaan 85 opintopisteen pakolliset opinnot, 35 opintopisteen yhteiset opinnot sekä 60 opintopisteen vapaavalintaiset opinnot. Pakollisiin perusopintoihin eli vaadittavaan osaamiseen sisältyvät ravitsemuspalvelut sekä lounas- ja annosruokien valmistaminen. Perusopintoja täydentävinä vapaavalintaisina ammatillisina opintoina ammatilliset oppilaitokset voivat tarjota à la carte -ruoanvalmistuksen, kahvilapalvelut, palvelu- ja jakelukeittiön toiminnot, katu- ja pikaruokapalvelut, suurkeittiön ruokatuotannon, tilaus- ja juhlaruokien valmistuksen ja tarjoilun, yritystoiminnan ja huippuosajana

toimimisen kursseja. Yhteiset, pakolliset opinnot käsittävät viestinnän opintoja, eli esimerkiksi äidinkielen sekä vieraiden kielten opiskelua, matemaattisluonnontieteellisiä oppiaineita, työelämäntaito- ja yrittäjäkursseja sekä valinnaisina opintoina kursseja muun muassa kulttuurista ja ympäristöosaamisesta. (Opetushallitus 2014, 1–3.)

Lähiopetuksen lisäksi kokin koulutus sisältää myös työssäoppimisjaksoja oikeissa ravintola- ja catering-alan yrityksissä. Opiskelijoita kannustetaan hankkimaan lisää kokemusta myös ulkomailla suoritettavan kansainvälisen harjoittelun kautta. (Edupoli 2018.) Filosofian tohtori ja juhlatutkija Johanna Catanin kuitenkin toteaa *Syömään vai drinkille? Suomalaista ravintolakulttuuria* -teoksessaan (2014), että vaikka ammattikoulusta saakin pätevyyden kokin työhön, todelliset taidot ja kokemus karttuvat vain työtä tekemällä ja kokeilemalla kokeilta oppien. Tällöin voidaan puhua voimakkaasta mestari ja oppipoika -perinteestä. (Catani 2014, 121.)

Perustutkinnon suorittanut kokki voi kouluttautua edelleen ravitsemisalan esimieheksi, restonomiksi tai elintarviketieteiden maisteriksi, tai hankkia erikoisammattitutkinnon osaamisensa monipuolistamiseksi (Edupoli 2018; Liiketalousopisto Perho 2018b). Työelämässä kokin tarkempia ammattinimikkeitä työpaikasta riippuen ovat keittäjä, ravintolakokki, kylmäkokki, pitokokki, pääkokki ja suurtaloukokki, esimiesasemassa keittiöpäällikkö tai keittiömestari (Ammattinetti 2018).

2.3 Osaamisvaatimukset kokin ammatissa

Kokin ammatilliset osaamisvaatimukset koostuvat monesta osatekijästä niin ammatillisten kuin yleistenkin opintojen saralla. Osaamisvaatimusten hallinta todistetaan ammattitutkintoon kuuluvissa näytöissä tai tutkintotilaisuuksissa, joissa opiskelija työskentelee oikeassa työympäristössä työtehtäviään suorittaen. Osaaminen myös arvioidaan asteikolla T1 (tyytyvä), H2 (hyvä) ja K3 (kiitettävä). (Opetushallitus 2014, 32.)

Jo pelkästään ravitsemusalalla toimiakseen ammatin harjoittajan on osoitettava osaavansa valmistaa vaadittavia, laadukkaita tuotteita riittävästi myyntiin. Omavalvontasuunnitelman noudattaminen, työtilojen siisteys ja kunnossapito sekä työvälineiden ja työssä tarvittavien koneiden puhdistus kuuluvat myös perusvaatimuksiin. (Opetushallitus 2014, 5.)

Yhteistyöllä ja asiakaspalvelulla on myös suuri merkitys kokin ammatissa, vaikka he eivät olisikaan asiakkaiden kanssa yhtä paljon tekemisissä kuin ravintolasalin sujuvuudesta huolehtivat tarjoilijat. Kokin ammatin osaamisvaatimuksiin kuuluu kuitenkin taito palvella asiakkaita annetun ohjeistuksen mukaisesti sekä huolehtii asiakastyytyväisyydestä omalla panostuksellaan sekä tarjoilijoiden kanssa yhteistyössä toimien (Opetushallitus 2014, 8–9, 37). Edesmenneen ranskalaisen huippukokki Paul Bocusen mukaan kokkien kuuluisikin

luoda yhteys asiakkaisiinsa sekä suhtautua heihin yhtä rakastavasti kuin raaka-aineisiinsa (Rautio 2018).

Osaamisvaatimukset eivät rajoitu vain näihin yleisen tason kriteereihin, joita palvelualalla vaaditaan. Pakolliset osaamisalueet, lounas- ja annosruokien valmistus, harjaannuttavat raaka-aineiden ja elintarvikkeiden oikeaoppiseen varastointiin, säilytykseen sekä käsitteilyyn, ruokien valmistukseen ja esille laittoon, annosten muuttamiseen asiakasmäärän mukaisesti ja heidän toiveitaan huomioon ottaen, työtehtävien aikatauluttamiseen, ruokalistojen suunnitteluun sekä gastronomian periaatteiden noudattamiseen (Opetushallitus 2014, 28, 32). Myös vapaavalintaiset opinnot kartuttavat kokin osaamista edellä mainittujen osaamisvaatimusten, esimerkiksi asiakaspalvelun, ruuanvalmistuksen sekä siisteyden ylläpidon, lisäksi seuraavasti:

- À la carte -ruuanvalmistuksen osaaminen edellyttää ravintolan ruoka-annosten valmistuksen, viimeistelyn ja esille laitton, myös erityisruokavaliot huomioiden. Kokki myös toimii yhteistyössä ravintolan tarjoilijoiden kanssa asiakaspalveluluontoisissa tehtävissä. (Opetushallitus 2014, 37.)
- Palvelu- ja jakelukeittiön toimintojen osaamisen vaatimuksia ovat ruokien ja raaka-aineiden vastaanottaminen, kuumentaminen sekä valmistaminen ja ravitsemuskäyttäytymisessä opastaminen (Opetushallitus 2014, 61).
- Pikaruokapalveluiden taitoihin sisältyvät ruokien valmistamisen lisäksi myös tuotteiden laadusta ja riittävydestä huolehtiminen (Opetushallitus 2014, 64).
- Suurkeittiön ruokatuotannossa tärkeitä taitoja ovat ruokien valmistamisen, ajoittamisen sekä jaksottamisen suunnittelu, ravitsemussuositusten noudattaminen, ruuan määrän suhteuttaminen asiakasmäärään, työtilojen koneiden ja laitteiden hallinta sekä ruokien oikeaoppinen pakkaaminen (Opetushallitus 2014, 68).
- Tilaus- ja juhlaruokien valmistuksessa ammatin harjoittajan on hyvä hallita tilaukseen perehtyminen ajoissa, ennakkoon tilattujen ruokien valmistuksen ja ajoituksen suunnittelu, ruokien esille laiton ja riittävydestä huolehtiminen sekä työssä vaadittavien työvälineiden ja -koneiden käyttö (Opetushallitus 2014, 72).
- Huippuosajana taitoihin kuuluvat kyky tehdä töitä alan vaativissa työtehtävissä, kokonaisuuksien ja laatuvaatimusten hallinta, ongelmanratkaisutaidot, kyky sopeutua muutoksiin, työturvallisuuden noudattaminen, oman osaamisen arviointi ja päivitys, verkostoituminen alalla sekä työyhteisön kehityksen edesauttaminen (Opetushallitus 2015, 93).

Lisäksi ravintola-alalla työskentely vaatii hygieniapassin, mikäli työntekijä työskentelee helposti pilaantuvien elintarvikkeiden parissa tähän työskentelyyn määrättyssä huoneistossa. Tällaisiksi huoneistoiksi määritellään muun muassa kahvilat, ravintolat ja suurta- louskeittiöt, kun taas helposti pilaantuvia tuotteita ovat muun muassa maito-, kala- ja liha- tuotteet. Hygieniapassi osoittaa, että työntekijä taitaa ruuan turvallisen käsittelyn sekä osaa elintarvikehygienian perusteet. (Elintarviketurvallisuusvirasto Evira 2018.)

Yleiset opinnot painottavat aineopintojen soveltamista opiskelijan omalla alalla. Oman alan soveltaminen korostuu esimerkiksi matematiikassa ja äidinkielessä, joissa on tärkeää pystyä soveltamaan yleisaineiden oppeja omaan alaan. Tällaisia soveltamista vaativia tehtäviä ovat esimerkiksi matemaattisten ongelmanratkaisutaitojen käyttö omalla alalla, tekstin tuottaminen omasta alastaan sekä oman osaamisensa näkyvyyden lisääminen mediaa tai muita viestintävälineitä käyttäen. Vieraisissa kielissä painotetaan kielen käytön hallintaa työtehtävissä sekä pystyvyyttä monikulttuuriseen työskentelyyn. (Opetushallitus 2014, 98, 121, 126.) Esimerkiksi liiketalousopisto Perho kuvaileekin ravintola-alaa kansainväliseksi työympäristöksi (Liiketalousopisto Perho 2018a).

Lisäksi Johanna Catanin haastatteleman, keittiömestarinakin toimineen opetusneuvos Martti Lehtisen mukaan hyvän kokin ominaisuuksiin lukeutuvat seuraavat elementit: taloudellisuus, laatu tietoisuus, kyky käsitellä raaka-aineita, asiakaspalveluhenkisyys, muiden ystävällinen kohtelu kiireestä huolimatta, parhaansa yrittäminen, positiivisuus sekä halu oppia uutta (Catani 2014, 121).

2.4 Osaamisvaatimukset palvelutyössä

Kirjassaan *Palvelutyön taito* (2011) Jarno Valkonen kartoittaa palvelutyön luonnetta ja osaamisvaatimuksia, heijastaen palvelutyön vaikutusta Lapin luonto- ja safarioppaiden toimintaan työssään. Ensiksi voisi ajatella, ettei kokeilla ja safarioppailla ole keskenään mitään yhteistä, mutta molemmat ammattikunnat ovat saman yleismääritteen alaisuudessa matkailu- ja ravintola-alan työntekijöinä. Molemmat ammattinimikkeet toimivat palveluammatissa, jossa tuotetaan palveluita ja tuotteita kuluttajille, asiakkaille.

Palvelutyötä määrittäessä Valkonen viittaa sosiologi Lisa Adkinsin tekemään määrittelyyn, jonka mukaan palvelutyön tarkoituksena on saada asiakas kokemaan esimerkiksi tietynlaisia tunnetiloja ja mielikuvia (Adkins 2005, Valkosen 2011, 18 mukaan). Erilaisia palvelun luomia tunnetiloja voivat olla Michael Hardtin ja Melissa Ditmoren mukaan esimerkiksi heppous, hyvinvointi, nautinto tai jännitys (Hardt 1999, Ditmore 2007, Valkosen 2011, 18 mukaan). Nämä elementit kuuluvat Valkosen mukaan edelleen osaksi

aineetonta palvelutuotantoa, joka muodostaa aineettomia hyötyjä konkreettisten palvelujen kanssa (Valkonen 2011, 18).

Edellä mainitut kuvaukset sopivat myös ravintolatoimintaan, joista Valkonen (2011) tosin antaa esimerkkinä vain nopeaan ruuanvalmistukseen erikoistuneet pikaruokat. Pitkän kaavan ruokailuun perustuvat ravintolat voidaan lisätä Valkosen kuvaamaan palvelun kuluttajan ja tuottajan väliseen kanssakäyntiin. Vuorovaikutteisessa palveluammattissa olevat kokit tuottavat asiakkailleen syötäväksi ruokaa, joka herättää jälkimmäiseksi mainituissa erilaisia tunnetiloja pelkän nälän tyydyttämisen lisäksi. Etupäässä koetaan nautinnon tunnetta ruuan ollessa hyvää, laadukasta, maistuvaa tai herkullista, mutta myös jännityksen tunnetta asiakkaan odottaessa annoksensa saapumista. Millaisen annoksen onkaan tilannut, miltä se näyttää ja miltä maistuu tuo raaka-aine, jota ei ole aiemmin tullut kokeilleeksi.

Harrisin ja Giuffren (2015) mukaan ravintolaruokailuun liittyi aikoinaan, ennen avokeittiöiden suosion nousua, myös tietynlainen taianomaisuus. Kokki valmisti annoksen erillisessä tilassa, jonne asiakkaille ei ollut pääsyä tai näköyhteyttä, jonka johdosta asiakkaalle jäi mysteeriksi, kuka tai millainen henkilö olikaan hänen ruokansa valmistanut, ruuan ilmestyessä kuin tyhjästä asiakkaan eteen. (Harris & Giuffre 2015, 27–28.) Tämä mysteerisyyden tunnetila voidaan lukea osaksi aiemmin mainittua jännityksen tunnetta.

Palvelutyön osaamisvaatimuksiin Valkonen luettelee ensimmäiseksi kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot, jotka edesauttavat ihmistä luomaan yhteyden muihin ihmisiin ja ympäristöönsä (Hochschild 1983; Leidner 1993; Adkins 2005; McDowell 2009, Valkosen 2011, 21 mukaan). Sharon Boltonin teoriaan nojaten Valkonen kuitenkin huomauttaa, ettei näiden taitojen vaikutus työssä edellytä aina suoraa kanssakäyntiä asiakkaan kanssa, vaan kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot sisältävät myös huolehtimista, tietojen välittämistä sekä keskustelua (Bolton 2004, Valkosen 2011, 22 mukaan). Näihin taitoihin voidaan sisällyttää myös emotionaalisuuden, ruumiillisuuden ja sukupuolen tuomat elementit ihmisen tapaan toimia itse ja ohjata muita (Valkonen 2011, 22).

Valkosen mukaan työntekijä on palvelutyössään asiakasta varten (Valkonen 2011, 40). Näin ollen myös asiakaspalvelutaidoilla on suuri merkitys palvelutyössä, ja edellisessä alaluvussa kokin ammatillisissa vaatimuksissa onkin mainittu asiakaspalvelutaitojen hallitseminen yhtenä osaamisvaatimuksena. Safarioppaiden palvelutyössä korostui Valkosen mukaan myös huolenpito, ovathan eräretkille osallistuvat asiakkaat oppaan vastuulla, ja oppaan on huolehdittava muun muassa asiakkaiden terveydestä (Valkonen 2011, 45). Kokiin ammatissa huolenpidon merkitys ja esimerkiksi asiakkaiden terveydestä huolehtiminen kulminoituvat erityisesti erikoisruokavalioiden ja ruoka-allergioiden parissa: on esimerkiksi

huolehdittava, ettei gluteenitonta ruokavaliota noudattava asiakas saa gluteenipitoista ruokaa nautittavakseen tai ettei pähkinäallergikon annokseen eksy pähkinää.

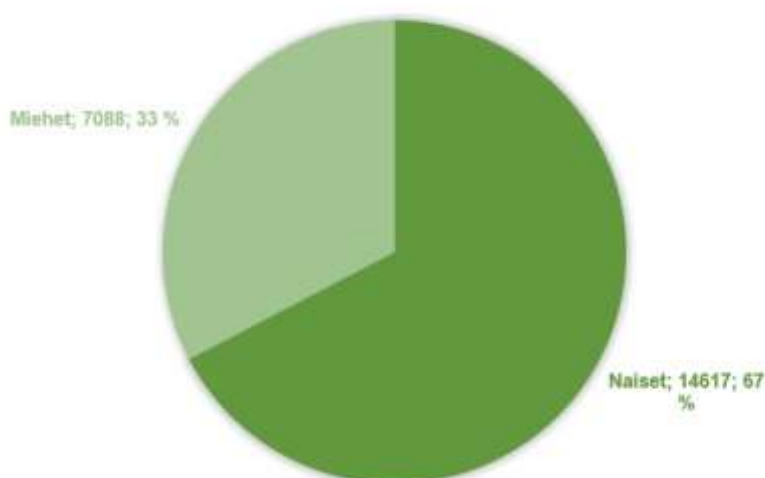
Palvelutyössä tärkeää on myös tiimityöskentely, jossa korostuu yhteistyökykyisyys. Yhdeksi osaamisvaatimukseksi nousee myös kekseliäisyys. (Valkonen 2011, 53, 56, 68.) Ammattikeittiössä työskennellään tiiminä, joten kokiltakin odotetaan yhteistyökykyisyyttä porukan puhaltaessa yhteen hiileen saadakseen tuotettua ruoka-annokset asiakkaille kiireenkin keskellä. Valkosen mainitsemaa kekseliäisyyttä voisi kokin työssä verrata luovuuteen, ongelmanratkaisuun tai ruoka-annosten muokkaukseen erityisruokavalioiden tai ruoka-allergioiden asettamien rajoitusten mukaisesti.

2.5 Kokin työllistyminen ja palkka Suomessa

Valmistuttuaan kokki työskentelee ammattikeittiössä niin ravintolassa, kahvilassa, suurta-louskeittiössä sekä catering- ja pitopalveluyrityksissä (Oulun seudun ammattiopisto OSAO 2018; Espoon seudun koulukuntayhtymä Omnia 2018).

Kokkien työllistymismahdollisuuksia kehdutaan hyviksi (Edupoli 2018; Liiketalousopisto Perho 2018a). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2015 kokkeina, keittäjinä ja kylmäkköinä työskenteli 21 705 palkansaajaa ikähaitarilla 18-74. Tästä määrästä 14 617 oli naisia ja 7088 miehiä (kuvio 1). Ammattiryhmän kokonaismäärästä melkein puolet olivat iältään alle 36-vuotiaita, sillä heitä oli tilaston mukaan 47,9 prosenttia. Määrä laski iän lisääntyessä, sillä 36-50-vuotiaita kokkeina, keittäjinä ja kylmäkköinä työskenteleviä palkansaajia oli enää 27,6 prosenttia ja yli 50-vuotiaita 24,5 prosenttia (kuvio 2). (Tilastokeskus 2015.) Samana vuonna uutisoitiin myös kokin ammatin vetovoimaisuudesta.

KOKIT, KEITTÄJÄT JA KYLMÄKÖT VUONNA 2015

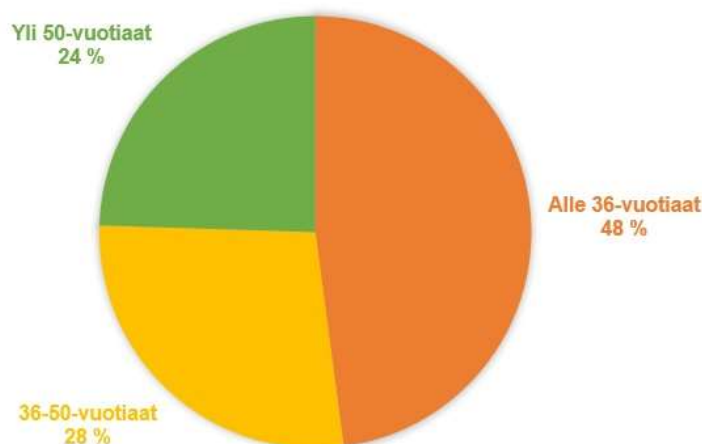


Kuvio 1 Sukupuolijakauma kokkien, keittäjien ja kylmäköiden ammattiryhmässä vuonna 2015. (Tilastokeskus 2015)

Ylen uutisten mukaan pelkästään Turun ammatti-instituutista valmistui tuolloin noin sata kokkia vuodessa, ja monen haaveena oli ura alansa huipulla tai oma ravintola (Yle 2015).

Hyvän työllisyystilanteen taustalla piilee kuitenkin matkailu- ja ravintola-alaa vaivaava työvoimapula. Matkailu- ja ravintolapalveluiden työmarkkinajärjestö MaRa ry:n teettämän suhdannebarometrin mukaan rekrytointiongelmia vaivasi noin kolmasosa alan yrityksistä vuonna 2018 (Matkailu- ja ravintolapalveluiden työmarkkinajärjestö MaRa ry 2018). Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n sopimusasiantuntija Raimo Hokkanen haastattelun mukaan syinä työvoimapulaan ovat osa-aikaisuuksien määrä sekä vanhanaikaiset palkat (Ikkala 2017). Myös kokin ammatin suosion lasku koulutuksen puolella vaikuttaa ravintola-alan työvoimapulaan, sillä helmikuussa 2018 Turun Sanomat uutisoi kokikoulutuksen suosion hiipuneen Suomessa rajusti. Syiksi listattiin muun muassa työpäivien pituus, työolosuhteet ja mediassa esille tuotu huono julkisuus. (Turun Sanomat 2018.)

18-74-VUOTIAIDEN KOKKEINA, KEITTÄJINÄ JA KYLMÄKÖINÄ TOIMIVIEN IKÄJAKAUMA VUONNA 2015



Kuvio 2 Kokkien, keittäjien ja kylmäköiden ikäjakauma vuonna 2015. (Tilastokeskus 2015)

Palvelualan ammattiliitto PAMin ja Matkailu- ja ravintolapalvelujen työmarkkinajärjestö MaRan neuvotteleman matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden piirissä toimivien työntekijöiden työehtosopimuksen 1.5.2018 päivitetyn palkkataulukon mukaan kokin palkka luokitellaan samaan kategoriaan tarjoilijoiden, kassamyymijien sekä huoltamo- ja keilahallityöntekijöiden kanssa. Tämä kategoria on jaettu vielä erikseen kahteen palkkaryhmään sen mukaan, kuinka vahvaa alkoholia kategorian kahviloissa ja ravintoloissa myydään. Myös kokemus alalta vaikuttaa palkan suuruuteen. Työehtosopimuksen mukaan työajan pituus on vähintään neljä tuntia. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2018, 9, 83.)

Kokin aloituspalkka enintään kahden vuoden työkokemuksella on 10,20 euroa tunnilta ja 1622 euroa kuukaudelta niissä paikoissa, joissa myydään enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia. Ne ravintolat, kahvilat ja muut ruokapaikat, joiden anniskeluoikeuksiin kuului yli 5,5 tilavuusprosenttia vahvempien alkoholijuomien tarjonta, nostivat kokin aloituspalkkaa 11,31 euroon tunnilta sekä 1798 euroon kuukaudelta. Yli kymmenen vuotta alalla ollut kokki taasen tienaa 11,23 euroa tunnilta ja 1785 euroa kuukaudelta niissä paikoissa, joiden anniskeluoikeudet yltyivät enintään 5,5 tilavuusprosenttia sisältävien alkoholijuomien myyntiin. Vahvempia alkoholijuomia anniskelevien ravintoloiden ja kahviloiden yli kymmenen vuotta alalla olleet kokit tienavat 12,37 euroa tunnilta ja 1967 euroa kuukaudessa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2018, 83.)

Aihisenkin mainitsemalla ravintolakokkien nopealla vaihtuvuudella on toinenkin merkitys pelkän työpaikan vaihdon lisäksi: Harrisin ja Giuffren mukaan vaihtuvuudella ravintolasta toiseen kokki lisää urallensa kertyvää humaania, sosiaalista ja kulttuurista omaisuutta, joka on oikeastaan jatkumoa koulusta ja työharjoittelusta saaduille opeille ja kokemuksille (Harris & Giuffre 2015, 91). Tämä on yhdistettävissä Catanin (2014) kuvaukseen kokin ammattitaidon kartuttamisesta mestari-oppipoika -asetelmassa. Vaihtuvuuden ja eri ravintoloissa työskentelyn taustalla kytenee halu oppia lisää muilta alan ammattilaisilta, jotta oma osaaminen laajenisi.

2.6 Mielikuvia kokin ammatista ennen ja nyt

Catani (2014, 104) toteaa ravintola-alan maineen olleen vuosikausia arveluttava, johon vaikuttivat muun muassa raittiusseuran lietsoma mielikuva paheellisuudesta sekä kielto-lain aiheuttamat paineet. Kokkien ammattikoulutus alkoi Suomessa 1930-luvulla, mutta jo tuolloin ravintola-alalla kärsittiin työvoimapulasta huonon maineensa takia, mikä tahrasi myös työntekijöidensä maineen. Suomalaisen gastronomian historiaa ja kehitystä kartoittaneet Kari Martiala ja Helena Lylyharjukin toteavat Parasta pöytään -teoksessaan (2017) ravintola-alan omanneen kyseenalaisen leiman: 1910-1930 -luvuilla ravintoloitsijoitakin pidettiin melkein pä ilotalon omistajina (Martiala & Lylyharju 2017, 93).

Alan huono maine piti pintansa aina 1970-luvulle asti, jolloin jopa vuokra-asunnon saaminen saattoi muodostua ongelmaksi, sillä ravintola-alan työntekijät leimattiin alkoholisteiksi tai tulonlähdettä epäluotettavaksi (Catani 2014, 104). Esimerkiksi Palacen kylmäkkönä toiminut Sirkka Gustafsson menetti vuokra-asunnon vain sen vuoksi, ettei tuleva vuokranantaja ollut mielissään hänen työstään ravintolan kylmäkkönä (Martiala & Lylyharju 2017, 93).

Mielikuva paheellisista ravintola-alan työntekijöistä alkoi kuitenkin karista, kun suomalaiset kiinnostuivat ruuasta ja viineistä enemmän 1980-luvulla. Kokin ammatti alkoi kiinnostaa jo tuolloin, kun vuonna 1987 huippukokki Eero Mäkelän ravintola vastaanotti ensimmäisen Michelin-tähtensä, ja kasvava kiinnostus ravintola-alaa kohtaan johtikin uusien oppilaitosten perustamiseen. Ravintoloita tuli lisää, joten osaavalle työvoimalle oli myös paljon kysyntää. (Catani 2014, 104, 106, 114.)

1990-luvulla television valloittivat erilaiset kokkausohjelmat, joilla Catani näkee olevan positiivinen vaikutus ravintola-alaan (Catani 2014, 105). 1990-luvun laman jälkeen ravintola-keittiöiden koko kutistui ja työtehtävät kuuluivat kaikille oman spesifioidun työtehtävän sijaan; esimerkiksi ennen 1980-lukua ammattikeittiössä oli toiminut erikseen muun muassa lihanleikkaaja. (Catani 2014, 115, 123.) Muita entisiä, jo poisjääneitä ammattikeittiön työntekijöitä ovat apulaisina toimineet kolvit, paistajat, soosikokit sekä yksinomaan kalaruokia valmistaneet keittäjät (Martiala & Lylyharju 2017, 94).

Varsinainen innostus ruokaan sekä kiinnostus kokin ammattiin heräsi kuitenkin vasta 2000-luvulla, jolloin ammattikokit saivat suurta näkyvyyttä muun muassa kotimaisessa *Kokkisota*-ohjelmassa. (Catani 2014, 104–106.) 2000-luvun alkupuoliskolla kokin ammatin mediakuvaan sekä kiinnostusta ammattia kohtaan kasvattivat kansainvälisellä tasolla muun muassa *Kauhukeittiö*-realitysarjassa alaisilleen alati huutava ja kiroileva Gordon Ramsay, kokin työtä ja ammattikeittiön salaisuuksia *Kitchen Confidential*-kirjassa (2000) valottanut Anthony Bourdain sekä *Alaston kokki*-ruokaohjelman rento ja itsevarma Jamie Oliver. Harris ja Giuffre pitävätkin tätä kokkien medianäkyvyyden lisääntymistä ja sen oivallista hyödyntämistä oman uran nostattamiseen käännekohtana, jolloin kokin asema muuttui palvelijasta supertähdeksi (Harris & Giuffre 2015, 18). Kokkiohjelmien suosion lisäksi päätähden karismalla ja ulosannilla lienee osansa henkilökultin muodostumisessa.

Vaikka lukuisat ruokaohjelmat ovatkin edesauttaneet kokin ammatin suosion nousua, ohjelmista ja muusta mediasta välittyvää mielikuvaa on kritisoitu kokin todellista työtä vääriltä, kuten Palvelualojen ammattiliitto PAM toteaa Ylen uutisartikkelissa (Krautsuk 2017a). Majoitus- ja ravintolapalvelut MaRa on samaa mieltä tästä vääristyneestä mielikuvasta kokista viettämässä hulppeaa elämää ja paistattelemassa julkisuudessa. Yhdistyksen varatoimitusjohtaja Veli-Matti Aittoniemi kertookin joidenkin kokkien vaihtaneen alaa heidän huomattuaan, ettei ammatti vastaakaan heidän mielikuviaan. Aittoniemen mukaan osa siirtyy pois ravintolasta esimerkiksi kauppojen palvelukseen valmistamaan valmisruokia (Krautsuk 2017b).

Tätä nykyä aiemmin niin paheelliseksi mielletty kokin ammatti nauttii kuitenkin suurta arvostusta, jonka perustana Catanin mielestä ovat ne lukuisat ruokaan ja ruuanlaittoon

keskittyvät TV-ohjelmat, joka omalta osaltaan ruokkii myös ihmisten kokkausintoa (Catani 2014, 104). Jo kuitenkin suomalaisen ravintolamaailman historiaa kartoittaessa sekä huippukokkien nimiä listatessa huomaa miesten edustavan valokeilassa paistattelevaa enemmistöä, vaikka samaan aikaan puhutaan ravintola-alan naisvaltaisuudesta, kuten Catanikin toteaa. Historiasta löytyykin mainittavaksi nimekkäitä kylmäköitä, mutta esimerkiksi Savoy-ravintola palkkasi vasta vuonna 1994 ensimmäisen naispuolisen keittiömestarin, Maija Silvennoisen. (Catani 2014, 128.) Martiala ja Lylyharju kertovat kylmäkö Sirkka Gustafssonin kokemusten kautta ravintolakeittiön muutoksesta naisvaltaisesta miesvaltaiseksi: vuonna 1957 ravintolan keittiössä valtaosa työntekijöistä oli naisia, mutta vuoteen 1988 mennessä keittiön lämpimällä puolella naiskokkeja oli enää yksi (Martiala & Lylyharju 2017, 93).

Tänä päivänä suomalaisiksi huippukokkeiksi tituleerataan Silvennoisen lisäksi Helena Puolakka sekä miesvoittoisesta enemmistöstä muun muassa Kari Aihinen, Henri Alén, Tomi Björck, Michael Björklund, Jaakko Kolmonen, Markus Maulavirta, Eero Mäkelä, Osmo Norha, Jyrki Sukula, Harri Syrjänen, Pekka Terävä, Veijo Vanamo, Hans Välimäki ja Aki Wahlman, joista osa on laajentanut näkyvyyttään myös television ja ruokakirjallisuuden pariin. Television puolella naisia näkee ruokaohjelmissa paljonkin, ja tunnettuja naispuolisia tv-kokkeja edustavatkin kotimaassa Kati Nappa, Sara La Fountain ja Pipsa Hurmerinta sekä kansainvälisellä tasolla Nigella Lawson, Rachael Ray ja Julia Child, jotka kaikki ovat laajentaneet näkyvyyttään myös ruokakirjojen puolelle.

3 SEGREGAATIO JA SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

3.1 Segregaatio

Työelämän segregaatiolla tarkoitetaan työn ja ammattien jakautumista sukupuolen mukaan, joka vaikuttaa niin työmarkkinoihin kuin ammatinvalintaan. Sukupuolittuneesta työelämästä puhuttaessa jokin työ tai ammatti mielletään yksinomaan miesten tai naisten työksi, räikeimpänä esimerkkinä rakentamisen miesvaltaisuus ja hoiva-alan naisvaltaisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan rakennusalalla 92 prosenttia työntekijöistä oli miehiä, kun taas hoiva-alalla naisia oli 86,4 prosenttia vuonna 2017. Myös majoi- tus- ja ravitsemusala katsotaan naisvaltaiseksi alaksi, sillä tällä alalla naistyöntekijöitä on 69,4 prosenttia. Työelämän lisäksi segregaatio ulottuu myös koulutuksen piiriin, leimaten alat jo tuolloin joko mies- tai naisvaltaisiksi. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Päivi Korvajärven mukaan tämä jo ammatinvalinnassa ilmenevä segregaatio muovaa ammatti-identiteettiä ja ohjaa ammatinvalinnallisissa ratkaisuissa. Mikäli mies- tai naissukupuolen edustajia on alalla enemmän kuin 60 prosenttia, puhutaan mies- tai naisvaltaisesta alasta. Korvajärven mukaan segregaation olemassaoloon vaikuttavat myös yhteiskunnassa syntyneet kulttuuriset, vuorovaikutukselliset ja viestinnälliset käsitykset, jotka luovat eroja sukupuolten välille. Nämä erot puolestaan synnyttävät stereotyyppisiä ja mielikuvia, jotka tahollaan voimistavat maskuliinisia ja feminiinisiä eroja työskentelytavoissa ja koulutuksessa. (Korvajärvi 2010, 185–189.)

Korvajärvi toteaa tutkielmassaan segregaation vaikuttaneen suomalaisessa yhteiskunnassa kauan; esimerkiksi jo 1700-luvulla naiset työskentelivät ruuan valmistuksen ja hoitotyön parissa (Korvajärvi 2010, 186). Elina Mikkela on samaa mieltä Korvajärven kanssa segregaation pitkistä juurista. Hänen mukaansa segregaatiolla olisi vahva, jopa traditio- naalinen jalansija suomalaisessa työelämässä, ollen näin yksi osasy siihen, mikseivät naiset etene johtotehtäviin (Mikkela 2013, 65, 79). Marjaliisa Hentilän mukaan myös palkkaerot vaikuttavat segregaation olemassaoloon, ja palkkaerojen historia ulottuukin pitkälle suomalaisen työelämän historiassa. Vielä 1900-luvun taitteessa naisia pidettiin halvempina työvoimana, ja heidän palkkansa vastasi kahta kolmasosaa miesten saamasta palkasta. Naisen odotettiin myös jättäytyvän pois työelämästä avioiduttuaan, sillä vain naimattomat naiset saivat tehdä vapaasti töitä, siinä missä aviovaimot olivat riippuvaisia miehensä tienesteistä. (Hentilä 2006, 139–140, 144, 147.)

Kuitenkin naisten saapuminen palvelualan työtehtäviin mullisti työelämän rakenteita. Toisen maailmansodan myötä moni ammatti naisistui eli naiset edustivat työssä enemmistöä. Sodan tuomaa työvoimapulaa kotimaassa pidettiin kuitenkin vain väliaikaisena ratkaisuna. Naiset haluttiinkin sotien jälkeen pois aloilta, joita oltiin totuttu pitämään miesvaltaisina. Palvelusektorin työpaikoista muodostui kuitenkin naisten suurin työllistäjä. Vuonna 1962 astui voimaan samapalkkaisuutta koskeva laki. (Hentilä 2006, 141, 148–149, 151–153.)

2000-luvulle tultaessa naiset ovat nousseet enemmistöksi suomalaisessa työvoimassa. He myös pysyvät mukana työelämässä miehiä pidempään. Korvajärven mukaan suomalaisten työt ovat kuitenkin Euroopan unioninkin tilastojen valossa jakautuneet vahvasti miesten ja naisten työtehtäviin. (Korvajärvi 2010, 185.) Hentilä toteaa naisten palkan vastanneen vielä 2000-luvun alkupuolella 80 prosenttia miesten palkasta, ja naisten työpanokseen kohdistuu erilaista kritiikkiä ja kunnioitusta kuin miesten (Hentilä 2006, 152). Samasta työn arvostuksen eriarvoisuudesta sukupuolten välillä kirjoitti aikoinaan myös Simone de Beauvoir klassikkoteoksessaan *Toinen sukupuoli*: vaikka mies ja nainen tekisivät samaa työtä, nainen ei osaa osakseen samanlaista kiitosta (de Beauvoir 1949, 260).

Tästä työn arvostuksen erilaisuudesta kertoo myös Linda McDowellin tekemä tutkimus, jonka mukaan sukupuoli on liitoksissa työn arvostukseen. Esimerkiksi hyvien asiakassuhteiden luomisen McDowell näkee naisellisena piirteenä, jota hyödyntäessään mies saa kiitosta ammattitaidostaan. Naisen kohdalla samanlaisen menettelytavan katsotaan olevan oleellista, joten siihen ei kiinnitetty huomiota. Jos taas naisen työskentelytavassa ilmeni miehisiä piirteitä, hänen todettiin olevan liian maskuliininen. (McDowell 1997; Korvajärven 2010, 192 mukaan.) Raija Julkunen toteaa omassa tutkimuksessaan, kuinka sukupuolittuneihin ammatteihin voi liittyä myös sukupuoleen yhdistettyjen kykyjen hyödyntäminen (Julkunen 2010, 131). Tällaiset sukupuoleen sidotut ominaisuudet tulevat esiin Diane Perronin määritelmässä, jonka mukaan naisten keskeisiä työaloja ovat siivoaminen, ruuanlaitto ja hoitotyö. Miesten ydinosaamista kuvasivat koneet, raha ja hallinnolliset tehtävät. (Perrons 2005, Julkunen 2010, 131 mukaan.) Sosiologi Joan Acker tukee tätä teoriaa sukupuoleen liitettävissä olevien kykyjen kytkeytymistä työn tai työtehtävän määrittelyyn, sillä hänen mukaansa naisten työtehtäviksi mielletään usein hoiva- ja kasvatustyö, muista huolehtiminen, muiden tukeminen sekä asioiden järjestely ja monen asian samanaikainen toteutus. Samanarvoista työtä kartoittaneessa tutkimuksessaan Acker toteaa, etteivät miehet kiinnittäneet näihin taitoihin huomiota, vaikka naiset yrittivät tuoda niitä enemmän esille. Sen sijaan miehiin liitettäviä taitoja arvostettiin enemmän, sillä naisten taitojen nähtiin olevan jokaisen hallittavissa. (Acker 1990a, 247, 257).

Segregaatio ulottuu myös ammattinimikkeen sisäiseen jakoon, eli jotkin ammatin sisäiset suuntautumisaset voivat olla naisvaltaisia ja toiset miesvaltaisia, vaikka ammatissa toimisi tasapuolisesti niin miehiä kuin naisiaikin. Tästä sisäisestä segregaatiosta Korvajärvi antaa esimerkin lääkärin ammatin, jossa miehet suuntautuvat useammin kirurgian pariin ja naiset erikoistuvat lastenlääkäreiksi. (Korvajärvi 2010, 186.)

Segregaatiota pyritään kitkemään pois työelämästä. Korvajärven mukaan muutos on aloitettava yhteiskunnan sukupuolittuneiden käsitysten havaitsemisella (Korvajärvi 2010, 189). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan molempien sukupuolien tulisi saada samanlaiset mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen elämän osa-alueilla. Tämän samanarvoisuuden nähdään vaikuttavan segregaation sekä sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän vähenemiseen työrintamalla. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Työelämän sukupuolittuneisuutta on havaittavissa myös kokin ammatin historiassa, joka on alkujaan ollut pitkälti miesten dominoima. Esimerkiksi Ranskassa, haute cuisinen kehossa, keittiönmestarin titteli, *officer de cuisine*, oli alkujaan militaristinen titteli (Ferguson 2004, Harris & Giuffren 2015, 21 mukaan). 1800-luvun ranskalaiset gastronomiset ammattiliitot sulki naiset piirinsä ulkopuolelle, eväten heiltä myös mahdollisuuden työskennellä ravintoloissa sekä opiskella alan oppilaitoksissa (Harris & Giuffre 2015, 24–26). Tämä ulkopuolelle jättäminen vahvisti omalta osaltaan kokin ammatissa vallinnutta vahvaa jakoa miesten ja naisten ruuanlaiton välillä, jota Emmi Kallio kuvailee tutkimuksessaan jakautuvan maskuliiniseen, yläluokkaiseen ravintolamaailmaan ja feminiiniseen, alaluokkaiseen kotiruuan valmistukseen (Kallio 2010, 87). Nainen oli siis ruuanlaiton epäammattimainen harrastelija, joka valmisti ruokaa kotona perheelleen biologisen tarpeensa sekä huolenpidon motivoimana, siinä missä ammatikseen ravintolassa kokkaava mieskokki sai pelkän biologisen tarpeen sijaan toteuttaa ja kehittää itseään sekä käyttää luovuuttaan (Harris & Giuffre 2015, 27–28). Kotiruokaan liitettyllä hoivalla ja muista huolehtimisella ei ajatella olevan samanlaista painoarvoa kuin mieskokin valmistamalla ruualla (England & Folbre 1999, Harris & Giuffren 2015, 78 mukaan). Toisaalta de Beauvoir kirjoitti myös kotiruuan tekijän kaipaavan ylistystä loihimistaan ruuista, vaikkakin vain siltä ainoalta yleisöltään, omalta perheeltään tai heidän vierailtaan. Kotiruuan arvo kasvaa, kun sitä otetaan lisää. (de Beauvoir 1949, 260.)

Harris ja Giuffre tulkitsevat kokin ammatin suurimmaksi uhaksi naisistumisen, sillä naisvaltaisissa töissä palkka ja työtä kohtaan osoitettu arvostus ovat matalampia. (Cohen & Huffman 2003; Mandel 2013; Reskin & Roos 1990; Tomaskovic-Devey 1993, Harris & Giuffren 2015, 8 mukaan.) Sen sijaan miesvaltaiset alat saavat enemmän palkkaa. Harris ja Giuffre näkevätkin historiassa tapahtuneen naisten sulkemisen pois gastronomisista

piireistä ja mieskokkeja suosivan asenteen naisistumisen uhan takia syntyneen epävarman maskuliinisuuden tekoina. (Harris & Giuffre 2015, 5, 8–9.)

Ammatissa tapahtuvaa sisäistä jakautumista voidaan tarkastella myös kokin ammatissa. Stereotyyppisenä käsityksenä on, että miehet toimivat lämpimien pääruokien valmistajina ja naiset alku- ja jälkiruokien sekä salaattien tekijöinä. Esimerkiksi Harrisin ja Giuffren haastattelemat naiskokit kertoivat, etteivät heidän haastattelemansa naiskeittiömestarit kokeneet *garde mangerin*, kylmäkön, toimipistettä sellaiseksi, jossa he saisivat näyttää taitonsa. Erään haastateltavan esimies oli jopa todennut kaikkien naisten aloittavan työskentelyn ensiksi alkuruokien parissa. Toisen haastateltavan mielestä naiset määrättiin kylmälle puolelle siksi, ettei heidän uskottu pärjäävän lämpimällä puolella. Haastatellut naiskeittiömestarit kokivatkin aloittavansa uransa muutaman askelen muita jäljessä. (Harris & Giuffre 2015, 5, 99–101, 164). Myös Kathy Sealin haastattelemat naiskeittiömestarit kokivat aloittavansa uransa mieskokkeja alemmaa heidän sijoituessa alku- ja jälkiruokien teon pariin ammattikeittiössä (Seal 1989, 124).

Ammatin sisäistä eriytymistä tapahtuu myös Suomessa: yksi Aamulehden haastattelemissa naiskeittiömestareista kertoi, kuinka hänen opiskeluaikoinaan poikia kannustettiin enemmän *à la carte* -ravintoloiden kokeiksi, kun taas tytöt työllistyisivät suurtalouskeittiöiden puolelle (Hyvärinen 2018). Kallio myötäilee ajatusta kokin ammatin sisäisestä jaosta Maarit Knuutilaa lainaten: 1980-luvun Suomessa ravintolakoulun käyneet naiset päätyivät usein kylmäkön tehtäviin, kun taas miehet työskentelivät kokkeina (Knuutila 2007, Kallion 2010, 20 mukaan). Anna Piispanen käsittelee tutkimuksessaan myös ammatin sukupuolittuneisuutta. Hän kuvaa naisten olleen aiemmin keittäjiä, siinä missä yksinomaan miehet työskentelivät kokkeina. Myös kylmäkön Piispanen tulkitsee ennen kaikkea naisen ammattinimikkeeksi. Sittemmin myös naiset ovat saaneet käyttöönsä kokin tittelin, tulle näin samanveroisiksi samaa työtä tekevien mieskollegoidensa kanssa. (Piispanen 2017, 65–66.)

Kallion mukaan myös ruoka voi olla sukupuolittunutta. Esimerkiksi lihaa kuvataan maskuliinisena, auktoriteettisena symbolina, siinä missä kasvikset ovat naisellisia ja heikkoja (Adams 1992, Lupton 1996, Kallion 2010, 17 mukaan). Jälkiruuat ja muut herkut ovat liitettävissä vain ja ainoastaan naisiin, kun taas grillaaminen ja rasvainen grilliruoka korostavat miehisyyttä (Kallio 2010, 18, 74–76). Heijastuvatko nämä symbolit ja miellelyhtymät ammattikeittiön työnjakoon, miesten paistaessa lihaa ja naisten valmistessa makeita jälkiruokia?

Samaa asetelmaa naisten ja miesten ruuanlaiton eriarvoistumista voi verrata nykypäivän kokkiohjelmiin, joissa mieskokit matkustavat ympäri maailmaa jännittävissä paikoissa

etsimässä laadukkaita, eksoottisia raaka-aineita, välillä menemällä äärimmäisyyksiin asti esimerkiksi teurastamalla eläimen itse isolla veitsellä. Tällä tavoin halutaan alleviivata ammatin miehisyttä ja mieskokkien ammattilaisuutta. (Harris & Giuffre 2015, 40.) Kallion kuvaama sukupuolittunut kuva lihasta maskuliinisen vallan symbolina ei ole kaukana tästä. Julkisuudessa tunnetut naiskokit sen sijaan tuntuvat äärimmäisyyksien sijaan pysyvän enimmäkseen TV-studiossa sekä sen luomassa rauhallisessa, kodinomaisessa, jopa arkisessa ympäristössä. Näin ovat tehneet muun muassa Julia Child ja Nigella Lawson ruokaohjelmissaan. Mutta entä esimerkiksi Jamie Oliver, joka myöskin tekee ruokaa kodinomaisessa ympäristössä muun muassa *Jamie Oliverin kotona-* ja *Alaston kokki* -ruokaohjelmissaan?

TV-kokin ja ravintolakokin välillä on eroavaisuus. Kallio pohtii naispuolisten TV-kokkien runsasta määrää muun muassa sillä, että naisten paikka on olla katseen kohteena, vaivatonta kotiruokaa tehden. Toisekseen TV-kokkina esiintyminen ei aina vaadi kokin ammatillista koulutusta, mikä toisinaan johtaa siihen, että TV-kokki nähdään amatöörinä eikä saa näin osakseen samanlaista kunnioitusta kuin ammattikokki. (Kallio 2010, 20, 43.)

Täysin alistettuja naiset eivät ole kuitenkaan kotiruuanlaiton parissa: Sebastien Wlodyka puhuu kotikeittiön karismaattisista naisista, muun muassa äideistä ja isoäideistä, joiden ruuanlaitto on inspiroinut myös poikia ruuanlaiton saloihin (Wlodyka 2015, 2). Harris ja Giuffre huomauttavat omassa tutkimuksessaan, kuinka moni miespuolinen keittiömestari kertoo saaneen innoituksensa ruuanlaittoon nimenomaan oman äitinsä tai isoäitinsä ruuanlaiton kautta. Miehen on kuitenkin pyrittävä pois äidin ja epäammattimaisen kotiruuan vaikutuksesta omilla ammattitaidoillaan menestyäkseen ammattilaisena. (Harris & Giuffre 2015, 58, 60.) Samaa äidin kotiruuanlaiton ylittämistä Kallio havaitsee Hans Välimäen *Mummola*-kotiruokakirjan esipuheessa (Kallio 2010, 80).

3.2 Lasikatto

Kaisa Kauppinen kuvailee lasikatto-termin saaneen muotonsa 1980-luvun Yhdysvalloissa. Lasikatolla tarkoitetaan työtehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan, ja sen selkein esimerkki on naisten vähäinen tai jopa olematon määrä yrityksen tai organisaation johtotehtävissä, siinä missä miehet edustavat vahvaa enemmistöä. Lasikatto kuvastaa tilannetta, jossa nainen ei pysty etenemään urallaan johtavaan asemaan, vaan jumiutuu työyhteisön hierarkiassa alemmalle tasolle miesten hallitessa yrityksen korkea-arvoisempia nimikkeitä. (Kauppinen 2006, 15.)

Korvajärvi kuvaa lasikattoa ongelmaksi, joka yhdistetään ennen kaikkea naisiin. Hän myös ihmettelee, miksei johtoportaan suuri miesvaltaisuus tai miesten helpompi urakehitys

herätä keskustelua. (Korvajärvi 1996, 89.) Lasikatosta puhuu jo Simone de Beauvoir, vaikkakaan hän ei käyttänyt lasikaton termiä suoraan teoksessaan. Hänen mukaansa syvälle juurtuneet traditiot hankaloittavat naisten oikeuksien toteutumista, vaikka ne olisikin annettu kirjallisena ohjeistuksena. Vaikka mahdollisuudet olisivat samat, miehet saavat silti parempaa palkkaa ja etenevät urallaan helpommin kuin naiset. (de Beauvoir 1949, 16.)

Lasikaton rakennusaineet koostuvat Kauppisen mukaan työkuulttuurissa vallitsevasta uskonnuksesta miehestä parempana johtajana sekä naisiin kohdistuvista suuremmista perhevelvollisuuksista. Kauppisen mielestä naisjohtajuutta ei tueta tarpeeksi. Verkostoitumisen ulkopuolelle jääminen ja syrjintä kuuluvat lasikaton elementteihin, mutta myös perheeseen liittyvät velvoitteet mielletään ennen kaikkea naisen uraa jarruttavaksi kitkaksi. Kauppisen mukaan johtajiksi nousevatkin ennemmin naiset, jotka ovat jättäneet perheen perustamatta. (Kauppinen 2006, 17–18, 21.)

Myös Raija Julkunen toteaa omassa tutkimuksessaan, kuinka mieheen liittyy enemmän johtajalle myönteisiä ominaisuuksia: miehen katsotaan olevan vallan, menestyksen, rahan, teknologian ja dynaamisuuden airut (Julkunen 2010, 136). Minna Leinonen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo ovat samaa mieltä Julkusen kanssa, sillä heidän mukaansa menestys, kunnianhimo ja tuloksellinen toiminta ovat nimenomaan maskuliinisia piirteitä. Heidän mielestään naisjohtajaa ja hänen tekemiään valintoja myös kritisoidaan enemmän juurikin hänen sukupuolensa takia. (Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 181–182.)

Kauppisen mainitsema miesjohtajuuden suosiminen ja naiseen kohdistuvat perheeseen liittyvät velvollisuudet taasen ovat yhteydessä Joan Ackerin toteamaan mielikuvaan täysin työlleen omistautuneesta työntekijästä, joka on olemassa vain työtään varten. Ackerin mukaan tästä mallista tuli ihanne työmarkkinoilla, mutta tämän työlleen omistautuneen työntekijän roolin saattoi ottaa vain mies, siinä missä naisella katsottiin olevan sopimaton työhön perusteltujen velvoitteidensa eli esimerkiksi perheeseen kohdistuvien velvoitteiden takia. (Acker 1990b, 149.) Tätä kuvausta peilaa myös Kauppisen toteamus miesjohtajasta, joka voi rauhassa omistautua työlleen perheen antaman tuen ansiosta, mutta perheellisen naisjohtajan ajatellaan priorisoivan perheensä työn sijaan (Kauppinen 2006, 22). de Beauvoir totesi miehen olevan ensisijaisesti produktiivinen yhteisön jäsen, perheen merkityksen ja siinä omatun aseman tulevan kansallisen velvoitteen vanavedessä (de Beauvoir 1949, 261).

Naiskokkeihin kohdistuvissa tutkimuksissa lasikatto-termi esiintyy samalla lailla kuin Kauppinen on sitä omassa tekstissään kuvailut: esteenä, jota ei voi paljain silmin erottaa (Kauppinen 2006, 15). Lasikaton mainitsevat nimeltä tutkimuksissaan Harris ja Giuffre (2015) sekä Wlodyka (2015), etupäässä naispuolisten keittiömestarien johtamistavoista

puhuttaessa. Molemmat tutkimukset käyvät kuitenkin tahoillaan läpi myös kokin ammatin historiaa, joka on jo aiemmassa alaluvussa esitetty aiempina vuosisatoina miesvaltaisena ammattina, naisten kotiruhanlaiton ollessa väheksytyimmässä asemassa ja naisten jäädessä gastronomisten ammattiipiirien ulkopuolelle. Tämän ulkopuolelle jättämisen voisi nähdä lasikaton kaltaisena toimenpiteenä.

Harrisin ja Giuffren haastattelemista naiskokeista muutama koki tulleen väärinkohdeluksi työelämässä perheellisytensä takia. Yhdelle sanottiin suoraan, ettei ravintolaan haettu palkata perheellistävää naista, mutta toinen, perheetön nainen, kertoi jääneensä paitsi ylennyksestä sen mennessä sittemmin mieskollegalle, jolla oli perhe elätettävänä. Tämän Harris ja Giuffre tulkitsevat käsityksenä miehestä perhettään taloudellisesti tukevana perheenpäänä eli toisin sanoen työskentelemällä ahkerasti, siinä missä perheellinen nainen nähdään ensisijaisena huolehtijana. Harris ja Giuffre väittävätkin, ettei miespuolisen keittiömestarin tarvitse jättäytyä pois töistään lastenhoidon takia juuri ollenkaan, siinä missä naispuoliset keittiömestarit joutuvat tekemään valinnan. Tämän katsottiin lisäävän käsitystä mieskeittiömestarien omistautumisesta työlleen. Osa naisista oli myös urakehityksensä vuoksi päättänyt lykätä perheen perustamista tuonnemmaksi. (Harris & Giuffre 2015, 93, 169–170, 177–178.)

Kuvaus elantoa tienaavasta miespuolisesta perheenpäästä sopii yhteen Ackerin (1990b, 149) antaman omistautuneen työntekijän kuvauksen kanssa. Omistautuminen työlleen nähdään urakehityksen hyveenä perheen ja työn ristitulella, mutta naisen uskotaan valitsevan vain jommankumman annetuista vaihtoehdoista. Tällaiset väitteet jatkavat Harrisin ja Giuffren mielestä kokin ammatin maskuliinista mielikuvaa sekä hankaloittaa naisten etenemistä urallaan. (Harris & Giuffre 2015, 70, 82.)

Myös Wlodyka mainitsee tutkimuksessaan naisiin kohdistuvat perheveloitteet kulttuuriin sidoksissa olevina piirteinä, mutta hänen mielestään matkailu- ja ravintola-ala voisi oppia lisää kannustamalla naisjohtajuuteen sen sijaan, että naiset jäisivät alalla vaille johtotehtäviä (Wlodyka 2015, 11-12). Tämä toteamus saa tukea Kauppiselta, jonka kuvailemien lasikaton elementtien mukaan naisjohtajuus kaipaisi lisää tukea osakseen. Johtoasemassa olevat naiset voisivat Kauppisen mukaan tuoda työelämään lisää monimuotoisuutta ja naisnäkökulmaa (Kauppinen 2006, 18).

3.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Suomen laissa on säädetty laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta vuonna 1986. Vuoteen 2018 mennessä laki on kasvanut 25 pykälää sisältäväksi kokonaisuudeksi, ja vuonna 2014 asetetun säädöksen mukaan lain tarkoitusperä on seuraavanlainen:

Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014, 1§.)

Sukupuolten välisen tasa-arvolain mukaan sukupuoleen kohdistuva syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välittömiksi luokiteltavat, suoraan sukupuoleen kohdistuvat syrjintätavat ovat:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;*
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;*
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 139/2014, 7§.)*

Sen sijaan välillisiksi luokiteltavat sukupuoleen kohdistuvat syrjintämuodot ovat:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;*
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 139/2014, 7§.)*

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja ylläpitäminen työelämässä kuuluu kaikille työssäkäyville, ja siihen voi vaikuttaa omalla käytöksellään sekä asenteellaan. Laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta määrittelee kuitenkin erikseen työnantajan vastuun sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa työelämässä. Lain mukaan työnantajan tulee:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;*
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;*

3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;

4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 232/2005, 6§)

Työntekijän ja työnantajan vastuiden lisäksi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista valvotaan myös virkavallan suomin keinoin. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014, 16§).

Raija Julkunen pohtii omassa tutkimuksessaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Suomessa. Hän toteaa, kuinka tasa-arvo mielletään Suomessa ja muualla Pohjoismaissa suorastaan itsestäänselvyydeksi. Tästä meidät muistetaan, tasa-arvon vahvasta toteutumisesta. Tasa-arvopolitiikan hän kritisoi rajoittuneen kuitenkin ennen kaikkea sukupuolten väliseen tasa-arvoon, joka jättää varjoonsa esimerkiksi luokkien välisen tasa-arvon ja siinä kytevän eriarvoistumisen. (Julkunen 2010, 66–69.)

Puhuttaessa suomalaiseen sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä uskomuksista Julkunen nostaa esiin Anne Hollin kuvauksen: tasa-arvo toteutuu vastaajan omassa yhteisössä hyvin, epätasa-arvoisuus toteutuu jossain oman piirin ulkopuolella. Hollin mukaan tähän uskemukseen vaikuttavat niin suomalaisissa kuin maailmanlaajuisissa vertailuissa saadut hyvät, kansallistakin itsetuntoa hivelevät tulokset, historia, pohjoismainen sijainti ja identiteetti sekä vastaajan omat kokemukset ja menettelytavat. (Holli 2008, Julkunen 2010, 75 mukaan.) Tätä väitettä myötäilevät myös Minna Leinonen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo tutkielmassaan toteamalla, kuinka suomalaiset kernaasti uskovat olevansa tasa-arvoasioiden pioneereja (Leinonen ym. 2006, 174).

Julkusen mukaan keskustelua 2000-luvun sukupuolten välisestä tasa-arvosta hallitsee muutama suurta merkitystä nauttiva piirre. Näitä mieliin iskostuneita piirteitä ovat samantyyppiset mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta sekä sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ennaltaehkäisy lailla. Tämä massaan kohdistuva, laissa määritelty tasa-

arvo ei kuitenkaan feministisen ideologian mukaan vielä takaa naisille täyttä turvaa ja vapautta. (Julkunen 2010, 284–285.) Julkunen toteaa sukupuolisen epätasa-arvoistumisen kohdistuvan työelämässä etupäässä naisiin. Tähän työelämässä toteutuvan sukupuolisen epätasa-arvon piiriin kuuluvat muun muassa palkkaus, ammattitaidon arvostus, urakehitys ja työpaineet. (Julkunen 2010, 148.)

Harris ja Giuffre tutkivat tutkimuksessaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista ammattikeittiössä. Aiemmissä tutkimuksissa ammattikeittiöiden naisten suurimmiksi uhiksi nousivat syrjintä, kaltoinkohtelu, simputus ja seksuaalinen häirintä, jotka Harris ja Giuffre tulkitsevat omassa työssään jatkumoksi naisten ulkopuolisuudelle ravintola-alalla aiemmillä vuosisadoilla. (Cooper 1997; Fine 1987; Fine 1996b, Harris & Giuffren 2015, 85 mukaan). Sen sijaan seksuaalisiakin sävyjä toisinaan saavaa keittiöhuumoria Harrisin ja Giuffren haastattelemat naiset eivät kokeneet seksuaalisena häirintänä, vaan sen katsottiin kuuluvan työhön. Haastatteluissa kuitenkin selvisi, että amerikkalaiset naiskeittiömestarit ovat joutuneet kokemaan sukupuoleensa liittyvää syrjintää muun muassa alan oppilaitoksissa tai työelämässä. Yksi heidän haastattelemistaan naiskeittiömestareista kertoi käyneensä ranskalaiseen keittiöön fokusoituneessa koulussa, jonka opiskelijoiksi otettiin vain miehiä. Muutama muu naiskeittiömestari kertoi opettajien kohdelleen mies- ja naisopiskelijoita eri lailla, suosien enemmän miehiä. Työelämän puolella muutama haastateltavista oli myös kohdannut miehiä, jotka eivät halunneet työskennellä naisten kanssa ammattikeittiössä. Omia taitojaan joutui todistamaan miesvaltaisessa työyhteisössä, ja vastaajien mukaan myös heidän tekemiinsä virheisiin puututtiin mieskollegoja helpommin. Muutama Harrisin ja Giuffren naiskeittiömestareista oli myös sitä mieltä, että palkkauksella ja uraetenemisellä oli vaikutusta sukupuolten väliseen epätasa-arvoon. Heidän mielestään miespuoliset keittiömestarit saivat parempaa palkkaa työstään sekä saivat ylennyksen naiskollegojaan helpommin. (Harris & Giuffre 2015, 86, 91–93, 102, 111.)

Piispanen naiskeittiömestarit olivat myös kohdanneet urakehityksessään haasteita. Yksi kertoi kokeneensa, ettei hänen laajempaa tietämystä keittiön kylmästä puolesta arvostettu. Myös hänen kykyään keittiön lämpimän puolen johtamisesta kyseenalaistettiin. Toinen kertoi uskottavan auktoriteetin puutteesta, sillä hän oli kohdannut mieskokkeja, jotka eivät pitäneet naisesta esimiehenään. Kolmannen mielestä miesten tekemät virheet eivät saaneet niin paljon huomiota kuin naisten. Neljäs mainitsi haasteiksi palkkaeron sekä haastavat naisalaiset. (Piispanen 2017, 67, 72.)

Harris ja Giuffre panivat kuitenkin merkille, kuinka osa heidän vastaajistaan totesi, ettei sukupuolella ollut merkitystä heidän työhönsä. Työn katsottiin olevan sukupuolineutraalia toimintaa, vaikka heti seuraavassa lauseessa haastateltavat saattoivatkin kertoa

kokemastaan tapauksesta, joka Harrisin ja Giuffren mielestä nimenomaan oli sidoksissa sukupuoleen kohdistuvaan syrjintään. Monet vastaajista myös totesivat sukupuolten välisen epätasa-arvon ilmenevän myös muilla aloilla ravintola-alan lisäksi. (Harris & Giuffre 2015, 87, 119, 121.) Myös moni Piispasen haastattelemista naiskeittiömestareista ei pitänyt sukupuolta tärkeänä ammatissaan. Sukupuolta tärkeämmäksi nousi oma ammattitaito. (Piispanen 2017, 74.)

Minna Leinonen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo pohtivat myös omassa tutkielmasaan sukupuolten välisen tasa-arvon tuomia haasteita. Heidän mukaansa miehiin ja naisiin yhdistyy erilaisia odotuksia ja ennakkoluuloja työelämässä. Vaikka esimerkiksi molemmille sukupuolille annetut mahdollisuudet olisivat samat, voi miesten ja naisten välillä syntyä eroja esimerkiksi menettelytapojen, tavoitteiden ja motiivien suhteen. Kuten Harrisin ja Giuffren haastattelemat naiskeittiömestaritkin, myös Leinonen, Uosukainen ja Ylöstalo pohtivat sukupuolen vaikutusta työhön ja sukupuolineutraaliuteen. Heikin huomauttavat, ettei sukupuolen katsota vaikuttavan työhön ratkaisevasti, mutta sukupuolineutraaliuden he katsovat sen sijaan hälventävän puhetta sukupuolista tasa-arvon aihepiirissä. Tämä sukupuolettomuus voi osaltaan johtaa Leinosen, Uosukaisen ja Ylöstalon mukaan sukupuolten välisen tasa-arvon kehityksen pysähdykseen työyhteisöissä, koska ongelmaa ei tunnisteta. (Leinonen ym. 2006, 172, 185.) Myös Korvajärvi toteaa, ettei sukupuolella koeta olevan suomalaisessa työelämässä kovin suurta vaikutusta, vaan se on jokaisen yksityisasia (Korvajärvi 2010, 190).

Leinonen, Uosukainen ja Ylöstalo haastattelivat työssäkäyviä naisia sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Vastaukset olivat melkein pä yhtäläisiä amerikkalaisten naiskeittiömestarien kanssa. Suomalaiset naiset vastasivat ensiksi vakuuttamalla sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan mainiosti, mutta kertoivat heti tämän jälkeen yksityiskohtia, jotka sotivat aiempaa väitettään vastaan. Amerikkalaisnaisten tapaan myös nämä suomalaiset naiset kokivat mieskollegojensa saavan työstään suurempaa palkkaa ja urakehityksensä olevan nopeampaa. Esimerkiksi aina naisen jäämistä kotiin sairastuneen lapsen kanssa vastaajat eivät nähneet sukupuoleen liittyvänä epätasa-arvoisena asiana. (Leinonen ym. 2006, 186.) Tämänkaltaisiin vastauksiin, niin Suomessa kuin Amerikassakin, voisi vaikuttaa Anne Hollin mainitsema vastaajan oma kokemus siitä, millaiseksi mieltää sukupuolten välisen tasa-arvon omassa työyhteisössään.

Sukupuolten välinen epätasa-arvo ja eriarvoistuminen ovat nähtävissä myös ruokakirjallisuuden historiassa. Laadukkaammasta ruuanlaitosta kertovat kirjat olivat aikoinaan yksinomaan miesten kirjoittamia (Knuutila 2007, Kallion 2010, 36 mukaan). Tämän toteamuksen miesten vahvasta asemasta ammattimaisempien ruokakirjojen kirjoittajana vahvistaa

myös Harrisin ja Giuffren tutkimus, tosin Patric Kuhin tekstiin nojaten. Naisten tekemät ruokakirjat eivät painottuneet vain ruuanlaittoon, vaan myös maan esittelyyn opaskirjamaisesti. (Kuh 2001, Harrisin & Giuffren 2015, 33 mukaan.) Vain mieskirjoittajat esiintyivät myös koko nimellään vahvistaen omaa luovuuttaan ja legitimizeettiään, kun taas naiset piiloutuivat nimettömyyden tai keksityn hahmon taakse. Tällainen on esimerkiksi fiktiivinen Tante Marie, jonka nimellä on Ranskassa julkaistu suurta suosiota nauttinut ruokakirja. (de Certeau, Giard & Mayol. 1998, Kallion 2010, 37 mukaan.) 1900-luvulle tultaessa ruokakirjallisuudesta tuli naisvaltaisempaa, ja esimerkiksi amerikkalaisen Julia Childin *Mastering the Art of French Cooking* -ruokakirja nousi keskiluokkalaisen yleisön suursuosioon Childin tuodessa ranskalaiskeittiön salaisuudet kotikeittiöihin (Harris & Giuffre 2015, 33).

Anna Piispanen ihmetteli, miksi naispuoliset kokit sijoituivat niin usein kylmälle puolelle, pohtien, oliko taustalla kyse segregaatista ja näin sukupuolten välisestä epätasa-arvosta keittiössä. Sealin (1989) sekä Harrisin ja Giuffren (2015) haastattelemat naiset kokivat aloittavansa työuransa muita alemmalla työskentelemällä ensin keittiön kylmällä puolella. Piispanen haastattelemat naiskeittiömestarit totesivat kylmälle puolelle sijoittumisen, alkua ja jälkiruokien parissa työskentelemisen, olevan kuitenkin enemmän omaan mielenkiintoon pohjautuva, tietoinen valinta kuin työn sukupuolittuneisuus tai sukupuolten välinen epätasa-arvo. (Piispanen 2017, 64, 66.) Korvajärvi näkee tämän valinnan, mahdollisuuden, sukupuolten välisen tasa-arvon ilmentymisenä. Myös hänen haastattelemansa toimistosihiteeri totesi voivansa pyrkiä johtotehtäviin, mikäli niin vain haluaisi. Uralla eteneminen ei siis ollut sidoksissa sukupuoleen, vaan omaan tahtoon. (Korvajärvi 1996, 90.)

4 TASAPAINOSSA TUNTEET, ELÄMÄ JA TYÖ

4.1 Tunnettyö

Amerikkalainen sosiologi Arlie Russell Hochschild esitteli maailmalle tunnettyön, *emotion workin*, teoksessaan *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (2012) sekä *The American Journal of Psychology*ssa julkaistussa tutkielmassaan *Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure* (1979). Tunnettyötä tutkiessaan Hochschild haastatteli amerikkalaisen lentoyhtiön lentoemäntiä heidän työstään sekä erityisesti työn tunnepuolesta, johon vaikuttivat niin työnantajan tuomat vaatimukset työhön ja asiakaspalvelutilanteiden tuomat haasteet. Lisäksi Hochschild pohtii tutkimuksessaan tunnettyön näkymistä niin yksilön yksityis- kuin työelämässäkään, sekä miten sukupuoli mahdollisesti vaikuttaa tunnettyön työstämiseen.

Hochschildin mukaan tunnettyö on yksilön omien tunteiden hallitsemista (Hochschild 2012, x). Vuonna 1979 julkaistussa tutkielmassaan hän kuitenkin toteaa, ettei tämän tunteiden hallinnan lopputulos ole aina positiivinen, sillä kyse on ennen kaikkea vain yrityksestä kontrolloida tunteitaan (Hochschild 1979, 561). Tunteet ovat hänen mukaansa esillä jokaisessa työssä. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi ylläpitää työntekijöiden kesken vallitsevaa yhteishenkeä tai innostusta, mutta joidenkin ammattien työtehtävissä voidaan olla päivittäin tekemisissä surun, vihan tai menetyksen tunteen kanssa. Esimerkkeinä Hochschild antaa kateuden tunteessa vellovan luksusliikkeen myyjän ja paniikissa rypevän pörssimeklarin. Palveluammattissa olevan työntekijän on kuitenkin pyrittävä vaijentamaan tai herättelemään omia tunteitaan vallitsevaan tilanteeseen sopivaksi. Esimerkiksi asiakaspalvelussa on Hochschildin mukaan vältettävä näyttämästä omia negatiivisia tunteitaan. (Hochschild 2012, x, 7, 9.) Tunnettyötä ohjaavat myös sosiaaliset tunnesäännöt: miten ei saisi tuntea ja mikä tunteista on oikeutettu vallitsevassa tilanteessa (Hochschild 1979, 563–564).

Työssään tunteita käsittelevä työntekijä joutuu työssään myös sisäisten haasteiden äärelle. Yksi tällaisista haasteista on esimerkiksi tasapainon löytäminen oman minän ja työminän välille ilman, että työminästä tulee omaa yksityispersoonaa ja toisinpäin. Hochschildin mukaan tämä haaste on tyypillistä naisille sekä kokemattomille työntekijöille, ja hän kuvaakin tätä kahden minän muodostamaa vastakkainasettelua identiteettikriisiksi. Hochschild toteaa esimerkiksi työantajan laatimien vaatimusten luovan painetta työntekijän työminän ja yksityisen minän erillään pitämiseen. Työminän ja yksityisen minän erottamiseksi työntekijän tulisi muun muassa oppia olemaan ottamatta asioita henkilökohtaisesti

työssään, vaikka kaikki peilautuukin työminän sijaan oikean minän kautta. Tunnetyötä hallitsemaan työntekijä taasen menee Hochschildin mukaan robottimaiseen, epäaitoon suorittamistilaan työssään. (Hochschild 2012, 129, 132–133.)

Sukupuolella on väliä tunnetyössä. Hochschild toteaa sekä miesten että naisten käsittelevän työssään tunteita, tosin eri tavoin. Naiset myös työstävät työn tunnepitoista puolta miehiä enemmän, sillä joka toinen naisten ammatti sisältää tunnetyöskentelyä. Työn tunnepitoisuus onkin Hochschildin mielestä tärkeää naisille, ja he ovat usein empaattisempia ja yhteistyöhalukkaampia kuin miehet. Naisten odotetaan kuitenkin olevan kilttejä ja kunnioittavia työntekijöitä, jotka eivät koskaan näytä negatiivisia tunteitaan. Hochschildin haastattelemien lentoemäntien oletettiin olevan myös hyviä kuuntelijoita sekä ottavan vihaisen asiakaspalautteen mukisematta vastaan. Miehillä vihan tunteiden näyttäminen työssään on anteeksiannettavampaa, sillä heillä oletetaan olevan enemmän valtaa, auktoriteettia ja statusta. Jos taas nainen käyttäytyy työssään vihamielisesti, hänen katsotaan olevan työhön sopimaton. (Hochschild 2012, 11, 163–165, 173, 176–178.)

Tunnetyötä sekä sen näkyvyyttä ja merkitystä on tutkittu myös keittiömestarien ammatissa. Harrisin ja Giuffren haastattelemat naiskeittiömestarit kertoivat työstävänsä tunteitaan työn lomassa välttyäkseen huonolta leimalta. Kokin ammatissa alleviivataan usein työn fyysistä raskautta, jolloin naisten jaksamista alalla on kyseenalaistettu. Tunteellinen puoli joutui kuitenkin tätä suuremmalle koetukselle, sillä naiskeittiömestarit kertoivat feminiinisten tunteiden, esimerkiksi itkemisen, näyttämisen olevan miesvaltaisessa työyhteisössä heikkouden merkki. Itkeminen oli parempi tehdä salassa muilta, poissa keittiöstä. Harris ja Giuffre myös huomauttavat naisten joutuvan usein todistamaan taitonsa johtajana. He kuvaavat aggressiivisuuden, loogisuuden ja delegoinnin olevan olennaisia miesjohtajuuden piirteitä. Sen sijaan negatiivisia tunteita ilmaiseva nainen voidaan mieltää helposti epäpäteväksi ja liian tunteelliseksi keittiömestarin työhön. (Harris & Giuffre 2015, 94–97, 132, 142.)

Hochschildin (2012) haastattelemia lentoemäntiä taasen neuvottiin purkamaan negatiivisia tunteita työkaverin kanssa jutellessa, siinä missä Harrisin ja Giuffren (2015) naiskeittiömestarit itkivät itkunsa mieluummin yksin. Tässä nähtäneen eroavaisuus nais- ja miesvaltaisten työyhteisöjen välillä, sillä lentoemäntien ammattikunta on Hochschildin mukaan vahvasti naisvaltainen (Hochschild 2012, 15). Harrisin ja Giuffren mukaan itkemisen välttelemisestä ja salaamisesta oli muodostunut oikeastaan sääntö kokkikoulutuksen saaneiden naisten keskuudessa, jolloin voidaan puhua Hochschildin määrittelemästä tunnesäänöstä (Hochschild 2012, 116, Harris & Giuffre 2015, 95). Hochschildin kuvaama epätasa-

arvo negatiivisten tunteiden näyttämisestä sekä auktoriteetin epäedullisesta jakautumisesta miesten hyväksi esiintyvät myös Harrisin ja Giuffren tutkimuksessa.

Brandi Wyatt-Hughes on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan (2009) keittiömestarien tunnetyötä enemmän kuin Harris ja Giuffre. Siinä missä Harris ja Giuffre ovat keskittyneet tutkimaan nimenomaan naispuolisia keittiömestareita, on Wyatt-Hughes ottanut tutkittavakseen myös miespuoliset keittiömestarit ja vertaakin tutkimustuloksissaan sukupuolten välisiä eroja tunnetyössä. Wyatt-Hughes toteaa Harrisin ja Giuffren sekä Hochschildin tapaan naisten työstävän tunteitaan työn puitteissa enemmän, mutta arvostavan työskentely- ja johtamistavassaan yhteisöllisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Sen sijaan miesten kuvataan pitävän tunteensa omana tietonaan ja keskittyvän enemmänkin työmagonsa ylläpitoon keittiön maskuliinisen, hierarkkisen tyylin mukaisesti. Näin ollen Wyatt-Hughes toteaa sukupuolella olevan merkitystä kokonaisuudessaan, ainakin tunnetasolla. (Wyatt-Hughes 2009, viii, 5–6.)

Kuten Hochschild on aiemmin todennut, naiset mielletään kilteiksi työntekijöiksi. Näin toteaa myös Wyatt-Hughes. Kiltteys joutuu Wyatt-Hughesin mielestä kuitenkin koetukselle miesvaltaisessa ammattikeittiössä, mikäli omaa osaamistaan ja miesmäisyyttään on todistettava työyhteisössä. Tämä johtaa maskuliinisen roolin omaamiseen tai roolien väliseen ristiriitaan, kun taas mieskokkien on työympäristön maskuliinisuuden ansiosta helpompi omaksua roolinsa. Naiskeittiömestarien kuvaillaan valitsevan usein kahden erilaisen roolin välillä: maskuliinisen tai äidillisen. (Wyatt-Hughes 2009, 4, 8, 10, 13, 28). Esimerkiksi moni Harrisin ja Giuffren haastattelemissa naiskeittiömestareista mielsi äidillisen roolin olevan parempi vaihtoehto maskuliinisen johtamistavan omaamisen sijaan (Harris & Giuffre 2015, 132). Wyatt-Hughes kuitenkin huomauttaa, että myös tämä äidillinen rooli saa osakseen kritiikkiä sen joutuessa törmäyskurssille johtajamielikuvien kanssa. Sen sijaan mieskeittiömestarin isällisyyttä ei kyseenalaisteta. Kunnioitusta mitataan enemmän auktoriteetin, arvoaseman ja statuksen kautta. (Wyatt-Hughes 2009, 12–14.)

Myös Wlodyka on pohtinut tutkimuksessaan naissukupuoleen liitettävissä olevia ominaisuuksia. Hochschildin (2012) ja Wyatt-Hughesin (2009) mainitseman kiltteyden määrittelyn sijaan Wlodyka kuvaa naisen olennaisimpien piirteiden olevan rentous, huolehtivaisuus, lempeys ja rakastavaisuus. Mieheen liitettävästä vallasta ja aggressiosta Wlodyka ei myöskään mainitse, vaan kuvaa miestä enemmänkin itsenäiseksi ja vahvaksi. (Wlodyka 2015, 12.)

Wyatt-Hughesin haastattelemat naiskeittiömestarit kertoivat omien huonojen esimieskokemustensa vaikuttaneen siihen, miksi he itse halusivat olla parempia, muita innostavia johtajia. Kärsivällisyys, kuuntelutaidot, omien tunteiden hallinta sekä toisten kunnioittaminen

nähtiin hyvän johtajan valtteina. Miehet taas näkivät olevansa kurinpitäjiä, rajun rehellisiä ja kehuvaansa alaisiaan vain tarvittaessa, mutta omaavansa hyvät kommunikointitaidot sekä olevansa rohkaisevia. (Wyatt-Hughes 2009, 30–33, 45.) Satu Taurén-Kankareen tutkimuksessa hänen haastattelemansa kokit kertoivat myös toivovansa esimiehensä omaavan vuorovaikutus- ja kuuntelutaitoja, arvostavan alaisiaan sekä luovan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja me-henkeä. Sen sijaan epäluuloisuus ja toisten työnteon jatkuva seuraaminen koettiin ei-toivotuiksi ominaisuuksiksi. (Taurén-Kankare 2017, 25.)

Wyatt-Hughesin mukaan ammattikeittiöt myös sopivat työyhteisössä vallitsevista tunteensäännöistä sujuvan yhteistyön takaamiseksi kiireenkin keskellä. Tällöin omien tunteiden neutralisoimisesta on hyötyä. (Wyatt-Hughes 2009, 15–16.) Samasta tunteiden neutralisoinnista, tai henkilökohtaistamisen välttämisestä, puhuu myös Hochschild.

Naiskeittiömestareiden mielestä palkitsevinta työssä oli miellyttävän asiakaskokemuksen takaaminen omalla työpanoksellaan, mikä Wyatt-Hughesin tulkitsemana viittasi naispuolisten keittiömestarien suurempaan kiinnostukseen asiakkaiden onnea kohtaan pelkän ruuanvalmistuksen sijaan. Myös vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa oli heidän mielestään palkitsevaa, mistä Wyatt-Hughes vetääkin johtopäätöksen tutkimuksen alussa esitettyyn väitteeseen naisten halusta toimia enemmän yhteisönä, sekä yhteistyötä vaalivan johtajuuden olevan sidoksissa naisten sukupuoli-identiteettiin. Miespuoliset keittiömestarit kokivat palkitsevana nimenomaan ruuanlaiton ja siitä saadut kehu. Etusijan palkitsevuudessa vei siis miesten mielestä ruoka. Palkitsevuutta koskevista vastauksista Wyatt-Hughes tekee päätelmän, että naispuoliset kokit haluavat ylläpitää tunnepitoista kokemusta, johon liittyy myös naissukupuoleen helposti liitettävä hoivavietti. (Wyatt-Hughes 2009, 34–38).

Harrisin ja Giuffrenkin haastattelemat naiskeittiömestarit totesivat hoivalla ja huolenpidolla olevan merkitystä naisjohtajuudessa: toisista huolehtiminen teki naisista arvostettuja johtajia (Harris & Giuffre 2015, 161). Hochschildin haastattelemaa lentoemäntiä taasen ohjeistettiin asettumaan asiakkaan asemaan ja näkemään vallitsevan asiakaspalvelutilanteen heidän näkökulmastaan. Asiakas oli enemmänkin heidän ystävänsä, joka oli saapunut vierailulle toisen kotiin. Yksi Hochschildin haastattelemistä lentoemännistä jopa kuvaili lentokoneen olevan hänelle kuin koti, jonne matkustajat saapuvat. Hänen tehtävänsä oli taata näille vierailleen mukava, turvallinen olo. (Hochschild 2012, 105, 107.) Taurén-Kankareen haastattelemat kokit jakoivat Wyatt-Hughesin keittiömestarien palkitsevuuden tunteen ruuanlaiton suhteen (Taurén-Kankare 2017, 23).

Negatiivisten tunteiden käsittelyssä Wyatt-Hughesin haastattelemat mieskokit tuomasivat, että omat negatiiviset tunteensa oli hillittävä työssään, vaikka aihe olikin tuttu keittiössä.

Wyatt-Hughes huomauttaakin, ettei mieskokkien haastatteluissa käsitellä heidän tunteidensa vaikutusta muihin. Alaisia saatettiin opastaa pitämään pieni tauko omien tunteiden hillitsemiseksi. Wyatt-Hughesin mielestä tunteilla ei ole niinkään väliä mieskokeilla, toisin kuin johtajuudella ja tuottavuudella. Myös naiset olivat sitä mieltä, etteivät negatiiviset tunteet kuuluneet keittiöön. Tunteiden sivuuttamisen sijaan ne yritettiin hillitä tai tekeillä itse jotain tunnelman kohentamiseksi. Yhden naiskokin vastauksissa kuului myös me-henki pelkän minän korostamisen sijaan. Ymmärtäväisyydellä ja tasapainolla oli tässä kohtaa naisten mielestä myös tärkeä osa, kun taas miehet vanhoivat kurin ja järjestyksen nimeen. Wyatt-Hughes toteaa tutkimuksensa lopputuloksissa, että miehet ja naiset toteuttavat sukupuoliroolejaan ammattikeittiössä sukupuoleen sidoksissa olevien stereotyyppien kautta. Naiskeittiömestarien tyypilliseksi johtamistyyliksi hän nimeää yhteisöllisen johtamisen, jossa tärkeintä on luoda kaikille mieluisa työympäristö sekä saavuttaa alaisten kunnioitus tätä kautta. (Wyatt-Hughes 2009, 38–44.)

Myös Piispanen haastatteleminen naiskeittiömestareille hyvä työilmapiiri ja sen ylläpitäminen olivat tärkeitä valtteja työviihtyvyyden takaamiseksi. Haastateltavat nostivat esille tässä kohtaa omat henkilöstöjohtamistaitonsa ja niissä onnistumisen. Yksi Piispanen haastatteleminen naiskeittiömestareista mainitsee henkilöstöjohtamisen elementeiksi inhimillisyyden ja äidillisyyden. Muita tärkeitä seikkoja työyhteisön johtamiseen ja hyvinvointiin olivat ihmistuntemus, hienovaraisuus sekä alaisten kuunteleminen. Näistä vastauksista Piispanen toteaa naiskeittiömestareiden tavoittelevan hyvän työilmapiirin luomista, samalla lailla kuin Wyatt-Hughesinkin (2009) naiskeittiömestarit. Myös nämä suomalaiset naiskeittiömestarit halusivat Wyatt-Hughesin keittiömestareiden tapaan taata asiakkaan tyytyväisyyden, ja yhteistyöllä oli suuri merkitys yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. (Piispanen 2017, 43–47.) Hochschildkin kuvaa yhteistyön merkitystä omassa tutkimuksessaan: hän kuvaa lentoemäntien työskentelevän aina pareittain, joten hyvä yhteistyökyky on tärkeää tiiviissä työympäristössä (Hochschild 2012, 115). Lentokoneen kaltaisen kapean tilan tapaan myös ammattikeittiö voi olla ahdas työympäristö, joten myös Piispanen keittiömestarit kokivat ammattikeittiön työyhteisön tiiviiksi, toisinaan kuvaamalla työporukkaa toiseksi perheeksi (Piispanen 2017, 48, 88).

Hochschild toteaa miesten saavan anteeksi aggression ja muiden negatiivisten tunteiden ilmaisun työssään naisia helpommin. Tämä anteeksiannettavuus näkyy myös kokin ammatissa, kenties vielä korostetummin kokin mediakuvassa. Kallio havaitsi Hans Välimäen ruokakirjoja ja nettisivuja tutkiessaan, kuinka avoimesti Välimäestä annettiin kuva hankalana persoonana. Kallio toteaa kuitenkin, ettei tästä kuvauksesta ole haittaa Välimäen maineelle, vaan huippukokien oikukas käytös on hyväksyttävää. Kiivasluontoisuus myönnettään, mutta se annetaan anteeksi ammattitaidon takia. Kallio näkee tämän olevan huonon

käytöksen perinne. (Kallio 2010, 73–74.) Kallio viittaa vielä sosiologi Gary Finen tutkimukseen, jossa Fine toteaa haastavan persoonallisuuden jopa lisäävän kokin uskottavuutta muiden silmissä (Fine 2009, Kallion 2010, 74 mukaan). Piispanen kuitenkin huomauttaa Maritta Pohlsin tutkimukseen nojaten, ettei kiivasluonteinen, raivoava, alaisilleen huutava keittiömestari ollut harvinaisuus 1950-luvulla. (Pohls 2016, Piispanen 2017, 43 mukaan.)

Mediassa esiintyvä kokin huonokäytöksisyys ja vaikean maineen korostaminen eivät kuitenkaan rajoitu vain Suomen ravintola-alaan. Niin Kallio (2010), Harris ja Giuffre (2015), Wlodyka (2015) kuin Taurén-Kankarekin (2017) mainitsevat tutkimuksissaan brittiläisen julkkiskokki Gordon Ramsayn, joka on tullut tutuksi mediassa nimenomaan alaisilleen huutavana ja raivoavana keittiömestarina television Kauhukeittiö-ohjelmassa. Harris ja Giuffre käyttävät Ramsayta esimerkkinä kertoessaan, millaisen kuvan media antaa kokeista (Harris & Giuffre 2015, 130). Myös Taurén-Kankare pohtii median vaikutusta kokin mielikuvaan, todeten sen jopa vääristävän ammatin imagoa. Hänen mukaansa huonokäytöksinen julkkiskokki voi toimia esikuvana esimiestyöstä, ja niin ikään esimerkiksi nousee mediasta tuttu, äkkipikaista roolia ylläpitävä huippukokki Ramsay. (Taurén-Kankare 2017, 25.) Wlodyka kuvaa Ramsayn antamaa mediakuvaa tyrannimaiseksi ja dominoivaksi, mutta toteaa median antavan mieskokeista ennen kaikkea kuvan vahvoina tyyppinä (Wlodyka 2015, 15). Kallio näkee Ramsayn käytöksen olevan tapa ilmaista hänen auktoriteettiaan ja ammattitaitoaan. Näiden elementtien korostaminen aggressiolla ilmenee Kallion mukaan myös Välimäen ruokakirjoissa, tosin pienemmällä liekillä. (Kallio 2010, 86.)

Näin ollen Hochschildin kuvaus miehen helpommin anteeksiannettavasta aggressiosta toteutuu ainakin mediassa esiintyvien miespuolisten kokkien kohdalla. Piispanen haastattelumat naiskeittiömestarit kuitenkin tyrmäävät huutoon ja kiukkuun perustuvan johtamisen vanhanaikaisena (Piispanen 2017, 43). Hochschild toteaa, ettei aggressiotaan avoimesti ilmaisevaa naista oteta yhtä vakavasti, jonka toteavat myös Harris ja Giuffre tutkimuksessaan. Heidän mukaansa liian maskuliinisesti käyttäytyvä naiskeittiömestari voisi saada nopeasti hankalan naisen maineen keittiön henkilökunnan keskuudessa, saavuttamatta uskottavaa auktoriteettia (Harris & Giuffre 2015, 138–139). Millaisen vastaanoton saisikaan siis naispuolinen julkkiskokki, joka Ramsayn tapaan ärhentelisi muille tai joka Välimäen lailla korostaisi hankalaa luonnettaan, oikeuttaen näin ammattitaitoaan?

4.2 Työn ja elämän tasapaino

Työelämä ja muu elämä, muun muassa perhe-elämä, ovat vahvoja ihmiselämää määritteleviä ja ohjaavia elementtejä, joiden välille pyritään löytämään toimiva tasapaino. Professorit Candice Harris ja Judith Pringle kuvaavat tätä työn ja elämän väliseksi tasapainoksi, englanniksi *work-life balance*. Heidän lähteensä mukaan kyseinen tasapaino tarkoittaa

palkkatyön ja muiden ihmiselle tärkeiden elementtien yhdistämistä hallituksi kokonaisuudeksi (McPherson & Reed, 2007, Harrisin & Pringlen 2008, 1 mukaan). Harrisin ja Pringlen mukaan tämän tasapainokäsitteen ”elämää” edustavat muun muassa perhe, ystävät, huolenpito ja palkaton vapaa-aika. Työn ja elämän välisen tasapainon löytäminen ja siinä epäonnistuminen nähdään yksilön omina haasteina, joihin vaikuttavat hänen tekemänsä valinnat. Myös työn rakenteella ja sijainnilla on vaikutusta työn ja elämän välisen tasapainon löytämiseen. Harrisin ja Pringlen mukaan työn ja elämän tasapaino mielletään käsitteenä sukupuolineutraaliksi, sekä miehiä että naisia koskevaksi ilmiöksi. (Harris & Pringle 2008, 2–4.) Heidän lähteensä mielestä käsitteellä olisi kuitenkin sukupuolittunut tausta; esimerkiksi tasapainon perhepuolta on pidetty pitkään yksistään naisen vastuualueena (Lewis, Gambles & Rapoport 2007, Harrisin & Pringlen 2008, 3 mukaan). Hochschild sen sijaan näkee perheen tunnetyötä tekevän työntekijän turvasatamana, jossa rauhoittua työkiireiden jälkeen ja jossa saa olla oma itsensä (Hochschild 2012, 69).

Työn ja perheen tasapainotettu yhdistäminen on puhututtanut myös Suomessa, myös naisten näkökulmasta katsottuna. Minna Salmen mukaan työn ja perheen välisen tasapainon löytämisestä tuli haaste kaupungistumisen ja kodin ulkopuolisen työn yleistymisen myötä. Yhteiskunnallisella tasolla työn ja elämän tasapaino on Salmen mielestä sidoksissa nimenomaan naisten tekemään palkkatyöhön ja lastenhoitoon liittyviin järjestelyihin. Näin ollen työn ja elämän välinen tasapaino on Salmen mukaan myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvä kysymys. (Salmi 1996, 212, 230–231.) Päivi Korvajärvi pohtii työn ja elämän yhdistämisen haasteita muun muassa kysymällä, onko näiden kahden osapuolen välillä nähtävissä symbioottista suhdetta esimerkiksi niin, voisiko perhe ja muu elämä tarjota päteviä valmiuksia työelämään. Yhtälön muita haasteita ovat esimerkiksi työntekijän ja vanhemman erilaiset roolit ja niiden keskinäinen, toisiaan tukeva tasapaino sekä vakiintunut käsitys naisen jäämisestä kotiin pienten lasten kanssa. Korvajärvi kuitenkin toteaa, ettei naisten mielestä näillä elämän puoliskoilla, työllä ja perheellä, ollut juuri mitään tekemistä keskenään. (Korvajärvi 2010, 184, 191.) Korvajärven esittämien haasteiden lisäksi Salmi pohtii, mitä työelämä voi vaatia yksilöltä, jonka elämässä työelämä on vain yksi osa suurempaa kokonaisuutta (Salmi 1996, 215).

Kaisa Kauppinen sen sijaan kysyy, voiko työ- ja perhe-elämää loppujen lopuksi yhdistää onnistuneesti eriävien periaatteidensa takia. Näillä periaatteilla Kauppinen tarkoittaa esimerkiksi rakastavaa läsnäoloa lasten kanssa ja tehokasta omistautumista työlle. (Kauppinen 2006, 26.) Paljon puhutaankin äitiyden tuomista haasteista työelämään. Vuonna 2006 julkaistussa artikkelissaan Marjaliisa Hentilä toteaa työnantajien välttelevän nuorten naisten palkkaamista perheen perustamisesta johtuvien lomien ja lisäkulujen pelossa (Hentilä 2006, 158). Korvajärvi kirjoittaa vuonna 2010 julkaistussa artikkelissaan, kuinka

miesvaltainen johtoporras näkee naiset ongelmallisena työvoimana muun muassa sairaiden lasten hoitamisen takia (Korvajärvi 2010, 191). Samanlaisia argumentteja äitiyslomien ja sairastelevien lasten tuomista hankaluuksista työelämässä käyttää myös Kari Aihinen *Puoli seitsemän* -ohjelman haastattelussa vuonna 2017 (Rask 2017).

Raija Julkunen toteaa naisten palkkatyöllä olevan kuitenkin merkitystä muun muassa perheen toimeentulon vahvistamisessa ja työ- ja ostovoiman sekä palvelujen kysynnän lisäämisessä. Julkusen mukaan naisten työn ja elämän välistä tasapainoa varjostaa kuitenkin sukupuolittuneisuus, sillä äitiyden myötä naisten haasteiksi muodostuvat työttömyys, vaikea työllistyminen ja pienempi elanto. (Julkunen 2010, 125, 130.) Minna Salmen mukaan lastenhoidon järjestelyjen ja siihen liittyvien ongelmien yhteydessä lapset leimataan helposti vain naisten lapsiksi, vaikka Salmi peräänkuuluttaa myös miesten roolia lastensa elämässä: työssäkäyvä mies on myös isä (Salmi 1996, 212, 215). On myös muistettava, etteivät kaikki naiset halua hankkia lapsia. Esimerkiksi yksi Hochschildin haastatteleminen lentoemännistä kertoi miespuolisten asiakkaiden joskus sanovan hänelle, että äidiksi tultuaan hän lopettaisi lentoemännän työt varmasti. Lentoemäntä itse totesi haastattelussaan tämän johtuvan hänen sukupuolestaan ja siihen liittyvistä olettamuksista. (Hochschild 2012, 176).

Harris ja Pringle kysyvätkin, kenelle työn ja elämän välisen tasapainon löytäminen on tarkoitettu. Heidän mukaansa työn ja elämän tasapainon pitäisi olla kaikille mahdollinen huolimatta heidän sijoituksestaan työyhteisön hierarkiassa, mutta tämän ihanteen sijaan työn ja elämän tasapainosta pääsevät nauttimaan lähinnä johtoasemassa olevat tai kiinteässä, yhden paikan työpaikassa työskentelevät ihmiset. Sen sijaan liikkuvaa työtä ja vuorotyötä tekevät ihmiset ovat vaikeuksissa työn ja elämän tasapainon kanssa. Harris ja Pringle toteavat, ettei työn ja elämän tasapainon löytämiseksi juuri olekaan vain yhtä, kaikkia miellyttävää ratkaisua. Vaihtoehtoisiksi ratkaisuksi he ehdottavat kuitenkin muun muassa työn joustavuutta ja etätöiden tekoa. (Harris & Pringle 2008, 1–4, 10.) Myös Kauppinen on etätöiden sekä lyhennetyt työajan kaltaisten joustavien työelämän ratkaisujen kannalla. Tasapainon lisäksi nämä kompromissit voisivat Kauppisen mukaan motivoida naista hänen palatessaan takaisin työelämään äitiyslomalta sekä lieventää mahdollista huonoa omaatuntoa ja laiminlyönnin tunteita, kun hän joutuu olemaan perhesyistä pois töistä. (Kauppinen 2006, 24–25.)

Työn ja elämän välinen haastava tasapaino ovat äitiys ovat nousseet esille myös kokien hektisessä ja vuorotyöhön painottuvassa työssä. Harris ja Giuffre kirjoittavat kulttuuriin sidonnaisista olettamuksista, joiden mukaan äidin tehtävänä on lasten ensisijaisena hoitajana huolehtia jälkikasvun tunteiden, älyn ja sosiaalisuuden kehittymisestä. Jos nainen ei

saavuttanut tätä hyvän äidin tavoitetta, hän koki siitä huonoa omaatuntoa. Harrisin ja Giuffren haastattelemat naiset kokivat myös haasteeksi täyttää täydellisen työntekijän roolin, sillä äidiksi tulleiden naiskeittiömestarien ei ajateltu enää priorisoivan työtään samalla lailla kuin aikana ennen lapsia. (Harris & Giuffre 2015, 169–171.) Samoista huonon oman tunnon ja laiminlyönnin tunteista työn ja perhe-elämän välillä puhuu myös Kauppinen (Kauppinen 2006, 25–26).

Erilaisten roolien omaksumisen lisäksi Harrisin ja Giuffren naiskeittiömestareilla oli myös muita haasteita työn ja elämän yhteensovittamisessa, mutta tähän hankalaan yhtälöön oli keksitty erilaisia ratkaisuja. Kolmestakymmenestä kolmesta haastatellusta naisesta viidellätoista oli lapsia, mutta vain kuusi näistä äideistä työskenteli edelleen ravintolassa. Muutama näistä perheellisistä naisista kertoi jakaneensa lastenhoidon aviomiestensä kanssa, joiden työajat olivat joustavampia niin, että he saattoivat olla illat kotona lasten kanssa naisten ollessa töissä. Nämä naiset kehuivatkin miehiä ja heidän loputonta ymmärrystään keittiömestarin työtä kohtaan. Eräs osanottajista kertoi myös perheellisten esimiesten olleen häntä kohtaan ymmärtäväisempiä, olivathan he samassa työtä ja muuta elämää tasapainottavassa veneessä. Harris ja Giuffre kuitenkin toteavat ravintolatyöstä pois lähteneiden naisten suurimpana syynä olleen juurikin työn ja muun elämä hankala yhteensovittaminen. Moni heidän haastattelemistaan naisista oli vaihtanut ravintolatyön toiseen työpaikkaan, jossa oli joustavimmat työajat perheelliselle työntekijälle. (Harris & Giuffre 2015, 163, 166–167, 179, 181–182, 187–188.)

Osa Harrisin ja Giuffren haastattelemissa keittiömestareista oli kuitenkin ratkaissut työn ja elämän välisen tasapainon päättämällä joko lykätä perheen perustamista tuonnemmaksi tai olla kokonaan hankkimatta lapsia. Yksi haastateltavista oli huolissaan paikkansa menettämisestä työyhteisössä äitiysloman takaaman pitkän poissaolon myötä. Toinen haastateltavista harmitteli sitä, kuinka paljon työ ja sille omistautuminen olivat vieneet hänen muusta elämästään. Monet haastateltavista olivat myös priorisoineet työn nuorempina ja alkaneet haaveilla perheestä vanhemmalla iällä. (Harris & Giuffre 2015, 177–178.)

Haastatelluilla naiskokeilla oli myös parannusehdotuksia siihen, miten perheelliset naisko-
kit saataisiin pysymään ravintola-alalla. Osa ehdotti parempaa palkkaa ja työyhteisössä vallitsevan maskuliinisuutta uhkuvan kulttuurin muuttumista niin, että työn ja elämän yhteensovittaminen olisi helpompaa. Minkäänlaista erityiskohtelua naiset eivät kuitenkaan halunneet, sillä sen miellettiin viittavan työhön sopimattomuuteen. Harris ja Giuffre pohtivat myös, olisiko työn ja elämän tasapainottaminen helpompaa, mikäli miehet vaatisivat sitä enemmän. (Harris & Giuffre 2015, 186–187, 196.)

Myös Piispanen tutki pro gradu -tutkielmassaan naiskeittiömestareiden työn ja elämän tasapainottamista nimenomaan äitiyden teeman kautta. Hänen haastattelemistaan kahdeksasta naisesta neljällä oli lapsia, ja näistä neljästä kolme toimi keittiömestarina. Piispanen huomauttaa kuitenkin vaativan keittiömestarin työn ja perhe-elämän vaikean yhdistämisen olleen suurin syy myös suomalaisten naiskeittiömestareiden vähäiseen määrään. Yksi Piispanen haastattelemista naiskeittiömestareista mainitseekin naisten hakeutuvan perheen perustamisen jälkeen mieluummin päivätöihin. Haastateltavan mielestä tämä vaihdos katkaisi naisen etenemisen urallaan, vaikka ratkaisu olisikin ymmärrettävä. Toisaalta toinen haastateltavista kertoi laittaneensa urakehityksensä sivuun lasten ollessa alle kouluikäisiä ja keskittyneensä uraan vasta myöhemmin. (Piispanen 2017, 75, 77.)

Kari Aihinen mielsi naisten paluun työelämään tarkoittavan ahkerampaa työntekoa ja pahimmassa tapauksessa putoamista pois alan kehityksestä (Rask 2017). Piispanen haastattelemat naispuoliset keittiömestarit kertoivat kokeneensa tai kuulleensa työyhteisössään samanlaista ”huolta” oman osaamisen tason jälkeen jäämisestä äitiysloman aikana. Yksi haastateltavista myönsi, että paluu töihin toki jännitti, mutta asiat muistivat tuota pitkää mieleen ensimmäisten työvuorojen aikana. Myöskään suuria muutoksia ei ollut tapahtunut. Toinen haastateltavista oli myös seurannut alan etenemistä poissaolonsa aikana. (Piispanen 2017, 78–79.) Kauppinen kuvaa tätä tarkkailevaa ilmiötä Piia Silvennoisen tutkimukseen nojaten varuillaan olemiseksi, jolloin työntekijä seuraa alansa kehitystä ja trendejä vapaalla ollessaankin. Tätä seuraamista ohjaa pelko jälkeen jäämisestä alallaan. (Silvennoinen 2005, Kauppinen 2006, 25 mukaan.)

Piispanen haastattelemat naiset kehuivat onnistuneensa yhdistämään työn ja elämän. Uraan keskittyminen vaati kuitenkin vuorotyötä ymmärtävän päiväkodin löytymistä, aikataulujen sovittelua ja järjestelyä puolison kanssa, luottamus aviopuolisoon ja tätä kautta lastenhoidon vastuun siirtoa toiselle. (Piispanen 2017, 80–83.) Myös suomalainen huippukokki Helena Puolakka kertoo aviomieltä tulleen tuen olleen suuri apu vaativan ravintolatyön ja perhe-elämän yhdistämisessä (Tanskanen 2015). Kuitenkaan Piispanen haastattelemat naiskeittiömestarit eivät olleet välttyneet huonolta omaltatunolta. Kaksi haastatelluista naisista kertoi kokeneensa huonoa omatuntoa ajoista, jolloin työ oli mennyt perheen edelle. Työstään nämä perheelliset keittiömestarit eivät halunneet luopua. Lapsettomat keittiömestarit näkivät työn ja elämän yhdistämisen eri lailla kuin perheelliset: esimerkiksi vaihtelevat työajat eivät olleet heille ongelma. Yksi haastateltavista mielsi naisen ajatusmaailman jopa muuttuvan äitiyden myötä perhettä priorisoivaksi. (Piispanen 2017, 83–86.) Tällä toteamuksella perheen asettamisesta työn edelle näkisi olevan viittausta Harrisin ja Giuffren (2015) mainitsemaan käsitykseen siitä, ettei naisen ajateltu enää äitiyden myötä priorisoivan työtään.

Taurén-Kankare tutki ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon päättötyössään kokkien työllistymistä alansa työtehtäviin, sivuten hieman myös työn ja elämän tasapainoa ja siinä ilmeneviä haasteita teemahaastattelunsa vastauksissa. Myös Taurén-Kankareen haastattelemat kokit kokivat työn ja elämän yhdistämisen haasteelliseksi, varsinkin perheen ja työn perässä muuttamisen kannalta. Osa ei kokenut vaihtelevia työaikoja houkuttelevaksi valttikortiksi alalla, vaikka Taurén-Kankareen mukaan alalla on monipuolista tarjontaa päivätyöstä ilta- ja viikonlopputyöhön sekä sesonkiaikaisiin töihin. Erikseen Taurén-Kankare mainitsee, että naiskokit toivat haastattelussa esille myös toiveen mahdollisuudesta säännölliseen päivätyöhön. Taurén-Kankareen mukaan suurimmat syyt alanvaihtoon olivat kuitenkin työn hektisyys ja henkinen rasitus, myöskään matala palkka ja työn fyysisyys eivät houkuttelleet. Huono palkka ja asiakkaiden suhtautuminen vaikuttivat myös ammatin arvostukseen. (Taurén-Kankare 2017, 18–22.)

5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja teemahaastattelu

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella ja tuoda esille naiskokkien näkemyksiä ja ajatuksia. Toisin sanoen kertoa, millaiseksi nainen kokee kokin ammatin. Näin ollen valitsin työn tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän, jota on käytetty myös aiemmissa, samaa aihepiiriä käsittelevissä tutkimuksissa, pääesimerkkinä Harrisin ja Giuffren sosiologinen tutkimus naiskeittiömestareista.

Timo Tuomivaaran mukaan yhteiskunnallisessa tutkimuksessa tärkeää on merkitysten, esimerkiksi ajatusten ja tunteiden, tulkinta. Laadullinen tutkimus mielletään usein myös hermeneuttisena suuntauksena, jonka tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdettaan, siinä missä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii selittämään tutkittavaa ilmiötä sekä löytämään sille syitä ja lakeja. (Tuomivaara 2005, 29.) Niinpä kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä tuntui paremmalta ja jopa luontevammaltakin vaihtoehdolta tutkiesani ja analysoidessani naiskokkien ajatuksia ja kokemuksia työstään sekä pyrkiessäni ammattiryhmään kuulumattomana ulkopuolisena havainnoijana ymmärtämään tutkimuskohdettani paremmin.

Tutkimuksen empiirisen osuuden olen toteuttanut puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa. Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen mukaan tämä metodi onkin yksi suosituimmista metodeista tutkimuksen aineistonkeruussa, sillä haastattelu antaa mahdollisuuden saatavien vastausten syvempään ja selkeyttävämpään tarkasteluun. Hirsjärvi ja Hurme uskovat haastattelun myös motivoivan haastateltavia enemmän kuin kyselylomakkeena toteutettu aineistonkeruu. Puolistrukturoidun teemahaastattelu myös tukee laadullista tutkimusmenetelmää, sillä keskustelua ohjaavat teemat synnyttävät haastateltavissa erilaisia tulkintoja ja käsityksiä. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan haastateltavan ääni pääsee tällä tavoin enemmän esille kuin esimerkiksi kyselylomakkeessa, jonka kysymykset ovat täysin strukturoituja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–36, 44–45, 48.)

Päädyin valitsemaan aineistonkeruutavakseni haastattelun, sillä uskoin sen tuovan minulle syvällisempiä vastauksia kuin kyselylomake. Sähköisessä kyselylomakkeessa tietenkin houkutti sen tekemisen ja jakamisen helppous sekä mahdollisesti suurempi vastaajamäärä, mutta haastattelu, kahdenkeskinen keskustelu haastattelijan ja haastateltavan välillä, tuntui luontevammalta valinnalta tutkimukseni luonteen ja tavoitteen takia. Kenties myös siinä mielessä, että vastauksia olisi helppo tarkentaa saman tien haastattelun

aikana, kuin tulkita kyselylomakkeessa annettua vastausta parhaan kykynsä mukaan pystymättä ottamaan enää yhteyttä anonyymiin vastaajaan.

Haastattelun teemoja pohdin varsinaisten tutkimuskysymysteni sekä käyttämäni tietoperustan pohjalta. Tietoperustasta teemoiksi nousivat kokin ammatti, työelämän segregatio, lasikatto, sukupuolten välinen tasa-arvo, tunnetyö sekä työn ja elämän yhteensovittaminen. Tutkimukseni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Miten ja millä lailla kokin ammatti on sukupuolittunut? Millaista on olla nainen kokin ammatissa?
- Millaisena kokin ammatti näyttäytyy mediassa?
- Millaisia esteitä, vaatimuksia tai haasteita naisella on kokin ammatissa ja siinä edetäkseen?
- Millaisia tunteita nainen käsittelee kokin työssä?
- Miten naiskokki saa yhdistettyä perheen ja työn?

Teemat myös selkeyttivät haastattelun runkoa (liite 1), sillä aluksi potentiaalisia kysymyksiä tuli ideoinnin myötä runsaasti. Kysymykset ideoin teoriaperustani teemojen mukaisesti, alkaen ensin helpommilla, haastateltavaan itseensä keskittyvillä perustiedoilla. Syvempään pohdintaan haastavat teemat olivat seuraavat: nainen kokkina ammattikeittiössä, kokki mediassa, nainen työyhteisönsä jäsenenä sekä työn ja elämän yhteensovittaminen. Näistä teemoista kokkina ammattikeittiössä ja työyhteisön jäsenenä pohjautuivat pitkälti segregatioon, sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tunnetyöhön. Kokki mediassa sekä työn ja elämän yhteensovittaminen olivat kysymysten määrän puolesta pienempiä kokonaisuuksia, sillä niiden inspiraationa oli vain yksi teema kummassakin.

Koska kysymyksiä tuli mieleen paljon, oli niiden osalta suoritettava myös karsintaa, rajamista sekä toisinnon välttämistä, jotta haastattelu pysyisi kompaktina kokonaisuutena eikä rönsyilisi. Jaoin valmiit ja hiotut kysymykset viiteen eri teemaan: perustietoihin, haastateltavan ajatuksiin ja näkemyksiin työstään ja uralla etenemiseen, kokin mediakuvaan, sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja segregatioon sekä työn ja elämän yhdistämiseen. Haastattelun lopuksi haastateltavalla oli vielä mahdollisuus tuoda esiin ajatuksia tai kysymyksiä, jotka olivat tulleet hänen mieleensä haastattelun aikana.

5.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan laadullisen tutkimuksen kohderyhmästä puhutaan usein harkinnanvaraisena näytteenä, kun taas kvantitatiivisen tutkimuksen kohderyhmästä

käytetään nimitystä otos. Erotuksena näillä nimityksillä on se, että otos tavoittelee tutkimuskohteensa tulosten yleistämistä ja harkinnanvarainen näyte sen ymmärtämistä. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrä on suhteessa tutkimuksen tarkoitukseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59.)

Määrittelin omaksi harkinnanvaraiseksi näytteekseni kymmenen potentiaalista haastateltavaa. Lopulta haastateltava kohderyhmäni koostui yhdeksästä ravintolakokkina työskentelevästä tai työskennelleestä naisesta. Koska olin kiinnostunut ennen kaikkea ymmärtämään, miksi naisia tuntui olevan niin vähän ravintoloiden keittiöissä töissä, rajasin kohderyhmästäni pois suurtalouspuolelle suuntautuneet kokit. Tavoittelin myös haastateltavien laajaa skaalaa nähdäkseni, millaisia ajatuksia, kokemuksia ja käsityksiä eri ikäpolvien naisilla olisi. Tähän määrittelemääni laajaan skaalaan kuuluivat niin kokin ammattiin juuri valmistuneet, ammattia parhaillaan harjoittavat sekä alaa vaihtaneet naiset. Tällä tavoin halusin tehdä eroa Anna Piispanen kansantieteen pro gradu -tutkielmaan naiskeittiömestareista, jossa kaikki haastateltavat ovat syntyneet 1950-, 1960- ja 1970-luvulla (Piispanen 2017, 10-11). Halusin tuoda esille myös nuorten naiskokkien äänen sekä verrata heidän vastauksiaan vanhempien naiskokkien kanssa. Niin Wyatt-Hughes (2009), Harris ja Giuffre (2015) kuin myös Piispanen (2017) ovat ottaneet tutkimuksissaan kohderyhmäkseen ammattikeittiöiden esimiehet, keittiömestarit, joten halusin omassa tutkimuksessani tarkastella myös rivikokkeina työskentelevien tai työskennelleiden naisten ajatuksia ja tunteita. Tulkitseen myös Taurén-Kankareen (2017) toimineen näin oman tutkimuksensa tiimoilla.

Etsin haastateltavani nykyaikaisesti sosiaalisen median kautta (kuva 1). Julkaisin Facebookissa omalla sivullani päivityksen, jossa selkeästi ilmoitin, keitä teemahaastatteluun etsin, milloin haastattelut olisi tarkoitus toteuttaa ja miten prosessi etenisi haastattelun jälkeen. Mitä luultavammin aloittelevan tutkimushaastattelijan jännityksen nimissä koin tarpeelliseksi korostaa, ettei haastatteluista laadittavissa analyyseissa ja tuloksissa kävisi ilmi tietoja, jotka voisi helposti yhdistää haastateltaviin. Laadittuani ilmoituksen laitoin sen julkiseen jakoon. Tätä kautta sainkin tavoitettua suurimman osan haastateltavista, mutta yhden haastateltavan tavoitin myös sähköpostitse. Naiskokkien lisäksi haastateltavia olisin saanut mahdollisuuden myös miesnäkökulmaan, ja olisikin ollut mielenkiintoista verrata miesten ja naisten vastauksia keskenään. Lopulta päätin kuitenkin luopua miesnäkökulmasta ja pitäytyä sopimissani naisnäkökulman haastatteluissa tutkimuksen rajaamisen nimissä. Samalla lailla tein myös kaavailemieni asiantuntijahaastatteluiden suhteen, sillä yhdeksästä haastattelusta syntyi kiitettävän paljon analysoitavaa materiaalia.

ETSITÄÄN 6-10 naispuolista ravintolakokkia haastateltavaksi osana opinnäytetyötä!

MITÄ: Lahden ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen opinnäytetyön teemahaastattelu. Keskustellaan muun muassa siitä, millaista on olla nainen ammattikeittiössä, sukupuolten välisestä tasa-arvosta ravintolatyössä sekä työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistämisestä.

KUKA: Voit olla a) tällä hetkellä ravintolassa työskentelevä ravintolakokki, b) opinnoissasi loppusuoralla oleva kokkiopiskelija tai c) alaa vaihtanut ravintolakokki. Haastattelut toteutetaan anonyymisti, esim. Haastateltava A, B, C jne.

MILLOIN: Haastattelut on tarkoitus toteuttaa marraskuun aikana. Päivät ovat sovittavissa suurimmalta osin sinun aikataulujesi mukaisesti (miinus pe- ja la-illat, jolloin olen itse töissä klo 16 eteenpäin). Face to face -haastatteluja varten minun pitää vielä hankkia sanelin ja opetella pikaisesti sen käyttö.

KESTO: Haastattelun kesto riippuu pitkälti siitä, kuinka paljon innostumme teemoista juttelemaan, mutta aikaa kannattaa varata vähintään tunti. Vaihtoehtoisena vastauksena käy myös sähköpostihaastattelu.

HAASTATTELUN JÄLKEEN: Vastaukset litteroidaan (äänitteestä tekstiksi) osaksi tutkimustulosten analysointia. Valmis opinnäytetyö ladataan julkiseen Theseus-palveluun, mutta nimeäsi tai muuta sinuun helposti yhdistettävissä olevaa ei työssä mainita.

ILMOITTAUTUMINEN: Joko Facebookin tai sähköpostin [REDACTED] kautta.

Kuva 1 Facebookissa laatimani ilmoitus haastateltavien etsimisestä.

Tavoitteenani oli suorittaa haastattelut yksilöhaastatteluina marraskuun 2018 aikana, haastateltavieni työajat huomioon ottaen. Opiskelijana minun oli helpompi joustaa haastatteluajkojen sopimisessa. Ajattelin yksilöhaastatteluiden olevan myös haastateltavalle mukavampi tapa ryhmähaastattelun sijaan, jotta hän saisi oman äänensä ja ajatuksensa varmasti kuuluviin. Aluksi harkitsin vakavasti haastattelujen tekemistä sähköpostitse, mutta päädyin kuitenkin lopulta kasvotusten tehtävään haastatteluun, sillä koin sen olevan haastateltavalle mukavampi tapa kertoa itsestään ja ajatuksistaan. Yhden haastateltavan kanssa sovimme sähköpostihaastattelusta, sillä me molemmat koimme sen paremmaksi vaihtoehdoksi aikataulujemme takia. Paikan päällä tapahtuvia haastatteluja varten kirjoitin haastattelukysymykset (liite 1) sekä haastattelutilanteessa luetun Kari Aihisen haastattelun vihkoon, jolloin kuljettaminen paikasta toiseen oli helpompaa ja kevyempää.

Suurin osa haastatteluista käytiin suljetussa tilassa Lahden ammattikorkeakoulun FellmanniCampuksella, jossa saatoimme haastattelijan kanssa keskustella kahdestaan ja rauhassa. Rauhallisen haastattelutilan puolesta puhuvat myös Hirsjärvi ja Hurme (Hirsjärvi & Hurme 2008, 127). FellmanniCampus oli myös sijaintinsa puolesta ihanteellinen, sillä

molempien osapuolien oli helppo saapua sinne ja haastattelua varten tarvittavan tilan varaaminen kävi helposti. Yhden haastattelun suoritin haastateltavan työpaikalla. Yritin luoda mukavaa, rentoutunutta tunnelmaa juttelemalla haastateltavan kanssa ensiksi muista kuin haastatteluun liittyvistä asioista. Ennen haastattelua vielä kertosin, mitä olisi tiedossa haastattelun aikana sekä testasin haastatteluissa käyttämäni sanelinkoneen toimivuuden. Vielä haastattelun aikanakin kerroin, mihin teemaan siirtyisimme seuraavaksi, mikä luultavasti antoi haastateltavalle mahdollisuuden pieneen valmistautumiseen. Haastateltavasta riippuen haastattelujen pituus vaihteli kolmestakymmenestä minuutista kuu-teenkymmeneenviiteen minuuttiin.

Haastattelujen jälkeen siirsin äänitteet testaamisen jälkeen tietokoneelle, ja nimesin äänitteet koodinimellä. Aluksi nimesin äänitteet sukupuolineutraalisti Haastateltava A:ksi, B:ksi ja niin edelleen, sitten Kokeiksi, kunnes päätin noudattaa Harrisin ja Giuffren (2015) sekä Piispasen (2017) esimerkkiä antamalla haastateltavilleni koodinimet. Ne kuulostivat lopulta tyylikkäämmiltä kuin aiemmat nimivalintani, antaen lukijalle edes kuvitteelliset kasvot haastattelemastani naisesta.

5.3 Analysointi

Litteroin haastattelut tietokoneella omaan Word-tiedostoonsa. Laadin ensimmäiseksi sisällysluettelon helpottamaan tiedostossa navigoimista. Otsikoin osuudet haastateltavien koodinimillä ja kopioin käyttämäni haastattelurungon otsikoiden alle. Etenin haastattelujen kanssa kronologisessa järjestyksessä, kirjaten vastaukset jokaisen kysymyksen alle ja niin tarkkaan kuin mahdollista, sanasta sanaan. Hirsjärvi ja Hurme kuitenkin toteavat saman olevan erittäin hidasta ja aikaa vievää, varsinkin erityisen tarkkaa keskusteluanalyysia tehdessä. Tällöin litteroidaan varsinaisen puheen lisäksi myös muut haastateltavan reaktiot, esimerkiksi pohtimistauot ja naurunpyrskähdykset. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 140.) En varsinaisesti tavoitellut keskusteluanalyysin otetta litterointia suorittaessani, mutta koin tarpeelliseksi kirjata ylös myös hetket, jolloin haastateltava esimerkiksi mietti vastauksiaan pidempään, korosti jotakin puhuessaan tai nauroi. Mielestäni ne tavallaan elävöittivät litteroitua tekstiä ja muistuttivat haastattelutilanteen kulusta. Lopulliseen analyysiin en näitä kuitenkaan lopulta kirjannut. Tarkka kirjaaminen tosin saattoi olla myös persoonastani kiinni, sillä halusin tehdä työn tunnollisesti, jättämättä mitään pois, vaikka pienet täytesanat olisin toisinaan halunnut karsia valmiista tekstistä pois. Etenin kahden haastattelun päivävauhdilla, ja loppujen lopuksi litteroitua materiaalia oli 99 sivun edestä.

Hirsjärvi ja Hurme ehdottavat yhdeksi aineiston perkaamistavaksi jaottelua teemoittain, varsinkin, jos haastattelu on suoritettu teemahaastatteluna (Hirsjärvi & Hurme 2008, 141). Litterointini runko kyllä noudatti teemahaastattelun rakennetta, mutta jälkikäteen ajateltuna

olisi varmaan ollut helpompaa ja nopeampaa, jos kaikkien haastateltavien vastaukset samaan kysymykseen olisivat olleet koottuna yhteen. Hirsjärvi ja Hurme ehdottavat myös vastausten kirjaamista suoraan teeman, eikä kysymysten alle (Hirsjärvi & Hurme 2008, 142). Toisaalta kuitenkin pidin siitä, että haastattelut olivat jokainen oma selkeä kokonaisuutensa.

Tein teemoittamisen suhteen kuitenkin kompromissin hankkimalla yliviivaustussit analysointityötä varten ja teemoitin ne haastattelun teemojen mukaisesti. Litteroidun materiaalin tulostin, jonka jälkeen aloin suorittaa analyysia teema teemalta, levitellen ja pyöritellen papereita edessäni, yliviivaamalla koodivärillä osuuksia ja lauseenpätkiä materiaalin joukosta sekä jaottelemalla vastauksia omiin ryhmiinsä nähdäkseni, kuinka moni oli samaa mieltä keskustellusta asiasta ja millaisia eroavaisuuksia oli muissa vastauksissa. Hyvästä muistista oli myös hyötyä, sillä olin unohtanut merkitä litterointitiedostoon sivunumerot. Toisaalta olin ennen analysointityön aloittamista kuullut haastattelut jo kahteen kertaan sekä kirjoittanut kaikki vastaukset ylös, joten papereiden ollessa sekaisinkin saatoin pienellä lukaisulla muistaa, kenen vastauksista oli kyse.

Analyysin teemoiksi muodostuivat haastateltavien profiilit, kokki mediassa, sukupuoli ja tunteet työssä sekä työn ja elämän yhdistäminen. Näistä teemoista naisten profiilit -teema vastaa myös aineiston kuvailua, joka Hirsjärven ja Hurmeen mukaan on tärkeä osa analyysia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 145).

Hirsjärvi ja Hurme muistuttavat, että analysoitavan aineiston tulkitsemistapoja on monenlaisia, mutta ei ole olemassa yhtäkään täysin täydellistä analysointi- tai tulkitsemistapaa. Samaa aineistoa voidaan tulkita niin eri lailla. Sosiologisen tutkimuksen analyysitapoja ovat esimerkiksi sisältöanalyysi, kohteen elämään ja kokemuksiin keskittyvä etnografinen sisällönanalyysi ja puheeseen keskittyvä, eroja ja yhtäläisyyksiä etsivä diskurssianalyysi. Näiden lisäksi on olemassa myös kaksi erilaista päättelytapaa kerätylle aineistolle, jotka ovat induktiivinen eli aineistokeskeinen sekä abduktiivinen eli teoriaan perustuva päättelytapa. Tärkeää oli myös aloittaa analysointityö jo haastatteluvaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136, 151–152, 155, 160.)

Tässä kohtaa taisin tehdä aloittelijan virheen, sillä en tehnyt haastattelujen jälkeen heti ensimmäisiä, varhaisia muistiinpanoja, vaikka pohdinkin kuulemaani haastattelun päätyttyä. Haastattelutilanteessa kiinnitin ehkä eniten huomiota, mikäli vastaukset olivat samanlaisia jonkun toisen haastateltavan kanssa. Mietin pitkään, mikä analysointitavoista sopisi tutkimukseeni parhaiten, päätyen Hirsjärven ja Hurmeen (2008) antamien kuvausten perusteella lopulta etnografiseen analyysitapaan, sillä tutkin ulkopuolisena tutkijana yhteisön jäsenten, tässä tapauksessa yhteen ammattiryhmään kuuluvien henkilöiden, elämää ja

kokemuksia. Pohdin pitkään myös sitä, kumpi päättelytavoista oli parempi analyysiani varten, mutta päädyin lopulta abduktiiviseen tapaan, sillä vertailin saamiani vastauksia paljon kirjaamaani tietoperustaan ja aiempiin tutkimuksiin, etsien teorian toteutumiskohtia ja yhtäläisyyksiä muihin tutkimustuloksiin.

6 TULOSTEN ANALYSOINTI

6.1 Naiskokkien profiilit

Tutkimuksen teemahaastatteluun osallistui yhdeksän eri elämänvaiheessa olevaa naiskokkia. Koska haastattelu toteutettiin anonymisti, olen nimennyt heidät uudestaan koodinimillä Aada, Bea, Camilla, Daniela, Emma, Fanny, Gabriela, Hanna ja Iina sukupuolineutraalien nimitysten, kuten Kokki tai Haastateltava, sijaan. Haastateltavat esitellään alla olevassa taulukossa 1.

Taulukko 1 Naiskokkien profiilit.

Nimi	Ikä	Siviilisäätty	Asema työpaikalla	Työkokemus	Lapsia
Aada	55	sinkku	kokki	14 vuotta	3
Bea	21	sinkku	kokki	3 vuotta	ei
Camilla	53	avoliitto	keittiöpäällikkö	35 vuotta	3
Daniela	53	avoliitto	kokki	10 vuotta	2
Emma	24	sinkku	kokki	5 vuotta	ei
Fanny	24	avoliitto	kokki	4,5 vuotta	ei
Gabriela	30	avoliitto	kokki	10 vuotta	ei
Hanna	18	sinkku	kokki	2 vuotta	ei
Iina	55	sinkku	kokki, keittiömestari	21 vuotta	2

Haastateltavat voidaan jakaa karkeasti kahden sukupolven edustajiksi: Aada, Camilla, Daniela ja Iina ovat syntyneet 1960-luvulla, kun taas Bea, Emma, Fanny, Gabriela ja Hanna ovat syntyneet 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. Heidät voisi jakaa myös äitien ja tyttärien ryhmiin, sillä kaikilla vanhemmilla naisilla oli lapsia, kun taas kaikki nuoremmat naiset olivat lapsettomia. Haastateltavien melkein pä tasapuolinen jako kahteen eri ikäpolveen antoi mahdollisuuden tarkastella tutkimuskohdetta myös ajallisesti: millainen ravintola-ala oli ennen ja millainen se on nyt naisen näkökulmasta katsottuna, sekä millaisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri-ikäisten naisten vastauksissa olisi.

Nämä naiset voidaan jakaa kahteen ryhmään myös sen mukaan, miten he ovat perustelleet ammatinvalintaansa: sattumalta alalle päätyneisiin ja tavoitteellisesti alalle hakeutuneisiin. Näistä yhdeksästä naisesta Aada, Camilla, Daniela, Fanny ja Iina olivat päätyneet omien sanojensa mukaan sattuman kautta alalle, esimerkiksi joko perheenjäsenen ehdotuksesta tai ystävän mukana. Heille kokin ammatti ei ollut yksöisvalinta tai lapsuuden haaveammatti, vaan enemmänkin mukanaan vienyt kompromissi. Bea, Emma, Gabriela ja Hanna taasen olivat tienneet jo pidemmän aikaa haluavansa kouluttautua kokeiksi. Kiinnostus alaan oli syttynyt jo yläasteella, esimerkiksi kotitalousopin oppitunneilla. Kaksi

yhdeksästä mainitsi vastauksessaan myös kokin ammatin käytännöllisyyden yhdeksi veto-voimaiseksi elementiksi.

Sen sijaan naisten työelämänvaiheissa tapahtui enemmän hajontaa. Vanhemmista naisista Camilla työskenteli edelleen ravintola-alalla, kun taas Daniela oli vaihtanut suurta-louskeittiön puolelle ja Aada ja Iina olivat vaihtaneet alaa kokonaan. Näiden neljän naisen työkokemus ravintola-alalla vaihteli kymmenestä kolmeenkymmeneenviiteen vuoteen. Kaikki nuoremmat naiskokit työskentelivät alalla, ja työkokemusta oli heillä kertynyt kahdesta kymmeneen vuoteen. Suurin osa naisista työskenteli rivikokkeina, ja Camilla ja Iina olivat haastateltavista ainoat, joilla oli kokemusta myös esimiestason työtehtävistä. Neljä viidestä nuoremmasta kokista halusi edetä urallaan esimiesasemaan, esimerkiksi Gabriela oli haastatteluhetkellä esimieskoulutuksessa. Bea oli nuorista naisista ainoa, joka haaveili oman ravintolan perustamisesta. Kolmen ravintolakeittiöstä pois lähteneen sekä viiden yhä ravintola-alalla työskentelevän naisen lisäksi mukaan mahtui myös yksi kokkiopiskelija, Hanna, joka oli juuri valmistumassa kokin ammattiin.

Yleisimmiksi työtehtävikseen kaikki naiset kertoivat lounas- ja à la carte -ruuan valmistuksen ja siihen liittyvät esivalmistelut, keittiötilojen siivoaminen ja astioiden tiskaaminen. Esimiesasemassa olevien tehtäväkirjo laajeni erilaisilla suunnittelutöillä, esimerkiksi ruoka- ja työvuorolistojen suunnittelulla. Työhön liittyvistä tavoitteista kysyttäessä vastauksena oli usein joko halu kehittyä työssään tai tehdä työnsä mahdollisimman hyvin.

Omiksi vahvuuksiksi kokin työssä nousivat hyvä paineensietokyky, nopea ongelmanratkaisutaito, joustavuus, sitoutuneisuus, järjestelmällisyys, monen asian tekeminen yhtä aikaa sekä työtehtävien oikea ajoittaminen, kokonaisuuden hahmottaminen ja hallinta, monipuolinen osaaminen työtehtävissä, yhteistyökyky, yleinen nopeus, tarkkuus, rauhallisuus, tehokkuus ja avoimuus. Monet vahvuuksista mainittiin myös ominaisuuksina, joita ravintola-alalla arvostetaan: ruuanlaittotaitoa, joustavuutta, järjestelmällisyyttä, yhteistyötaitoja, paineensietokykyä, nopeutta, palvelualltiutta, koulutusta ja sen omatoimista päivittämistä ja laajentamista sekä kovaa työntekoa.

Työn haasteita sen sijaan olivat naisten mielestä kiire sekä paineen alla työskentely, työn raskas fyysisyys, allergienit, vieraalla kielellä kommunikointi sekä hahmotuskyky ruuan määrästä ja esimerkiksi ison seurueen ruoka-annosten valmistuksen ajoittaminen. Kiire, allergienit, annosten pitäminen samanlaatuksina ja -vertaisina, jonkin raaka-aineen äkillinen loppuminen ja oikea ajoittaminen toivat myös jonkin verran paineita kokin työssä onnistumisen suhteen. Naisten töissä kokemista huippuhetkistä puhutaan enemmän alaluvussa 6.3.

6.2 Kokki mediassa

Mediassa ravintolakokin ammatti on puhututtanut muun muassa naiskokkien vähäisen näkyvyyden takia. Aiheena se ei ole niinkään uusi, vaikka saikin suuresti ihmettelevää näkyvyyttä osakseen Kari Aihisen haastattelun ja siitä seuranneen kohun myötä. Tämä ei kuitenkaan ollut ensimmäinen kerta, kun naiskokkien vähyydestä ja mieskokkien suuresta näkyvyydestä julkisuudessa on keskusteltu julkisesti tai pohdittu lehtiartikkeleissa tai nettikeskusteluissa. Aloitin tutkimukseni samaisen mediakeskustelun innoittamana, mutta aihetta kartoittaessani ilmiö ei ollutkaan puheenaiheena niin uusi kuin mitä olin aluksi ajatellut. Päinvastoin, naiskokkien vähemmistö ravintola-alalla on askarruttanut mediassa jo 1980-luvulla Yhdysvalloissa, kuten Seal (1989) toteaa artikkelissaan. Samaa aihetta omassa tutkimuksessaan tarkastelleet Harris ja Giuffre (2015) pohtivat miespuolisten julkiskokkien suurempaa näkyvyyttä esimerkiksi sillä, että nämä osasivat hyödyntää median tuomaa julkisuutta enemmän, laajentaen toimintaansa pelkän ravintolatoiminnan lisäksi esimerkiksi TV-ohjelmiin ja ruokakirjoihin.

Arvostuksen eriytyminen ilmenee myös mediassa esiintyvien julkkiskokkien taustoissa: kokin koulutuksen omaaviin ja harrastelijoihin. Näin huomauttaa muun muassa Emmi Kallio (2010) pro gradu -tutkielmassaan, todeten Hans Välimäen kommenttien kautta TV-kokin olevan eräänlainen harrasteleva vastakohta ammattimaiselle kokille. Asiaa tarkemmin tarkastellessa huomaa, kuinka usein miespuolisilla julkkiskokeilla on alan ammattipätevyys, kun taas monet TV:n ruokaohjelmissä kokkaavat naiset ovat olleet esimerkiksi kotitalousopettajia, ruokatoimittajia tai vaikkapa malleja ennen TV-kokkiuran alkamista. Toisaalta poikkeuksiakin löytyy, sillä esimerkiksi suomalaiset ammattilaiskokit Maija Silvennoinen ja Helena Puolakka ovat myöskin esiintyneet ruuanlaittoon keskittyneissä TV-ohjelmissä.

Median kiinnostus kokin ammattia ja työtä kohtaan sekä karismaattisten julkkiskokkien työn seuraaminen TV:n välityksellä nostattivat myös ihmisten kiinnostusta ammattimaiseen ruuanlaittoon. Vuonna 2015 Yle uutisoi kokkikoulutuksen suursuosioista, mutta kolme vuotta myöhemmin kerrottiin jo suosion hiipumisesta. Syitä tähän olivat esimerkiksi pitkät työpäivät, huono palkka ja rankat työolosuhteet, kuten muun muassa Turun Sanomat (2018) asiasta uutisoi.

Keskustelin haastateltavieni kanssa myös kokin mediakuvasta tänä päivänä. Halusin tietää, olivatko he itse seuranneet tätä mediakeskustelua naiskokkien vähäisyydestä ja mitä mieltä he olivat tästä. Suurin osa heistä sanoi, etteivät he olleet varsinaisesti seuranneet aiheeseen liittyvää mediakeskustelua, osa ei kokenut sitä edes niinkään tarpeelliseksi.

Esimerkiksi Bea pohti, oliko halu uralla etenemisestä enemmänkin jokaisen yksityisasian sijaan, että asiaa käsiteltäisiin mediassa.

Tästä huolimatta keskusteltavaa riitti paljonkin, niin median antamasta mielikuvasta kokin työtä kohtaan sekä nais- ja mieskokkien epätasavertaisesta näkyvyydestä mediassa. En pyytänyt haastateltaviani kertomaan, kuinka monia julkkiskokkeja he tiesivät nimeltä, mutta keskustelun lomassa vilisivät sellaiset nimet kuin Henri Alén, Tomi Björck, Jaakko Kolmonen, Gordon Ramsay, Maija Silvennoinen ja Veijo Vanamo sekä TV-kokkeinakin tunnetut Pipsa Hurmerinta ja Vappu Pimiä sekä *Kokkisodasta* ja keittokirjoistaan tunnettu Sikke Sumari. Elävät esimerkit oikeastaan rikastuttivat keskustelua kokin mediakuvasta.

Median antamaa mielikuvaa kokin työstä haastateltavat kuvasivat helpoksi, hienoksi, muodikkaaksi, ruusuiseksi, silotelluksi ja trendikkääksi. Mediassa ei heidän mukaansa kerrottu työn hektisyydestä, fyysisestä rankkuudesta tai haastavista työolosuhteista kuumassa keittiössä. Beasta median antama mielikuva oli jopa vääristynyt. Gabriela totesi, etteivät kaikki luultavasti ymmärtäneet median antaman mediaseksikkään kuvan pohjalta, kuinka raskas ala oikeasti on. Camilla oli Gabrielan kanssa samoilla linjoilla, sillä hän kertoi myös kuulleensa alan uusilta tulokkailta ihmetystä siitä, kuinka raskasta kokin työ todellisuudessa olikaan. Myös Bea totesi, etteivät ihmiset välttämättä aina ymmärtäneet keittiötyöskentelyn kiireyttä. Fanny mietti, oliko mediassa esiteltävien erikoisten, arkipäivästä poikkeavien hienojen ruoka-annosten valmistus laskenut arkisempien ruokien arvostusta, ja samalla eräänlainen hyvän kokin mittari.

Moni sanoi kiinnittäneensä kokin mediakuvassa huomiota juurikin siihen, kuinka moni julkkiskokeista olikaan miehiä. Aada mietti tässä kohtaa, olivatko miespuoliset kokit mediaseksikkäämpiä kuin naiset vai johtuiko mieskokkien enemmistö kenties siitä, että naisten oletetaan katsovan ruokaohjelmia enemmän ja miespuolinen kokki lisäisi näin ohjelman houkuttelevuutta. Aadan mukaan tämä oli kuitenkin aika laskelmoiva ajatus, vaikka hän totesikin miesten olevan aiempaa kiinnostuneempia ruuanlaitosta kuin tänä päivänä. Lisäksi Aada oli sitä mieltä, että ammattilaiskokki Maija Silvennoinen oli omalla TV-esiintymisellään tuonut naiskokkien olemassaoloa enemmän suuremman yleisön tietoisuuteen.

Aadan pohdinnat miespuolisista, mediaseksikkäistä TV-kokeista tuovat mieleen Kallion (2010) tutkimuksen, jossa käsiteltiin Hans Välimäen ruokakirjojen lisäksi myös TV-kokkiutta ylipäättänsä. Tutkimuksensa teoriaosuudessa Kallio nimittäin toteaa omaan lähteesensä nojaten, Aadankin mainitsemia Jaakko Kolmosta ja Veijo Vanamo esimerkkinä käyttäen, kuinka TV:ssä esiintyvien miespuolisten kokkien voisi nähdä jopa opastavan naisista koostuvaa harrastelijayleisöään kotiruuanlaitossa asiantuntijan elkein, vaikka kotiruuanlaitto itsessään mielletäisiin enemmän epäammattimaiseksi ruuanlaitoksi. Sen

sijaan naispuoliset TV-kokit työskentelivät Kallion mielestä yleisönsä katseen kohteena eikä niinkään asiantuntijan roolissa. Tämä kohteena oleminen kuulosti omasta mielestäni sisältävän muutakin kuin vain arvioinnin siitä, kuinka hyvin nainen suoriutui ruuanlaitossa yleisönsä mielestä.

Kokkikoulutuksen suosion laskua pohti omalta osaltaan myös Daniela, jonka mielestä mieskokkien aiheuttama kokkibuumi oli jo ohi mediassa. Hän arveli naisten hakeutuvan luultavasti enemmän suurtalouskeittiön puolelle tai sitten kokonaan toiselle alalle, mikäli kokkikoulutus ei enää vedonnut heihin. Myös Hanna mietti kokkikoulutuksen nykyistä vetovoimaisuutta kysymällä, tapahtuuko mahdollinen suunnanmuutos pois ravintolakeittiöstä kenties jo koulutuksen aikana. Sekä Daniela että Camilla nostivat esille myös alan huonopalkkaisuuden. Camillan mielestä julkkiskokkien tienaamat suuret rahasummat vääristivät käsitystä alan palkoista. Pelkkä kolmen vuoden koulutus ei takaisi miljoonatuloja, vaan sen eteen olisi tehtävä valtavasti töitä sekä verkostoiduttava.

Hanna ja Gabriela totesivat kuitenkin, että naispuolisia huippukokkeja löytyy myös Suomesta. Emma taasen oli sitä mieltä, että median käsitys naiskokkien vähäisyydestä alalla oli harhaanjohtava ajatus. Hän totesi, että miespuoliset kokit kenties haluavat tulla enemmän esiin ammattiosaamisensa kanssa:

Se on sit ehkä vähä harhaanjohtavaa ylipäättään, et naiskokkeja on niin vähän. Eihän se tarkoita sitä, et naiskokkeja on vähän, et jos ne ei ei oo kaikki esillä. Et sit rupesin vaan miettii myös sitä, et onks miehen suhtautuminen someen sit avoimempi. Et halutaan näyttää sitä omaa naamaa ja halutaan oikeesti olla jotenkin isosti olemassa, mut en mä välttämättä ite halua selaista kokkina, en mä oo lähteny kokiks siks et mä haluan julkisuutta. -- Mut ehkä jotkut on lähtenyt sillä, et 'musta tulee seuraava Gordon Ramsay' -- Voihan se olla et miehet on avoimempia ja ehkä rohkeampia tavallaan. – Emma, 24

Samaa pohti myös Gabriela:

Tietysti kaikki naiskokit ei välttämättä halua sinne huipulle, et se voi lähtee jo siitä. Et niille riittää se, et ne saa tehä sitä työtä minkä ne tekee. -- Totta kai naiskokkeja on nyt ja tulee aina olemaan ihan yhtä lailla, ei ne välttämättä ehkä vaan halua ihan niin täysin päivänvaloon. Se voi olla just se kouluruokalan täti, joka tekee niille muksuille ruokaa tai jossain isommassa keittiössä, ei se välttämättä halua olla illan stara. – Miespuolisilla kokeilla on ehkä enemmän halua sellaiseen starailuun. -- Naiskokit ei oo ehkä siinä niin samalla lailla niin kuin mieskokit. – Gabriela, 30

Sekä Emma että Gabrielan ajatukset medialle avoimemmista ja näyttämisenhaluisemmista mieskokeista peilaavat Harrisin ja Giuffren (2015) toteamusta siitä, kuinka mieskokit haluavat hyödyntää median tuomaa julkisuutta ja tätä kautta laajentaa omaa osaamistaan ravintolakeittiön ulkopuolelle. Tietenkään aina ei ole kyse pelkästään taidosta valjastaa media omaan käyttöönsä, vaan näkyvyys mediassa ja huippukokin tittelin tavoittelu voi olla myös oma tietoinen valinta, kuten Gabriela ja Emma toteavat myös omalta osaltaan. Kenties onkin juuri niin, että naiskokit haluavat mediassa esiintymisen ja sitä kautta saadun julkisuuden sijaan keskittyä työssään siihen olennaiseen eli ruuanlaittoon. Tyytyväisyyttä ja onnistuneisuuden tunteita voi saada varsinaisesta työnteosta ilman median tuomaa näkyvyyttä ja suuren yleisön tietoisuutta. Kaikki eivät halua julkisuuden valokeilaan, toiset janoavat mainetta ja kunniaa urallaan eri lailla kuin toiset.

Hochschildin (2012) mukaan miesten on sallittavampaa näyttää negatiivisia tunteitaan töissä, sillä miehillä on enemmän valtaa ja auktoriteettia. Heidän ammattiosaamistaan ei myöskään kyseenalaisteta negatiivisten tunteiden kautta, mutta kiukkuaan näyttävä naisen katsotaan olevan epäpätevä työhönsä. Piispanen (2017) kirjoittaa lähteeseensä nojaten, ettei alaisilleen huutava keittiömestari ollut harvinaisuus 1950-luvullakaan. Piispanen haastattelemat naiskeittiömestarit totesivat alaisilleen huutamisen ja kiukun näyttämisen olevan vanhanaikaista. Mieskokin sallitut negatiiviset tunteet ja auktoriteetin osoitus tätä kautta ovat kuitenkin esillä mediassa: esimerkiksi julkkiskokki Gordon Ramsay mielletään usein äkkipikaiseksi ja Kallion (2010) tutkimuksen mukaan Hans Välimäen paha poika - mainetta ei peitellä, vaan tuodaan avoimesti esille hänen ruokakirjoissaan. Tämä nousi ohimennen aiheeksi keskustellessani Gabrielan kanssa. Hän totesi Piispanen (2017) keittiömestarien tapaan, ettei huutaminen keittiössä auttanut mitään. Mediassa näkyvä huonokäytöksisyys ei vastannut hänen mielestään todellisuutta ja hän kuvailikin suomalaisia ravintolakeittiöitä enemmän paikoiksi, joissa vallitsee toverillinen tunnelma.

Yllättävä seikka oli kuitenkin suurtalouspuolen naiskokkien nostaminen esiin keskustelun lomassa. Gabrielan lisäksi myös Bea mainitsi suurtalouskeittiön pohdinnoissaan. Hän mietti, oliko suurtalouskeittiö jäänyt kenties ravintolakeittiön valtaisan suosion varjoon, sillä mediassa esiintyvät menestyksekkäät julkkiskokit olivat ennen kaikkea ravintolakokkeja. Hän kysyi, kuka tekisi suurtalouskeittiön työtehtäviä, jos kaikki haluaisivat olla vain ravintoloiden huippukokkeja. Kysymys oli minusta mielenkiintoinen ja mietinkin, muokkaako media myös ihmisten asenteita ravintola- ja suurtalouskeittiötyön välillä. Onko trendikkäämpää työskennellä ravintolassa kuin suurtalouskeittiössä? Taurén-Kankare (2017) toteaa oman tutkimuksensa ja teemahaastattelunsa tulosten pohjalta, että ravintolatyö olisi suurtaloustyötä arvostetumpaa. Hänen haastattelemansa kokit perustelivat tätä sillä, että suurtalouspuolen tarkkaan laadittu reseptiikka rajasi paljon kokkien luovuutta, joka pääsi

kukkimaan ravintolatyön puolella enemmän. (Taurén-Kankare 2017, 22.) Tämä toteamus vahvistaakin Bean esittämää huolta suurtalouspuoleen kohdistuvasta suosiosta ravintolatyön varjossa.

Fanny halusi omassa puheenvuorossaan nostaa esille myös ravintoloiden tavallisten rivi-työntekijöiden tärkeyden huippukokkien taustavoimana:

Onhan ne [julkisuudesta tutut huippukokit] suunnitellu ne menuut niitten ravintoloihin, mut ne ei oo välttämättä tehneet niitä yksin. Et mun mielestä sitä jalostetaan ehkä vähän liikaa, ku se, että me perusduunarit tehään se duuni. – Mut totta kai uskon, et ne ei oo itsekkäitä, varmasti nekin ymmärtää sen, et niiden työntekijät sitä ravintolaa pyörittää, nehän saa sen palautteen eikä se, joka vaan maistelee Australiassa jotain uusia juttuja. Mut niin joo, mun mielest se et aatellaan vaan, et ku tää on tän paikka, niin tän on pakko olla hyvä, kun se voi olla se pieni ravintolakin, joka ei välttämättä ole mediassa ollenkaan. – Fanny, 24

Vaikka siis huippukokki antaisi omistamalleen ravintolalleen kasvot, jonka suuret ihmisjoukot tunnistavat helposti, varsinaisen työn tekevät kuitenkin ravintolan tavalliset työntekijät. Julkisuudessa esiintyvä keulakuva tuo ravintolalleen paljon toivottua julkisuutta sekä mainostusta, mutta samaan aikaan mietin, kulminoituuko median ihailu liikaa vain ravintolan näkyvimpiin osapuoliin, jättäen tavalliset työntekijät, ravintolatoiminnan arjen sankarit, varjoonsa. Kuten Fanny myös totesi, tunnettu henkilö ravintolan keulakuvana voi houkuttaa asiakkaita eri tavalla, tehdä lähestymisestä helpompaa, kun taitojaan mediassa esitellyt julkkiskokki tavallaan tunnetaan entuudestaan.

Toisaalta Fannyn maininta pienestä huipputaso ravintolasta toi mieleeni Harrisin ja Giuffren kertomuksen naiskeittiömestarista, joka oli pyytänyt toimittajaa jättämään kirjoittamastaan artikkelista ravintolan nimen pois. Naiskeittiömestarin mukaan pieni ravintola ei olisi kestänyt äkillistä, suurempaa asiakasvirtaa. Näin ollen Harris ja Giuffre päättelivät, että naiset kokevat median mahdollistaman suuremman näkyvyyden enemmänkin uhkana kuin mahdollisuutena. (Harris & Giuffre 2015, 78.) Haastattelemanai naiskokit eivät kuitenkaan kuulostaneet keskustelujemme aikana siltä, että media olisi heille uhka. Se oli heille enemmänkin mahdollisuus, johon tarttumisesta jokainen saisi itse päättää. Julkisuuden tavoittelu ei ollut heille tavoite ammatissaan, vaan enemmänkin työnteke itsessään.

Keskustelu naiskokeista ei ollut juurikaan puhututtanut naisten lähipiirissä tai työyhteisöissä merkittävällä tavalla. Vain Daniela mainitsi kuulleensa ihmetystä uravalinnastaan ravintolakokkina, joka siihen aikaan miellettiin hänen mukaansa miehiseksi työksi toisin kuin suurtalouspuoli, jonne hänkin myöhemmin vaihtoi ravintolatyöstä. Sen sijaan kokin

ammatti itsessään, sukupuolineutraalina käsitteenä, oli ollut puheenaiheena. Moni naisista koki ammattinsa olevan vain yksi ammatti muiden joukossa, työ siinä missä muutkin. Gabriella ja Emma toivat esille myös sen, kuinka lähipiirissä ammattikokki kuitenkin nostetaan jalustalle: ammattikokilta kysellään paljon neuvoja ruuanlaittoon tai harrastelija saattaa vähätellä valmistamiaan ruokia ammattikokille. Ammattimaista ruuanlaittotaitoa siis arvostettiin lähipiirissä. Fanny kiteytti tämän keskustelunaiheen napakasti toteamalla näin:

Mä en oo naiskokki, mä oon vaan kokki. – Fanny, 24

6.3 Tunteet ja sukupuoli työssä

Sukupuoli ja sukupuolten välinen tasa-arvo ovat puhututtaneet ihmisten keskuudessa kautta historian. de Beauvoir pohti naista, naiseutta ja naisen elämää mieheen feministisessä merkkiteoksessaan *Toinen sukupuoli* (1949). Yksi hänen toteamuksistaan oli, ettei miehen kanssa samaa työtä tekevä nainen saa koskaan samanlaista kiitosta tekemästään. Laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta ohjeistaa kohtelevaan naisia ja miehiä samanarvoisesti, tasavertaisesti. Puhutaan paljon samanlaisten mahdollisuuksien antamisesta sukupuoleen katsomatta. Julkunen (2010) toteaa esimerkiksi suomalaisten mieltävän Suomen hyvin usein hyvin toteutuvan tasa-arvon maana. Epätasa-arvo tapahtuu josain muualla.

Silti nykypäivänkin työelämässä sekä koulutuksessa ilmenee segregatiota, eriytymistä miesten ja naisten ammatteihin, johon vaikuttavat Korvajärven (2008) mukaan yhteiskunnassa syntyneet kulttuuriin ja vuorovaikutukseen sidonnaiset stereotyyppiset käsitykset. Malliesimerkkeinä voidaan pitää naisvaltaista hoitoalaa ja miesvaltaista rakennusala. Segregatiota ilmenee myös ammattinimikkeen sisällä. Ammatin sisäinen sukupuolittuneisuus johtaa siihen, että samassa ammatissa työskentelevät naiset ja miehet suuntautuvat tehtäviin, joissa jompikumpi sukupuolista on enemmän edustettuna.

Julkisessa keskustelussa on ihmetelty naisten vähäisyyttä johtotehtävissä, eikä pelkästään ravintola-alalla. Puhutaankin näkymättömästä esteestä, lasikatosta, joka evää naisten etenemisen urallaan korkeammalle. Lasikatto-käsitettä pönkittävät näkemykset miehestä parempana, työlleen omistautuneena työntekijänä, josta puhuvat muun muassa Acker (1990) ja Kauppinen (2006). Hentilän (2006) mukaan yksi eriarvoisuuden ilmentymä on myös ero miesten ja naisten palkoissa, joka noussut puheenaiheeksi Suomessa vielä 2000-luvulla. Palkkaerojen lisäksi sukupuolinen eriarvoisuus voisi ilmetä vaikkapa työyhteisön välisissä suhteissa: esimerkiksi Harrisin ja Giuffren (2015) tutkimuksessa kävi ilmi, että joillakin heidän haastattelemissaan naiskeittiömestareilla oli ollut hankaluuksia miespuolisten alaisten kanssa, sillä miehet eivät pitäneet naista uskottavana esimiehenä.

Lähdin kartoittamaan segregatiota kysymällä naisilta ensin sukupuolijakaumasta heidän työpaikoillaan. Kolme naista yhdeksästä työskenteli työyhteisössä, joka koostui kokonaan naisista. Muiden naisten työyhteisöissä molemmat sukupuolet olivat edustettuina tasaisesti. Pohdittaessa naiseuden näkymistä kokin työssä, olennaisiksi elementeiksi nousi organisointikyky, kyky hahmottaa kokonaisuuksia, huolellisuus, siisteys sekä visuaalisuus. Kolme naista yhdeksästä totesikin juuri visuaalisuuden pääsevän esille heidän työssään, erityisesti jälkiruokia koristeltaessa tai tehdessä asetelmia. Samaan hengenvetoon he kuitenkin totesivat, että myös heidän mieskollegansa osasivat koristella annoksia kauniisti. Camilla sen sijaan pohti, ettei kyseinen visuaalisuus ollut enää vain naisellinen ominaisuus, vaan kuului yhtä lailla miehillekin. Aada sen sijaan oli sitä mieltä, ettei luovuus päässyt lautastarjoilussa niinkään esille, toisin kuin seisovaa pöytää koristeltaessa. Myöskään siisteyttä ei pidetty yksinomaan naisten meriittinä, vaan miesten ajateltiin olevan yhtä huolellisia työtilojen siisteydestä. Gabriela tosin huomautti, ettei myöskään sotkuisuus katsonut sukupuolta. Yksi naisista oli sitä mieltä, ettei naiseus päässyt esille hänen työssään juuri lainkaan.

Naisen esteettisestä silmästä huolimatta kaikki yhdeksän naista kuitenkin tyrmäsivät ajatuksen työtehtävien sukupuolittuneisuudesta. Ammattikeittiön työtehtäviä tekivät kaikki, eikä sukupuolella näin ollen ollut merkitystä kokin työssä. Bealla ajatus sukupuolettomista työtehtävistä oli lähtöisin tosin jo kodin piiristä. Camilla kuitenkin totesi miesten ymmärtävän enemmän tekniikasta, esimerkiksi laitteiden korjaamisen suhteen. Emma pohti miesten fyysisen voiman olevan naisia parempi esimerkiksi raskaita tavaroita kantaessa, kun taas Gabrielan mielestä niin miesten kuin naistenkin pitäisi olla fyysisesti raskaan työn takia hyvässä kunnossa. Aada sen sijaan kertoi, kuinka hänen työyhteisössään esimerkiksi seisovan pöydän lihan leikkaaminen asiakastilaisuudessa annettiin usein miehen tehtäväksi. Lihan merkitystä yhtenä maskuliinisuuden symbolina pohti omassa tutkimuksessaan Kallio (2010). Kokin hatulla oli kuitenkin symbolinen merkitys Aadalle, sillä hän sanoi sen kuvaavan hänen statustaan kokkina:

Naisetkin käytti kokin hattuja, ku se oli aikaisemmin vähän niin ku miesten juttu, että tota naiset käytti niitä typerä myssyjä tai sitten sellaisia suikkia. Että mekin käytettiin niitä kokin hattuja, kyllä. Se oli ihan niin ku selkeä, et ku sä laitoit sen päähän niin sä oot se kokki. Näkyyhän se niin ku ulospäin ihmisille et mikä se sun ammatti on, ku sä laitoit sen kokin hatun päähän.

– Aada, 55

Myös Valkosen haastattelemat safarioppaat mielsivät tekniikan hallitsemisen olevan enemmän miehinen työtehtävä, samoin oppaan työn fyysisyys miellettiin olevan toisinaan

haaste naisille. Näistä seikoista huolimatta oppaat olivat sitä mieltä, ettei sukupuolella ollut väliä heidän ammatissaan. (Valkonen 2011, 177-178). Haastattelemieni naisten vastaukset tuovat mieleen myös Harrisin ja Giuffren (2015) naisten vastaukset siitä, kuinka sukupuolella ei ole merkitystä kokin työssä. Heidän naisensa kertoivat kuitenkin tapauksista, jotka Harris ja Giuffre tulkitsivat sukupuolten väliseksi epätasa-arvoksi, mutta samaa en voi sanoa minun saamistani vastauksista. Haastatteleman naiset tuntuivat enemmänkin tiedostavan sen, että miehillä on joissain asioissa parempi tietämys tai fysiikka, mutta tämä ei tehnyt naisista huonompia tai heikompia työntekijöitä. Vaikka esimerkiksi visuaalisuutta ja siisteyttä pohdittiin naisellisina ominaisuuksina työssä, niitä ei kuitenkaan mielletty vain ja ainoastaan naisten ominaisuuksiksi, vaan myös miesten osaamista tuotiin esille. Valkosen haastattelema naispuolinen safariopas kumosi työnsä mahdollisen sukupuolittuneisuuden toteamalla, että tehtävistä selviäisi kuka vain, kunhan ne oppisi hoitamaan. Fyysisesti raskaiden töiden tekeminen ei myöskään ollut vain miesten työtehtävä, vaan naisetkin pärjäsivät fyysisesti vaativien töiden parissa. Kyse oli enemmänkin yksilöllisistä eroista. (Valkonen 2011, 178.)

Sukupuolten välisen tasa-arvon katsottiin toteutuvan kokin työssä hyvin. Ainoastaan lina oli sitä mieltä, että mieskokkeja arvostettiin työssään enemmän ja tämä arvostus omalta osaltaan vaikutti negatiivisesti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Aada taas pohti, että hänen kokkiaikoinaan asiakkaat saattoivat vielä mieltää kokin ammatin enemmän miesten ammatiksi ja ”tyttökokin” näkeminen saattoi olla miesasiakkaille ihmettyksen aihe. Toisaalta samaa tapahtuu vielä 2000-luvulla, kuten Ylen artikkelissa kerrotaan: kun naisvaltaiseen ammattikeittiöön palkattiin mieskokki, asiakkaat saattoivat kommentoida asiaa toteamalla miehen olevan oikea kokki (Hiltunen ym. 2014). Myös Gabriela kertoi kohdanneensa ihmisiä, jotka mielsivät kokin työn ennen kaikkea miehen työksi. Valkosella on vastaus tähän ilmiöön: hän toteaa palvelutyön olevan sukupuolittunutta juurikin siksi, että työntekijä ja hänen edustamansa sukupuoli ovat muiden nähtävissä. Näin siitäkin huolimatta, vaikka työtehtävät itsessään eivät olisi sukupuolittuneita. Valkonen antaa esimerkiksi tutkimansa safarioppaan työn, jossa mies mielletään uskottavammaksi oppaaksi kuin nainen työn maskuliinisten piirteiden takia. (Valkonen 2011, 177.)

Vaikka siis kokin työtä ei näytteeni perusteella nähty sukupuolittuneena ammattina eikä työssä suoritettavat tehtävätkään olleet sukupuolittuneita, kysyin kuitenkin sukupuolten välisestä jaosta keittiön kylmän ja lämpimän puolen, alku- ja jälkiruokien sekä pääruokien valmistuksen välillä. Sekä Sealin (1989) että Harrisin ja Giuffren (2015) haastattelemat naiset tunsivat aloittaneensa kokin uran miehiä alempaa heidän sijoituessa kylmälle puolelle ammattikeittiössä. Kallion (2010) ja Piispasen (2017) tutkimuksissa kylmän puolen työntekijää, kylmäkköä, kuvailaan etupäässä naisten ammattinimikkeenä, joka juontaa

juurensa suomalaisen kokkikoulutuksen historiaan. Kuitenkin yksi Piispasen haastattelemista naiskeittiömestareista totesi, että valintaan kylmän ja lämpimän puolen välillä vaikutti myös omat mieltymykset. Naiskeittiömestari kertoi itse olleensa kiinnostunut enemmän kylmän puolen työtehtävistä, mutta olisi saanut halutessaan työskennellä myös lämpimällä puolella. (Piispanen 2017, 67.) Haastatteleman naiset kuitenkin totesivat, etteivät kokin työtehtävät olleet sukupuolittuneita, vaan kaikki tekivät kaikkia keittiön työtehtäviä. Naiset toivat silti esille ajatuksiaan lämpimällä ja kylmällä puolella työskentelystä.

Bea ja Emma puhuivat itsestään epäsuorasti lämpimän puolen kokkeina. Puheissa toistui sellaisia sanoja kuin kypsytysaste, parila ja paistaminen, josta päätelin heidän omaavan runsaasti työkokemusta lämpimällä puolella. Aada sen sijaan kertoi heti haastattelun alkumetreillä olevansa ennen kaikkea lämpimän puolen kokki ennen kuin työtehtävät tulivat kaikkien tehtäviksi. Hän myös kuvaili pelkästään naisten toimineen hänen kokkiaikoinaan kylmäkköinä. Daniela kertoi työskennelleensä molemmilla puolilla. Gabriela kertoi olevansa työyhteisönsä ainoa naiskokki, joka työskenteli myös keittiön lämpimällä puolella. Työskentely lämpimällä ja kylmällä puolella oli hänen mukaansa vuoropohjaista eikä sukupuoleen sidottu päätös, mutta kylmän puolen etuna oli suurempi mahdollisuus tyylyttelyyn. Tulkitsin tämän tarkoittavan esimerkiksi ruoka-annosten koristelua.

Fanny ja Hanna sen sijaan kertoivat työskentelevänsä ensisijaisesti keittiön kylmällä puolella, mutta heidän perustelunsa erosivat. Kuten myös Piispasen (2017) haastattelema naiskeittiömestari, myös Fanny kertoi kokevansa kylmän puolen mieluisammaksi puoleksi sekä vahvuudekseen. Hanna sen sijaan perusteli työskentelyä kylmällä puolella kokemukseen liittyvänä valintana, sillä haastattelun aikaan hän ei ollut vielä tehnyt työvuoroja lämpimällä puolella. Iinan mielestä sukupuolittunut jako kylmän ja lämpöisen puolen välillä oli hyväksyttävää, mikäli se oli vuorossa oleville miehille ja naisille luontainen valinta.

Kari Aihinen antoi haastattelussaan ymmärtää, etteivät naiset voineet edetä ravintola-alan huipulle työn vaatavuuden ja äitiyden takia (Rask 2017). Kysyinkin siis haastattelemiltani naisilta, mitä kokin uralla eteneminen heidän mielestään vaati. Kaikki yhdeksän naista olivat yksimielisiä siitä, ettei heidän sukupuolensa ollut este urakehitykselle. Kaksi kuitenkin pohti, joutuisivatko he mahdollisessa esimiesasemassa tyytymään vähempään kuin miespuoliset esimiehet, esimerkiksi työpaikkaa haettaessa. Kolmas mietti, oliko mies esimiehenä uskottavampi kuin nainen. Tämä oli kuin viittaus Kauppisen (2006) kuvaukseen miehestä parempana johtajana sekä Hochschildin (2012) toteamukseen miehen suuremmasta auktoriteetista. Kaikkien naisten mielestä uralla eteneminen riippui kuitenkin ennen kaikkea omasta tahdosta ja siitä, mitä oli valmis tekemään edetäkseen uralla. Vastauksista päätellen haastatteleman naiset eivät olleet kohdanneet lasikattoilmiötä siinä

mielessä, että joku toinen taho olisi evännyt heiltä etenemismahdollisuudet heidän sukupuolensa takia. Oman tahdon tärkeydestä urakehityksessä kirjoitti myös Korvajärvi (1996) haastattellessaan toimistosihteerä uralla etenemisen mahdollisuuksista naisena.

Uralla edetäkseen oli tehtävä kovasti töitä, harjoiteltava ahkerasti, panostettava koulutukseen, oltava tarvittaessa valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle ja oltava oma-aloitteinen urakehityksensä suhteen. Myös intohimoinen kiinnostus alaa kohtaan, halu kehittää itseään, päivittäinen uuden oppiminen, neuvojen ja palautteen vastaanottaminen sekä nöyryä asenne olivat eduksi uralla etenemiseksi. Iina kuitenkin korosti, että huippukokiksi eteneminen vaatisi paljon aikaa. Emma oli samoilla linjoilla hänen kanssaan todetessaan, ettei kokki ole koskaan täysin valmis työssään. Gabriela tiivisti uralla etenemisen seuraavasti:

Tällä hetkellä se tarkoittaisi ainakin koulutusta ja sitä et halua sitä ja on valmis tekemään niin ku asioita sen eteen, et se ei oo vaan et haluun edetä urallani, mut en sano mitään kenellekään ja leikkaan vaan tätä porkkanaa tai tiskaan koko ajan. – Toiset halua ehkä sitä samaa asiaa koko ikänsä, mut ite haluun päästä vähän pidemmälle. Se riippuu vaan siitä, mitä sen eteen uhraa. Kaikkea ei kannata. – Gabriela, 30

Suurin osa naisista oli myös sitä mieltä, ettei heidän sukupuolensa tuonut haasteita työntekoon. Iinan mielestä miehillä oli kuitenkin etuinaan pituus ja fyysinen voima. Daniela taas sen liitti kysymyksen enemmän ikääntymiseen:

Vanhempana olis varmaan kokenut enemmän iän myötä remppaa... nuorena on enemmän fyysisiä voimavaroja, mä oisin sitä mieltä. Tietysti vanhakin varmasti joo, mutta et just se ku työolosuhteet on kuumat ja näin ja nuorena palautuu nopeammin vuorotöistä yleensäkin. Että aikanaan varmaan hakeuduin pois siitä vuorotyöstä sen takia, kun rupes ikää tulemaan ja oli mahdollisuus ruveta tekemään päivätyötä. Et on se vuorotyö vaan raskasta. On se varmaan miehillekin. – Daniela, 53

Kolmella naisella oli kuitenkin kerrottavanaan työuransa varrelta myös kokemuksia, joiden he kokivat liittyvän vähättelevästi tai syrjivästi heidän sukupuoleensa. Työyhteisössä tapahtunut vähättelevä käytös ilmeni muun muassa naisen valmistaman lounasruuan tietoisena sabotoimisena, naiskollegan tervehtimättä jättämisenä, välinpitämättömyytenä naiskollegan antamia neuvoja kohtaan ja toisen mieskollegan neuvojen suurempana arvostamisena. Yksi haastateltavista pohti tässä kohtaa myös sitä, kuinka työyhteisön ainoa mieskokki oli säästynyt lomautuksilta, kun taas työyhteisön kaikki naispuoliset kokit olivat kukin vuorollaan lomautettuina.

Segregaation ja sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi tässä alaluvussa käsitellään myös kokin työssä ilmeneviä tunteita. Hochschildin (1979) urauurtavan tutkimuksen lisäksi tunnetyön käsitettä on hyödynnetty erilaisissa palveluammattien tutkimuksissa, esimerkiksi Wyatt-Hughesin (2009) keittiömestareita ja Valkosen (2011) luonto- ja safarioppaita käsittelevissä tutkimuksissa. Tunnetyö on Hochschildin mukaan työtä omien tunteidensa hallitsemiseksi, pohdintaa siitä, millainen tunne on sopivaa missäkin tilanteessa. Esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa olisi pyrittävä pitämään negatiiviset tunteet loitolla. Hochschild toteaa naisten käsittelevän tunteita työssään miehiä enemmän ja yhteistyö on heille tärkeää.

Haastattelemiani naiskokit toivat esille tunteitaan keskustelujemme aikana. Selkein tunnetyöhön viittaava kysymys koski kokin työn huippuhetkiä, koska uskoin sen poikivan samanlaisia vastauksia kuin lukemissani aiemmissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Wyatt-Hughesin (2009) haastattelemista seitsemästä naiskeittiömestarista viisi koki palkitsevaksi hetkeksi asiakkaiden tyytyväisyyden ja heille tarjotun elämyksen onnistumisen. Myös Valkosen haastattelema naisopas mainitsi asiakastyytyväisyyden tuottavan hänelle mielihyvää työssä onnistumisesta (Valkonen 2011, 42). Huippuhetkistä kysymisen jälkeen muita tunteita tuntui ujuttautuvan keskustelun lomaan kuin varkain, laajentaen kokin työssä koettavien tunteiden määrää onnistumisen tunteen lisäksi myös negatiivisiin tunteisiin.

Kaikki haastattelemiani naiskokit olivat samoilla linjoilla Wyatt-Hughesin (2009) naiskeittiömestareiden kanssa, sillä kaikki yhdeksän mainitsivat työnsä palkitsevaksi huippuhetkeksi suoraan asiakkailta saadun positiivisen palautteen. Asiakkaan tyytyväisyys oli heille tärkeää ja sitä kautta naiset kokivat onnistuneensa työssään. Tässä kohtaa Bea myös korosti suoran asiakaspalautteen tärkeyttä toteamalla, ettei tarjoilijan kautta kuultu palaute ruuasta tuntunut samalta. Camilla taasen kertoi, ettei ollut aiemmassa työpaikassaan juuri nähnyt asiakkaitaan. Näistä kommentteista voidaan päätellä, kuinka tärkeäksi kokki kokee vuorovaikutuksen asiakkaan kanssa, vaikka hän ei olisi yhtä paljon tekemisissä tämän kanssa kuin esimerkiksi tarjoilija. Asiakaspalautteen lisäksi niin Aada kuin Gabrielakin mainitsi erikseen vielä esimieheltä saadun positiivisen palautteen tai arvostuksen tukevan tunnetta työssään onnistumisesta. Julkusen (2010) tutkimuksessa todetaankin Linda McDowellia lainaten, että hyvät asiakassuhteet ovat olennaista naisille.

Kuten Hochschild (2012) edempänä toteaa, naiset ovat yhteistyöhalukkaampia työssään, ja Wyatt-Hughes (2009) kuvaa naiskeittiömestareiden suosivan johtamistavassaan yhteisöllistä otetta. Myös Piispasen keittiömestarit nostivat yhteisöllisyyden tunteen tärkeäksi tekijäksi työssään, kuvaten työyhteisöään perheen kaltaiseksi (Piispanen 2017, 48). Yhdessä tekeminen ja sitä kautta onnistuminen oli tärkeää myös minun haastattelemilleni

naisille, ja tämäntyyppiset vastaukset toistuivat heidän puheissaan työnsä huippuhetkistä melkein yhtä paljon kuin positiivinen asiakaspalaute. Viisi naista yhdeksästä kertoi huippuhetkekseen yhteisöllisen onnistumisen tunteen, joka oli seurausta hektisestä iltavuorosta tai paljon panostetusta erityistilaisuudesta selviytymisestä. Kuinka tiimi veti yhtä köyttä, puhalsi yhteen hiileen, sai kaiken sujumaan, hallitsi tilanteen kiireestä huolimatta ja ennen kaikkea selvisi yhdessä. Camillan mielestä tällaisia yhdessä onnistumisia oli mukava muistella jälkikäteenkin työyhteisön kanssa.

Fanny mainitsi vielä erikseen yhteenkuuluvuuden tärkeyden työyhteisössä. Tätä arvostivat myös Taurén-Kankareen (2017) haastattelemat kokit, kun taas Wyatt-Hughesin (2009) mukaan kyseessä on naisten halu toimia ryhmänä ja yhteisönä. Bea oli Fannyn kanssa samaa mieltä tiimiin kuulumisen tärkeydestä, mutta totesi myös, että olisi tärkeää pitää huoli muidenkin työyhteisön jäsenten viihtyvyydestä työpaikalla. Hanna taasen kuvaili työyhteisöä perheen kaltaiseksi.

Emman mielestä avoimuus työyhteisöissä edesauttoi myös sitä, että kaikki saivat olla työyhteisössä oma itsensä. Tässä kohtaa hän myös tuli kumonneeksi Hochschildin (2012) väitteen työminän ja yksityisen minän välisen tasapainon haasteista: Hochschildin mukaan kyseisen tasapainon löytäminen on vaikeampaa naisille ja nuoremmille työntekijöille. Sen sijaan Emma totesi, ettei hän omasta mielestään vetänyt rajaa näiden kahden minän välille työyhteisönsä avoimuuden ja vapautuneen ilmapiiirin ansiosta. Hochschild kuitenkin kuvailee työnantajan tuomien vaatimusten luovan paineita työntekijälle ja tämän kahdelle erilaiselle minuudelle. Yksi näiden minuuksien erottamisen haaste onkin olla ottamatta henkilökohtaisesti kaikkea töissä tapahtuvaa. Näin toteaa myös Emma myöhemmin haastattelussaan:

Pitää olla semmonen tosi nöyrä asenne ja pitää ottaa vastaan kaikki hyvä ja paha palaute sekä sit ymmärtää tavallaan se, et jos joku tiuskaisee kiireessä, niin se ei oo mitään henkilökohtaista, vaan se on se tilanne. Ja aika paljon pitää pystyä kestäämään, et ei ala heti itkemään, ku joku vähä ärähtää. Pitää pystyy vähä suodattaa asioita ja päästää toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. – Emma, 24

Myös Gabriela ja Fanny sanoivat, ettei kaikkea negatiivista kannattanut ottaa itseensä. Emman toteamus toi kuitenkin mieleen Harrisin ja Giuffren (2015) haastattelemat naiskeittömestarit, jotka käsittelivät haastatteluissaan myös negatiivisten tunteiden hallintaa töissä. Esimerkiksi itkemistä pidettiin miesvaltaisessa työympäristössä heikkouden merkinä, ja siksi naiset itkivät mieluummin ollessaan poissa muiden silmistä. Gabriela oli

kuitenkin sitä mieltä, että naisia heikompana pitävä mies osoitti ajatuksellaan omaa heikkouttaan.

Kaikki yhdeksän naista sanoivat, etteivät olleet joutuneet todistamaan omaa osaamistaan työpaikallaan siksi, että ovat naisia miesvaltaiseksi mielletyllä alalla. Sen sijaan neljä naista yhdeksästä sanoi joutuvansa todistamaan osaamistaan ennen kaikkea itselleen. Ajatus ei ollut yksinomaan joko vanhempien tai nuorempien naisten ajatus, vaan jakautui tasaisesti molempien ryhmien välillä. Camillalle ja linalle kyse oli ennen kaikkea oman osaamisen todistelusta itselleen, kun taas Fanny ja Bea pohtivat, olivatko he tarpeeksi hyviä työssään. Tulkitsin tämän riittämättömyyden tunteeksi, mutta molemmat totesivat heti perään tietävänsä, että he pärjäsivät työssään hyvin. Myös Emma tavallaan sivusi aihetta kertomalla itsetuntonsa kokevan kolauksen virheiden sattuessa.

Koska Hochschildin (2012) mukaan yhteisöllisyys ja vuorovaikutus ovat naisille tärkeitä, kysyin haastattelemiltani naisilta myös heidän suhteistaan muihin työyhteisöihin jäseniin: miespuolisiin kollegoihin ja esimiehiin sekä kuinka uusi kokki otettiin työyhteisössä vastaan. Ravintola-alasta puhuttaessa aiheeksi nousee usein myös alan huumori, jota Piispanen esimerkiksi kuvailee räiskyväksi ja seksuaalissävytteiseksi (Piispanen 2017, 60). Kysyinkin siis myös, miten haastattelemanani naiset kokivat keittiöhuumorin.

Useammalla naisista oli omakohtaisia muistoja saamastaan vastaanotosta työyhteisössä, ja muistot olivat positiivisia. Aada, Daniela ja Gabriela kokivat uuteen työyhteisöön saapumisen helpommaksi, kun oli joku toinenkin uusi, jonka kanssa jakaa kokemus uuteen paikkaan saapumisesta. Pari nuorempaa naista oli taasen kokenut haasteekseen löytää oikeanlainen työtapa, sillä työyhteisössä saattoi olla monta erilaista tapaa, miten sama asia hoidetaan. Hyvä perehdytys työhön koettiinkin tärkeäksi kokon työssä, ja vastavuoroisesti haastattelemanani naiskokit yrittivät myös parhaansa mukaan toivottaa uuden työyhteisön jäsenen tervetulleeksi sekä auttaa häntä parhaansa mukaan. Aada totesikin tähän liittyen seuraavasti:

Onhan se niiden vanhojenkin työntekijöiden etu, että uusi työntekijä, työryhmän jäsen, saadaan nopeesti siihen remmiin mukaan. – Aada, 55

Kaikilla haastattelemillani naisilla ei ollut vakituisia miespuolisia kollegoja työyhteisössään, mutta ne, joilla oli, kehuivat suhdettaan heihin hyväksi, toverilliseksi ja toisiaan tukevaksi, Hannan tapauksessa jopa perheelliseksi. Gabriela arvosti mieskollegoissaan sitä, etteivät nämä tarkoituksella etsineet aihetta niin sanottuun draamailuun. Emma oli tästä samaa mieltä todetessaan, että miehet ottivat asiat rennommin.

Koettuun esimiestyöhön oltiin enimmäkseen tyytyväisiä. Positiivisten kokemusten lisäksi esimerkiksi Daniela oli sitä mieltä, että esimiehellä oli myös tietynlainen vastuu sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa: kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella samanvertaisesti ja olisi vältettävä jommankumman sukupuolen suosimista toista enemmän. Se, miten esimies kohtelee alaisiaan, heijastuu myös alaisten väliseen kanssakäymiseen. Tämä pohdinta oli osaltaan yhteydessä suomalaisen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen työnantajan vastuusta naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Fannyn mielestä esimiehen ja alaisen keskinäinen vuorovaikutus oli tärkeää, ja tästä hänellä olikin hyviä kokemuksia. Taurén-Kankare (2017) sai vastaukseksi vuorovaikutuksen kysyessään omassa tutkimuksessaan hyvän esimiehen ominaisuuksia.

Keittiöhuumorista puhuttaessa yksikään yhdeksästä naisesta ei kokenut sitä negatiivisena asiana, päinvastoin. Osa kyllä totesi, että keittiössä viljelty huumori saattoi olla toisinaan aika ronskiakin, mutta huumorilla oli ennen kaikkea positiivinen rooli ammattikeittiössä. lina kuvaili huumoria tavaksi helpottaa jännitystä ja virittää oikeaan tunnelmaan. Bea, Camilla ja Gabriela olivat tästä samaa mieltä toteamalla, että huumori oli yksi tapa tehdä ajoittain raskaastakin työnteosta hauskaa. Näin ollen keittiöhuumori ei ollut siis vain miesten ylläpitämää vitsailua, vaan siihen osallistuivat myös naiset. Rajat hyvän ja huonon maun välillä tiedettiin, eikä keittiöhuumoria käytetty naisten vähättelemiseen. Ainoa mietittävä asia keittiöhuumorin suhteen oli Fannyn, Emman ja Hannan mielestä se, miten uusi työyhteisön jäsen tai harjoittelija suhtautuisi työyhteisön huumoriin. Näin ollen haastattelemani naiset olivat samoilla linjoilla Harrisin ja Giuffren (2015) haastatteleminen naisten kanssa keittiöhuumorin suhteen, sillä amerikkalaisnaisetkaan eivät kokeneet keittiöhuumoria suoraan heihin kohdistuvana seksuaalisena häirintänä.

6.4 Työn ja elämän yhdistäminen

Tasapainottelu työn ja elämän välillä on kestopuheenaiheita työelämässä. Työn koetaan määrittävän ihmisen elämää ja aikatauluja, mutta ihmiselämää rikastuttavat tarkoituksen antavan työn lisäksi myös elämälle tärkeät sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus muihin ihmisiin sekä ajatuksia nollaavat vapaa-ajan aktiviteetit. Usein tässä kysymyksessä työelämän vastapariksi nostetaan työntekijän perhe-elämä, erityisesti työssäkäyvistä naisista keskusteltaessa. Näin myös naiskokkeja käsittelevässä keskustelussa. Harris ja Giuffre (2015) toteavat tutkimuksessaan, kuinka nainen nähdään hyvin usein edelleen jälkikasvunsa ensisijaisena kasvattajana, mutta jonka perhesyihin nojaavat velvoitteet eivät Joan Ackerin (1990) analyysin mukaan ole tasavertaisia työlleen omistautuvan miehen kanssa. Perheen ja työn haasteellista yhdistämistä pohti haastattelussaan myös Kari Aihinen (2017) vedoten kokien työn vaatavuuteen sekä työaikojen äkillisiin muutoksiinkin. Kaisa

Kauppisen (2006) artikkelissa mietitäänkin, onko näiden kahden omalla tavallaan vaativan elementin yhdistäminen loppujen lopuksi edes mahdollista.

Kysyin työn ja elämän yhdistämisen haasteista haastateltaviltani. Koska suurin osa haastattemistani naisista oli lapsettomia, oli teemaa laajennettava pelkän työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä myös vapaa-aikaan. Harris ja Pringle (2008) kuvaavat omassa työn ja elämän tasapainoa käsittelevässä artikkelissaan elämä-kategorian alle niin perheen, ystävät ja muun vapaa-ajan. Varsinaisten teemakysymysten lisäksi myös haastattelutilanteessa luettu versio Kari Aihisen haastattelusta sai haastateltavat pohtimaan työn ja perhe-elämän tasapainottelua kokonaisuudessaan ammatissa ylipäättänsä.

Aihisen haastattelussa käsitellyt työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet herättivät monenlaisia ajatuksia haastattelemissani naisissa. Esimerkiksi Danielan mielestä puhe oli provosoivaa, linan mielestä siinä asetettiin työ perheen ja lasten edelle ja unohdettiin, että suurin osa kokeista työskenteli muualla kuin huippuravintoloiden keittiöissä. Nuorista naisista Bea ja Emma totesivat ymmärtävänsä Aihisen pointin alan rankkuudesta ja paluusta työelämään, mutta kumosivat väitteen alan nopeasta kehitymisestä. Neljä naisista toi myös esille isän roolin tärkeyden lastenhoidon järjestämisessä ja sen, ettei lastenhoito ollut yksinomaan naisten kontolla. Mies asetettiin samalle viivalle naisen kanssa, eli olemaan yhtä velvollinen jäämään kotiin sairastuneen lapsen kanssa tai hakemaan lapset päivähoitosta. Gabriela ja Fanny pohtivat myös työn ja elämän yhteensovittamisen haasteita yksinhuoltajan näkökulmasta, sillä heidän mielestään nämä olivat vielä haasteellisemmassa tilanteessa kuin pariskunnat.

Pohdintojensa lomassa Daniela kuitenkin huomautti osuvasti, ettei työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ole vain ravintola-alan ongelma, vaan haaste kaikilla aloilla. Hänen mielestään äitiysloma oli ennen kaikkea valtion antama mahdollisuus perheellistyneille naisille, vaikka siitä seuraisikin pitkä poissaolo töistä. Osuva, ajankohtainen kommentti oli myös Aadan kysymys siitä, miten maailman kävisi, jos naiset lopettaisivat synnyttämästä. Huono syntyvyys oli haastattelujen aikaan taas esillä mediassa ja yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Äitiysloman ja vanhempainvapaiden paheksuminen julkisessa keskustelussa vain pitkänä poissaolona tuskin lisää halua perustaa perhettä.

Työaikatauluista ja niiden äkillisistäkin muutoksista puhuttaessa Emma pohti, että perheellisellä olisi tässä kohtaa enemmän haasteita. Camilla taasen korosti, että asiakkaat pitäisi palvella loppuun asti, vaikka oma työvuoro pitenisikin sen takia. Aadan mielestä työvuorolistaa pyrittiin jo hänenkin aikoinaan pääsääntöisesti noudattamaan, ja työntekijä sitoutui niihin myös. Aihisen harmitellessa vielä sitä, kuinka perheellisen olisi hankala tulla töihin lyhyelläkin varoitusajalla tai tämän jäädessä kotiin sairastuneen lapsen kanssa, Aada

kommentoi asiaa toteamalla, ettei sairastumisille yksinkertaisesti voi mitään. Hänen mielestään ne kuuluvat elämään ja ne on hyväksyttävä.

Aihisen haastattelun nostattamien tunteiden ja ajatusten lisäksi keskustelimme työn ja elämän yhteensovittamisen haasteista myös naisten omassa elämässä. Kaikki naiset toivat esille vuorotyön tuomat haasteet ja sen heijastuminen esimerkiksi parisuhteeseen tai perheen ja ystävien kanssa vietettyyn aikaan. Vaikka selkeästi erottavin tekijä naisten välillä oli se, oliko heillä omia lapsia vai ei, ajanvietto muiden ihmisten kanssa nousi puheenaiheeksi yhdeksästä naisesta kahdeksan kanssa.

Aada ja lina toivat omissa vastauksissaan esille silloisten puolisoitensa työajat, jotka olivat heidän vuorotyötään säännöllisempää kahdeksasta neljään -työtä viikonloppuvapainneen, siinä missä naiset itse tekivät pitkälti ilta- ja viikonloppuvoittoista työtä. Työaikojen ristiin menemistä Aada kuvaili toteamalla lähteneensä itse töihin samalla ovenavauksella, kun mies saapui töistä kotiin. Molemmilla naisilla oli kokkeina työskennellessään myös pieniä lapsia kotona, ja lina kuvaileekin aikaa seuraavasti:

Joskus tuntui kuin olisi ollut yksinhuoltaja, ja sama tietysti miehellä. ”Aina” oli jompikumpi töissä ja toinen lasten kanssa kotona. – lina, 55

Aadalla oli kutakuinkin samanlaisia ajatuksia pikkulapsiperheen arjen ja pariskunnan vastakkaisten työvuorojen yhdistämisestä pohtimalla kuvion olleen haasteellinen myös hänen miehelleen yhteisen ajan ollessa vähäistä. Myös lina nosti esille yhteisen ajan vähyyden perheen kanssa, mutta myös sen, kuinka yleensä hän jäi aina sairastelevan lapsen kanssa kotiin. Tähän liittyi usein kysymys siitä, kumpi oli helpommin ”korvattavissa” työpaikallaan äkillisen poissaolon sattuessa. Tämä kertomus oikeasta elämästä omalta osaltaan vahvistaa yleistä käsitystä siitä, kuinka juuri äiti jää sairastuneen lapsen kanssa kotiin, vaikka sama velvoite koskisi isääkin. Kuten Minna Salmi (1996) artikkelissaan toteaa, lastenhoitoon liittyvät järjestelyt mielletään usein naisten tehtäviksi, ja sairastapauksissa lapsista tulee ennen kaikkea naisten lapsia. Keskustellessani samasta aiheesta nuoremman Gabrielan kanssa, hän totesi, ettei tilanteessa voisi ajatella aina automaattisesti niin, että nainen olisi kotona. Asenne työssäkäyvän isän jäämisestä kotiin sairastuneen lapsen kanssa näyttäisi olevan kuitenkin muuttumassa, ja tästä Gabriela antoi esimerkin kertomalla mieskollegastaan, joka yhtä lailla jäi kotiin hoitamaan sairastunutta lasta.

Aadan ja Gabrielan mielipiteet täsmäsivät heidän puhuessa perheellisen naisen toiveista edetä urallaan. Molemmat mielsivät, että mikäli nainen olisi urahakuinen, olisi miehen otettava tässä kohtaa enemmän vastuuta kodin- ja lastenhoidosta. Aada totesikin näin olevan jo, vanhempien jakavan arkeaan tasapuolisesti. Nämä vastaukset sopivat yhteen Harrisin ja Giuffren (2015) haastatteleminen naisten vastausten kanssa, sillä muutama

heistä kertoi uralla etenemisen mahdollistuneen juurikin siitä syystä, että mies oli ottanut enemmän osaa lastenhoitoon ja tällä tavoin tukenut vaimon uraa.

Kaksi muuta perheellistä naista, Camilla ja Daniela, pohtivat vastauksissaan lyhyesti pikkulapsiarjen yhdistämistä kokin työhön. Camilla kertoi ainoaksi pikkulapsiarjen haasteeksi työajoissa joustamisen, esimerkiksi lapsen sairastaessa sekä vuorotyötä tekevien vanhempien aikataulujen yhteensovitus ja hoidon järjestäminen kyseisissä tilanteissa, mutta lasten vartuttua työn ja elämän yhdistäminen ei ollut hänelle enää haaste. Aihisen haastattelusta keskustellessamme myös hän toi esille miesten osallistumisen lastenhoitoon ja isyyslomien pitämisen oman työyhteisönsä mieskollegan tapauksen kautta. Sen sijaan Daniela oli lopettanut ravintolatyöt ennen kuin perhe- ja työelämän yhdistämisestä tuli haasteellista. Hän myös pohti, muuttuisiko asenne isyyslomien pitämisestä niin nopeasti, vaikka mahdollisuus lomien pitämiseen onkin.

Aikataululliset haasteet kuuluivat myös nuorempien kokkien vastauksissa. Aadan ja linan tavoin myös Fanny ja Gabriela toivat vastauksissaan esille puolisoidensa työajat, jotka saattoivat olla hyvinkin vastakkaiset heidän omien työaikojensa kanssa. Kuten Aadakin, myös Fanny ja Gabriela saattoivat lähteä itse töihin samalla ovenavauksella puolison saapuessa töistä kotiin. Gabriela kuitenkin korosti vastauksessaan, että he olivat miehensä kanssa tottuneet tähän kuvioon. Hänellä oli myös selkeä suunnitelma siitä, miten hänen ja hänen miehensä aikatauluja muutettaisiin, jos he hankkisivat lapsia. Pariksi ratkaisuksi hän ehdotti vuoropäiväkotia sekä miehen mahdollisuutta tehdä etätöitä. Eli kyse olisi lopujen lopuksi aikataulujen uudelleensovittamisesta perheenperustamisen jälkeen.

Muut nuoret kokit, Bea, Emma ja Hanna, kertoivat myös ristiin menevien aikataulujen tuomista haasteista ystävyysuhteissaan, mutta Emma totesi Gabrielan tavoin tämän olevan tottumuskysymys. Kaikki kolme mainitsivat ystäviensä myös ymmärtävän hyvin, että vuorotyötä tekevän aikatauluissa saattaa tulla äkillisiä muutoksia.

Neljä naista mainitsivat vastauksissaan myös harrastukset. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, ettei kokin työtä tehdessä voinut olla säännöllistä harrastusta, joka olisi ollut aina tiettyyn aikaan tiettyinä päivinä viikossa. Sen sijaan harrastuksen tuli olla itsenäistä ja mihin aikaan tahansa toteutettavaa, omaan vapaa-aikaan mukautuvaa toimintaa. Tällainen harrastus oli esimerkiksi kuntosalilla käyminen.

Kaiken kaikkiaan työn ja elämän tasapainon yhteydessä haasteiksi nousivat aikatauluttaminen sekä yhteinen aika perheen tai ystävien kanssa, muutamissa vastauksissa mainittiin myös riittävän unen tarve, sillä energinen vireystila saattoi jatkua vielä muutama tunti työvuoron jälkeen ennen esimerkiksi nukkumaan rauhoittumista. Kysyessäni kuitenkin, olivatko haastateltavat koskaan harkinneet alan vaihtoa ollakseen enemmän läheistensä

kanssa, suurin osa vastasi kieltävästi. Esimerkiksi Bea perusteli vastaustaan toteamalla, että vaikka työssä oli omat haasteensa, kokin työ oli silti hauskaa ja ravintola-ala mielenkiintoinen. Vain kaksi sen sijaan oli pohtinut alan vaihtoa, mutta eivät suoraan perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvistä syistä, vaan enemmänkin uusien mahdollisuuksien, esimerkiksi uudelleen kouluttautumisen, takia.

Yleisin työn ja elämän tasapainoa varten tehty kompromissi oli haastateltujen naisten mukaan työajoissa joustaminen puolin ja toisin. Aada kertoi tehneensä lyhennettyä työaikaa palattuaan töihin äitiysloman jälkeen. Samaa lyhennettyä työaikaa ehdottaa myös Kauppinen (2006) omassa artikkelissaan äitiyslomalta palaavan naistyöntekijän kompromissiksi ja motivaattoriksi. Sen sijaan suurimmalla osalla nuoremmista naisista työaikoihin liittyvät kompromissit koskivat pitkälti omista vapaapäivistä joustamista työn hyväksi tai sitten vapaiden kiinnipitämisestä. Tarjotusta, toisinaan myös lyhyellä varoitusajalla ilmoitetusta työvuorosta kieltäytyminen aiheutti kuitenkin huonoa omaatuntoa ja huolta siitä, oliko työvuorosta kieltäytyessään tehnyt väärin muuta työyhteisöä kohtaan. Pari vastaajista pohti myös sairausloman aiheuttavan huonoa omaatuntoa.

Kertomukset huonosta omastatunnosta sekä tuntemukset muiden miellyttämisen vaikeudesta toivat mieleen Hochschildin (2012) toteamuksen naisista kiltteinä työntekijöinä. Toki oli myös huomioitava, kuinka paljon vastaajan ikä vaikutti hänen huonon omantunnon kokemuksiinsa, sillä nämä tuntemukset toivat esille kaksi nuorempaa naista. Analysoidun materiaalin perusteella voidaan väittää, ettei Hochschildin toteamus naistyöntekijän kiltteydestä ole vanhentunut, vaan pätee vielä nykypäivänäkin erityisesti nuorten naisten kohdalla. Harris ja Giuffre (2015) sen sijaan puhuvat täydellisen työntekijän roolin tavoittelusta, joka aiheuttaa heidän mukaansa ainakin perheellisille naistyöntekijöille haasteita ja huonoa omaatuntoa. Kukaan haastattelemistani perheellisistä naisista ei kuitenkaan erikseen maininnut hetkistä, jolloin olisi mahdollisesti kokenut olevansa huono äiti.

Kysymys työyhteisön antamasta tuesta työn ja elämän tasapainoon ja yhteensovittamiseen jakoi haastateltavien naisten mielipiteet. Kolme naista yhdeksästä oli sitä mieltä, ettei työn ja elämän yhdistämistä tuettu heidän työyhteisöissään. Sen sijaan kuusi muuta olivat sitä mieltä, että työn ja elämän yhteensovittamista tuettiin heidän työyhteisöissään, nimenomaan työvuorosunnittelussa. Tärkeimmiksi valteiksi nousivat joustaminen ja muiden huomioon ottaminen, joita Emma kuvailee seuraavasti:

Et tavallaan ikinä ei tuu semmost ehdotonta El:tä, et aina voidaan vähän käydä keskustelua asioista kuitenkin ja jeesaillaan toisiammekin. – Emma,

Joustava tukeminen näkyi eri lailla. Mikäli joku halusi enemmän iltavuoroja, se mahdollistettiin. Lomat saatettiin myös suunnitella yhdessä työyhteisön kanssa. Nuorempien naisten vastauksissa, kuten ylläolevassa Emman siteerauksessa, toistui erityisesti toisten auttaminen tukemisen mallina. Tällä tarkoitettiin Gabrielan mielestä esimerkiksi työvuorojen vaihtelua keskenään, mikäli toisella oli tärkeää menoa. Esimerkiksi Fannyn mielestä työ-kaverin viikonloppuvapaista ei pitänyt katkeroitua. Työvuorojen vaihtelun lisäksi työhyvinvointia tuettiin Hannan ja Fannyn mukaan muun muassa yhteisillä illanistujaisilla tai juhliilla, joiden ajoituksen ehtona oli se, että mahdollisimman moni pääsisi mukaan. Oman työn ja elämän yhteensovittamisen lisäksi tällaiset illanistujaiset ja yhdessä tekeminen ja oleminen myös luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä.

6.5 Pohdinta

Haastattelemani naiset jakautuivat melko tasaisesti kahteen eri ikäryhmään, neljä keski-ikäistä naista ja viisi nuorta aikuista naista. Hajontaa tapahtui enemmän naisten elämänvaiheissa: osa oli jättänyt ravintolakokin työt taakseen, kun taas osa työskenteli alalla edelleen. Osalla oli myös kokemusta esimiestason työtehtävistä, kun taas moni työskenteli tavallisina rivikokkeina. Useamman alalla yhä työskentelevän tavoitteena oli kuitenkin edetä urallaan vielä pitkälle ja laajentaa osaamistaan. Suurimmaksi kiinnostavaksi tekijäksi näissä naisissa nousi kuitenkin juuri heidän ikäjakaumansa, jonka tavoittelu ei ollut ollut tavoitteellista, vaan sattuman kauppaa. Oman jännityksensä ikäjakauma toikin siinä mielessä, miten näiden naisten vastaukset eroaisivat toisistaan ja löytyisikö samanlaisia vastauksia yli ikäeron.

Naisten mielestä kokin ammatti näyttäytyy mediassa usein trendikkäänä, hienona ja helpo-pona työnä, josta on jätetty kertomatta työn hektisestä, fyysisesti raskaasta puolesta. Kä-sitys mediassa paistattelevasta, miljoonasummia tienavasta, ympäri maailmaa matkustelevasta ja toinen toistaan menestyksekkäämpiä ravintoloita pyörittävästä huippukokista on vääristynyt kuva. Naiset totesivat, ettei tämän mediakuvan takia ihmiset aina ymmärtäneet, kuinka raskaasta työstä oli kyse. Tie huippukokiksi on pitkä ja raskas, aikaa vievä prosessi, joka vaatii omaa lujaa tahtoa. Vai tapahtuuko se sittenkin yhdessä yössä, jos esiintyminen TV:ssä on menestysekäs ja yleisö ihastuu entuudestaan tuntemattomaan nimeen?

Mediassa esitellyt hienot, yksityiskohtaiset ruoka-annokset ja eksoottiset raaka-aineet saivat yhden haastateltavan pohtimaan, arvostettiinko tavallista arkiruokaa enää, vai oliko kokin hallittava erikoisempien ruokien valmistus ollakseen median silmissä hyvä kokki. Arki-ruoka ei kuitenkaan tunnu sävyyttävän mediassa yhtä paljon kuin erikoisemmalta kuulostava ja näyttävä ruoka-annos ja sen tavallisuudesta poikkeavat raaka-aineet. Toisaalta

ruuanlaitossa arvostetaan helppoutta ja nopeutta, hyvää ja laadukasta pitäisi saada nopeasti lautaselle eikä sen valmistamisessa saisi kulua liikaa aikaa. Toisaalta Kallio (2010) toteaa omassa tutkimuksessaan, ettei arkiruokaa pidetä tasavertaisena ravintolaruuan kanssa.

Julkisessa keskustelussa on usein ihmetelty myös naispuolisten huippukokkien vähäisyyttä. Haastattelemini nuorempien naisten mielestä käsitys oli harhaanjohtava, sillä heidän mukaansa kaikki eivät halua mediassa ylistettäväksi huippukokeiksi. Osa voi tyytyä urallaan vähempäänkin eikä halua suuren yleisön huomiota osakseen. Kyse olikin siis enemmän omista valinnoista kuin tietoisesta syrjinnästä mediassa. Naiskokkien miellettiin kuitenkin tuoneen suuremman yleisön tietoisuuteen sen, ettei ala ole niin miesvaltainen kuin mitä voisi ajatella. Kukaan ei kuitenkaan haastatteluissa tuonut esille, millä tavoin naiskokkeja voisi kannustaa suurempaan medianäkyvyyteen.

Mieskokkien suurempi näkyvyys mediassa johtui naisten mielestä siitä, että heitä pidettiin mediaseksikkäämpinä. Mutta mikä loppujen lopuksi tekee mieskokista mediaseksikkäämmän? Kaksi haastateltavistani pohti, olivatko miehet rohkeampia median suhteen, oliko heillä suurempi näyttämisenhalu oman osaamisensa suhteen. Onko kyse siis miehen suuremmasta auktoriteetista ja hänen vankkumattomasta itsevarmuudesta omaa ammatti-osaamistaan kohtaan? Yksi haastateltavista pohti, oliko mieskokin valinta TV-ohjelman kasvoiksi kenties myös median laskelmointia, jos naisten ajatellaan katsovan ruokaohjelmia miehiä enemmän. Mutta onko ruokaa laittava mies enää uusi ja kiehtova elementti televisiossa vai jo sulautunut osaksi median valtavirtaa, joka janoaa aina jotain uutta ja eksoottista raaka-ainetta tehosekoittimeensa?

En ollut yllättynyt kuullessani, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui kaikkien haastateltavieni mielestä hyvin. Oikeastaan odotinkin kuulevani sen kaikilta, ja olisin varmasti ollut yllättynyt, jos joku olisikin sanonut päinvastaista. Vaikka kertomukset hyvin toteutuvasta sukupuolten välisestä tasa-arvosta olivat mukavaa kuultavaa, mietin myös, kuinka paljon asiaan vaikutti yleinen käsitys Suomesta tasa-arvoisena maana. Vastauksissa korostui, kuinka asiat olivat *meillä*, meidän työyhteisössä, oikein hyvin, mutta epätasa-arvoa saattoi ehkä esiintyä jossain muualla, oman piirin ulkopuolella. Nämä tulkinnat sopivat yhteen Hollin määritelmien kanssa, joita Julkunen (2010) esittelee omassa tutkimuksessaan. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta keskusteltaessa löytyi kuitenkin myös se *mutta*. Oli muutamia tapauksia, jotka horjuttivat tasa-arvon tasapainoa.

Naiset olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että he pärjäävät kokin työssä samalla lailla kuin miehetkin. Uralla eteneminen ei ollut sukupuolikysymys, vaan siihen vaikuttivat heidän mielestään ennen kaikkea oma tahto ja mitä urakehityksen eteen oli valmis tekemään.

Myös ahkera työnteko ja oma-aloitteinen opiskelu olivat eduksi urakehitystä varten. Haastateltavat kuitenkin pohtivat, arvostettiin miehiä enemmän alalla ja olisiko esimieskoulutuksen saaneen naisen tyydyttävä työnhaussa miestä vähempään. Pohdinkin, johtuuko miehiin kohdistuva suurempi arvostus myös median antaman kuvan kautta, vai onko taustalla pinttyneet ajatukset miehestä parempana työntekijänä, kuten Acker (1990b) kirjoitti jo 1990-luvulla. Vaikka puhutaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta, julkisessa keskustelussa tuodaan kuitenkin esille naisten jääminen pitkille äitiyslomille työelämästä ja sen näkeminen negatiivisena asiana. Tämä keskustelu vanhempien oikeuksista kaipaisi lisää tasa-arvoisuutta, ovathan myös isät oikeutettuja pitämään isyyslomansa. Aiheuttaako isyysloman pitäminen ristiriitaa miehessä, jonka ajatellaan olevan Ackerin (1990b) mukaan se ihanteellinen, työlleen omistautunut työntekijä?

Haastattelemani naiset kumosivat ajatuksen ammattinsa merkittävästä sukupuolittuneisuudesta. Sukupuolella ei ollut väliä kokin työssä, näin totesivat Harrisin ja Giuffrenkin (2015) haastattelemat naiskeittiömestarit. Töissä oltiin vain kokkeja eikä sukupuoleen kiinnitetty sen suurempaa huomiota. Yksi haastateltavistani mietti ääneen, miten hänen työnsä edes eroaisi miehen tekemästä työstä. Miten naisen tai miehen kädenjälki eroaa valmistetuissa ruoka-annoksissa, kun ohjeistuksena on, että jokaisen annoksen on oltava samanvertainen toistensa kanssa? Kysyessäni haastattelemiltani naisilta myös, tuliko naisuus esille heidän työssään jollain lailla, moni mainitsi esimerkikseen visuaalisuuden. Ominaisuutta ei kuitenkaan nähty pelkästään naisille ominaisena piirteenä, sillä mieskokkien keuhuttiin olevan myös visuaalisia ja omaavan silmää annosten koristelua varten. Sukupuolen ei katsottu tuovan haasteita työssä muuten kuin fyysisen voiman tai pituuden suhteen. Työyhteisön huumorilla oli oma roolinsa vaativan ja raskaan työn piristäjänä. Kukaan haastateltavistani ei kokenut keittiöhuumoria huonona asiana eikä sen koettu kohdistuvan mitenkään vähättelevästi naisiin.

Kokin työtä ei nähty sukupuolittuneena, sillä kaikkien ammattikeittiössä työskentelevien odotettiin tekevän kaikkia keittiön työtehtäviä sukupuoleen katsomatta. Sen sijaan yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että miehiä arvostetaan ammatissa enemmän. Voiko siis ammattiin kohdistuva arvostus tai muilta tahoilta tulevat käsitykset ja asenteet olla sukupuolittuneita? Toisaalta mieskokkiin kohdistuva arvostus voisi olla peräisin myös gastronomisten piirien aiempina vuosikymmeninä kyteneeseen ajatukseen miehestä luovana ruuanlaiton ammattilaisena ja naisesta perheveloitettuna amatöörinä.

Pohdin myös, voisiko jakoa keittiön lämpimän ja kylmän puolen pitää ammatin sisäisenä segregaatina, mutta saamani vastaukset kumosivat oletukseni. Monilla haastattelemistani naisista oli kokemusta lämpimänkin puolen työtehtävistä ja yksi naisista totesi

suoraan, että hän piti kylmällä puolella työskentelystä enemmän. Toisen haastateltavan mielestä jako oli luontaistakin.

Hochschildin (2012) kuvaukset tunnetyöstä palveluammattissa sopivat myös kokin ammattiin. Jos segregatio ja sukupuolten välinen tasa-arvo toimivat eräänlaisena avauksena tässä tutkimuksessa, oli tunnetyö tutkimusta laajentava tekijä. Pelkän ulkoisen työn lisäksi pääsin kurkistamaan myös kokkinaisten tunnepuolelle, sisäiseen työskentelyyn. Myös naiskokeille oli tärkeää työssään yhteisöllisyys ja sekä vuorovaikutus niin asiakkaiden kuin työyhteisön muidenkin jäsenten kanssa. Esimerkiksi yhteisöllisyys korostui tiiviissä tiimi-työskentelyssä kiireen keskellä, ja me-henki olikin korkealla hektisen työvuoron päätyttyä. Yhdessä selviäminen oli palkitseva hetki. Samalla lailla kuin urheilujoukkuekin tekee tarkkaa tiimityötä voittaakseen, puhaltavat yhteen hiileen, sillä kyse ei ole vain yksilöstä itseltään, vaan tiimistä, yhteisöstä. Myös asiakkailta saatu suora palaute ruuasta oli naisille tärkeää. Se antoi onnistuneisuuden tunteen, mutta myös mielihyvää kuullessaan tai nähdessään, että asiakas oli tyytyväinen saamaansa makuelämykseen. Luultavasti avokeittoöiden suosio on mahdollistanut tämän suoran asiakaspalautteen, tuonut asiakkaat ja työntekijät lähemmäksi toisiaan ja madaltanut kynnystä heidän välillään.

Haastattelemani naiset totesivat, että työn ja elämän yhteensovittamisessa oli omat haasteensa. Vuorotyö toi aikataulullisia haasteita eikä yhteistä aikaa tuntunut olevan paljoakaan. Päälimmäiseksi ajatuksekseni heidän vastauksistaan kuitenkin jäi ajatus kaikesta selviämisestä. Vuorotyö, lastenhoito, ystävien tapaaminen ja muiden elämän aspektien sovittaminen samaan lukujärjestykseen on järjestelykysymys, kuten yksi haastateltavistani totesikin osuvasti. Joustamisella oli suuri vaikutus haasteessa onnistumisessa. Joustavuus oli muutenkin suurena teemana keskustellessamme työn ja elämän yhteensovittamisesta, joten näkisin sen olevan nykymaailmassa tärkeä, korkealle arvostettu ja toisaalta myös paljon vaadittukin ominaisuus. Joustamattomuus taasen aiheutti naisissa huonoa omaatuntoa. Tästä pitäisi keskustella mielestäni lisää työelämässä sekä pohtia ratkaisuja siihen, mikä vähentäisi huonon omantunnon kokemuksia.

Juuri kukaan naisista ei kuitenkaan ollut harkinnut alanvaihtoa työn ja elämän yhteensovittamisen haasteiden takia, vaan alanvaihtoon oli muita syitä, esimerkiksi halu kouluttautua toiseen ammattiin. Lähipiiriltä saatu tuki ja ymmärrys oli heille tärkeää. Naiset pohtivat myös miehen roolia aviomiehenä ja isänä sekä hänen vastuuta yhteisen arjen pyörittämisestä. Tähän liittyen tuli esille niin hyviä kuin huonoja esimerkkitapauksia miesten osallistumisesta. Hyvän esimerkin pohjalta voisikin siis olettaa asioiden olevan muuttamassa parempaan suuntaan isien osallisuudessa lastenhoitoon ja arkielämän järjestelyihin. Sen sijaan huonon tapauksen kohdalla mietin, kuinka syvään yhteiskunnalliseen tai kulttuuriseenkin

ajatusmalliin on juurtunut oletus naisen jäämisestä aina kotiin sairastuneen lapsen kanssa. Lapsellahan on myös isä, kuten yksi haastateltavistani huomautti. Miksi muutos tasavertaisempaan on ollut hidasta? Tässä kohtaa tosin mieleen tulee jälleen Acker ja hänen analyysinsä. Kenties ajatuksesta työlleen omistautuneesta miehestä on vaikea päästää irti. Kysynkin, tulisiko tätä käsitystä kitkeä pois yhteiskunnassa vai muokata toisenlaiseksi?

Pieni näytteeni ei vastaa koko totuutta alalla työskentelevien naisten ajatuksista, tunteista ja kokemuksista, mutta saamani vastaukset osuvat samoille linjoille aiempien tutkimusten kanssa. Saamieni tulosten perusteella kokkeina työskentelevät naiset eivät miellä ammatiaan sukupuolittuneeksi, sillä sukupuolella ei ole ammatillisessa ruuanvalmistuksessa merkitystä. Ammattikeittiön työtehtävät kuuluvat kaikille, sekä miehille että naisille. Työskentely pelkäästään keittiön kylmällä puolella alkua- ja jälkiruokien parissa ei myöskään ollut historian sanelemaa jatkumoa tai segregaaion aikaansaannos, vaan naisen oma valinta. Lasikattoilmiötä ei ilmennyt keskusteluissa, vaan naisten miellettiin pärjäävän alalla yhtä hyvin kuin miestenkin, uralla eteneminen oli ennen kaikkea omasta tahdosta kiinni. Sama koski medianäkyvyyttä: kaikki eivät halua julkisuuteen, kokivatpa he olevansa kuinka hyviä kokkeja tahansa. Kaikkea ei kuitenkaan tarvitse jakaa suuren yleisön kanssa. Tunnetasolla työssä tärkeintä olivat vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa sekä yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä. Äitiys ei myöskään ollut este kokin uralle, mutta työn ja elämän yhteensovittamisessa on omat haasteensa. Sekin lienee kuitenkin omasta tahdosta kiinni, haluaako löytää tasapainon näiden välille vai keksiikö toisen ratkaisun.

Nämä olivat mielestäni positiivisia tutkimustuloksia, jotka kumosivat väittämiä ja vastasivat esittämiini tutkimuskysymyksiin. Vastauksista huokui myös vahvuus. *Voimauttava* ei liene oikea sana kuvaamaan näitä tuloksia, mutta sen sijaan ne antavat voimaa ja vertaistukea alalla työskenteleville sekä uskoa kokin ammatista haaveileville naisille: sinä pystyt siihen, sukupuolesi ei ole este tavoitteillesi.

Täysin ruusuinen kuva tuloksista ei kuitenkaan jäänyt. Osa koki, että miehiä arvostetaan kokin ammatissa enemmän ja he ovat näkyvämmässä roolissa niin mediassa kuin asiakastilaisuuksissakin. Kaikki naiset olivat sitä mieltä, ettei heidän omaa osaamistaan vähätelty työyhteisössä, mutta osa naisista mielsi itsensä suurimmaksi arvostelijakseen. Kuka vastaisi kysymykseen siitä, olenko tarpeeksi hyvä työssäni? Osalla, kuitenkin näytteeni selkeällä vähemmistöllä, oli kerrottavanaan työuransa varrelta myös tapauksia, joissa keittiön miespuolinen työntekijä oli suhtautunut heihin vähättelevästi tai syrjivästi. Pari koki jääneensä aina sairastuneen lapsen kanssa kotiin miehen mennessä töihin.

Mikä siis saa ajattelemaan, että mies olisi silti arvostetumpi kokki tai uskottavampi esimies, kun ammattikeittiöissä on paljon taitavia naitakin? Liittyykö siihen kokin ammatin

historia, miehen auktoriteetti, suurempi fyysinen voima vai nimenomaan ajatus miehestä parempana työntekijänä ilman perhevelvoitteita? Miten kitkeä pois vanhoja käsityksiä ja luoda tilalle uusia? Tyytyykö nainen työelämässä vähempään, vaikka hän saisi tehdä valinnan?

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Yhteenveto tuloksista

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella kokin ammattia naisten kokemana sekä saada heidän äänensä kuuluviin keräämällä yhteen heidän ajatuksiaan, tunteitaan ja kokemuksiaan alalla työskentelystä. Aihetta rajatakseni otin kohderyhmäkseni naispuoliset ravintolakokit, mutta eri elämänvaiheista: parhaillaan ravintolakokkeina työskenteleviä, alaa vaihtaneita sekä alan opiskelijoita. Tavoitteena oli myös ylläpitää keskustelua sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä saamieni tulosten pohjalta sekä tuoda esille ravintolakokkeina työskentelevien naisten ajatuksia, kokemuksia ja tunteita työstään.

Tarkastelin tutkimustani seuraavien tutkimuskysymyksien kautta:

- Miten ja millä lailla kokin ammatti on sukupuolittunut? Millaista on olla nainen kokin ammatissa?
- Millaisena kokin ammatti näyttäytyy mediassa?
- Millaisia esteitä, vaatimuksia tai haasteita naisella on kokin ammatissa ja siinä edetäkseen?
- Millaisia tunteita nainen käsittelee kokin työssä?
- Miten naiskokki saa yhdistettyä perheen ja työn?

Haastattelemani naiset totesivat, ettei sukupuolella ole merkitystä kokin työssä. Ammattia ei siis nähty merkittävästi sukupuolittuneena. Naiskokille olennaisia ominaisuuksia olivat esimerkiksi visuaalisuus ja siisteys, mutta niiden ei todettu olevan pelkästään naisten työnjäljessä ilmeneviä ominaisuuksia, sillä mieskokkien nähtiin hallitsevan samat ominaisuudet yhtä hyvin. Sen sijaan suuremman kokonaiskuvan hahmottaminen oli naisten mielestä naisille ominainen piirre kokin työssä. Ainoa sukupuolittavana tekijänä nähtävä ominaisuus oli suurempi arvostus mieskokkeja kohtaan sekä ulkopuolisten, esimerkiksi asiakkaiden ja median, käsitys kokista yksinomaan miesten ammattina. Tätä käsitystä edesauttoi yhden haastateltavan mielestä mieskokkien suurempi näkyvyys niin mediassa kuin ravintolan asiakastilaisuuksissakin. Tämä arvostus nähtiin epätasa-arvoa aiheuttavana tekijänä, vaikka toisaalta oltiin myös sitä mieltä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui työyhteisöissä hyvin. Kuitenkin löytyi myös muutamia tapauksia, joissa naispuolista kokkia ei oltu arvostettu.

Kaikki naiset totesivat yksimielisesti, että ravintolakeittiön työtehtävät kuuluivat kaikille, eikä niitä jaettu sukupuolen mukaan. Myöskään se, työskentelikö nainen keittiön kylmällä vai lämpimällä puolella, ei ollut haastateltujen mielestä sukupuolen mukaan jaoteltu. Kyse oli omasta valinnasta. Useimmilla haastattelemistani naisista oli työkokemusta lämpimällä puolella työskentelystä. Kaksi yhdeksästä työskenteli kuitenkin enemmän kylmällä puolella. Perusteluiksi kerrottiin oma mieltymys kylmän puolen työtehtäviin tai työtehtävien tason vastaavan omaa osaamista. Sen sijaan Amerikassa naiskokit kokivat aloittavansa uransa miehiä alemmalla, mutta samanlaisia tuntemuksia ei herännyt suorittamissani haastatteluissa. Työskentely perustui omiin mieltymyksiin ja valintoihin. Miehen sijoittumista lämpimälle ja naisen sijoittumista kylmälle puolelle ei nähty huonona asiana, vaan vuorossa olevien työntekijöiden keskeisenä sopimuksena.

Työelämässä käytävissä keskusteluissa voitaisiin miettiä, miten naiskokit pääsisivät enemmän esille työpaikallaan, jotta he omalla panostuksellaan voisivat ehkäistä asiakkaille syntyvää mielikuvaa kokista yhden sukupuolen edustamana ammattina. Miten naiskokeille saataisiin enemmän näkyvyyttä? Saamiani tuloksia voisi hyödyntää myös muissa segregaatiota käsittelevissä tutkimuksissa. Keskustelu sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työelämässä ei myöskään mene koskaan pois muodista.

Haastattelemieni naisten mielestä kokin ammatti näyttäytyi mediassa liian helppona ja trendikkäänä, jopa vääristyneenä. Median antama kuva ei kertonut kokin työn hektisestä ja fyysisestä puolesta, ja monen mielestä miehet olivat julkkiskokkien selkeä enemmistö. Pari vastaajista pohti myös, jäikö esimerkiksi suurtalouspuolen kokin ammatti ravintolakokien varjoon, kenties tylsänä vaihtoehtona median nostaessa ravintolakokkeja jalustalle. Samalla pohdittiin, oliko tavallisella arkiruualalla enää minkäänlaista arvoa, kun mediassa esiteltiin toinen toistaan hienompia ja erikoisempia ruoka-annoksia. Toisaalta julkisuudessa esiintyvien naiskokkien ajateltiin lisäävän tietoisuutta siitä, että alalla työskentelee myös naisia. Heidän vähäistä medianäkyvyyttään perusteltiin kuitenkin sillä, etteivät kaikki halua julkisuuteen. Tässä asiassa miesten katsottiin olevan median suhteen rohkeampia ja näyttämisenhaluisia. Yksi haastateltavista kuvasi myös osuvasti, että huippukokiksi nouseminen vie paljon aikaa ja vaatii ahkeraa työntekoa. Koska mediassa on ihmetelty taasisin väliajoin sitä, miksi naisia on huippukokkeina niin vähän, voitaisiin tulosteni pohjalta perustella, etteivät kaikki kokit välttämättä edes halua julkisuuteen.

Kysyin, millaisia esteitä, vaatimuksia tai haasteita naisella on kokin ammatissa ja urakehityksessään. Naisten kokemat haasteet rajoittuivat ennen kaikkea fyysiseen voimaan. He myönsivät työnsä olevan raskasta, muttei mahdotonta. Miesten nähtiin omaavan enemmän fyysistä voimaa, ja tämä ero ilmeni esimerkiksi raskaiden tavaroiden siirtämisessä ja

kantamisessa. Toisaalta naiset huomauttivat, että myös naiset ovat fyysisesti vahvoja ja omaa kuntoaan voi myös parantaa. Sukupuolen ei nähty olevan este urakehityksessä, vaan ennen kaikkea kyse oli naisten omasta tahdosta. Osa oli tyytyväinen työhönsä rivi-työntekijänä, osa halusi tai oli edennyt esimiesasemaan. Näin ollen lasikattoilmiötä ei ilmennyt näytteessäni. Naiset kokivat, että kokin työn vaatimuksia ovat oman työn tekeminen hyvin, hyvä paineensieto- ja ajoittamiskyky sekä fyysisen työn jaksaminen esimerkiksi pitämällä kunnostaan huolta. Näitä vastauksia voisi hyödyntää vertailukohteena muissa työelämän tutkimuksissa, joissa tutkimuskohteena on naiset ja heidän urakehityksensä.

Muissa palveluammattien tunnetyön tutkimuksissa voidaan hyödyntää saamiani tuloksia naiskokkien suorittamasta tunnetyöstä. Tulosteni mukaan naiset käsittelevät erilaisia tunteita kokin työssä. Vastauksissa positiivisina tunteina olivat onnistumisen tunne työssään, vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa sekä siitä juontuvaa mielihyvää tyytyväisestä asiakaspalautteesta sekä työyhteisössä vallitseva yhteisöllisyyden tunne. Negatiivisia tunteita olivat oma riittämättömyyden tunne, huoli omasta tasostaan työssä, huonojenkin päivien sietäminen sekä huono omatunto joustamisen suhteen.

Kysymys työn ja elämän yhdistämisestä oli naisten mukaan haastavaa vuorotyön takia, muttei mahdotonta. Kyse oli järjestely- ja tottumiskysymyksestä, aikataulujen muokkaamisesta, mutta lähipiiriin tuella ja ymmärryksellä oli myös vaikutusta. Joustaminen ja sen tärkeys toistui vastauksissa usein. Monet naisista nostivat esille myös sen, kuinka tärkeää miehen olisi osallistua yhteisen arjen pyörittämiseen. Yksi työelämän ratkaisusta, lyhennetty työaika, mainittiin yhdessä haastattelussa. Kukaan haastatteleistani naisista ei ollut kuitenkaan ajatellut alanvaihtoa vain siksi, ettei saanut työtä ja elämää sovitetuksi yhteen. Toivoisinkin, että näitä tuloksia voisi hyödyntää muissa vastaavissa tutkimuksissa perheen ja työn yhteensovittamisesta tai miehen ja naisen vastuun jakautumisesta perheessä. Uskoisin tuloksilla olevan arvoa myös työelämässä käytävissä, työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevissä ajankohtaisissakin keskusteluissa.

Mielestäni tutkimus on onnistunut vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin teema-haastattelusta saatujen tulosten nojalla. Koen tutkimuksen onnistuneen myös tavoitteesaan tuoda naiskokkien ääni kuuluville sekä antaneen vastineen väitteille naisten oleteuille esteille kokin uralla etenemiseksi. Kaikki eivät halua julkisuuteen, kaikki eivät halua edes esimieheksi. Tästä huolimatta työhönsä voi olla tyytyväinen ja viihtyä työyhteisössä hyvin. Johtopäätökseni on, ettei kokin ammatti ole niin sukupuolittunut, kuin mitä olin aluksi ajatellut. Naisille ja miehille annetaan samantlaiset mahdollisuudet, mutta lopulta he itse tekevät valinnan ja päättävät, mitä haluavat. Sukupuoli ei ole este uralla etenemiseksi, mutta se vaatii paljon työtä. Samalla lailla myös perheen ja työn yhteensovittaminen vaatii

työtä, mutta ei ole mahdoton yhtälö. Naiset eivät kokeneet olevansa miehiä huonommassa asemassa työpaikallaan, näin ajattelivat kahden eri ikäpolven naiset.

7.2 Tutkimuksen kokonaisluotettavuus

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan reliabelius merkitsee tutkimuksen toistettavuutta. Yksinkertaisimmillaan reliabelius näkyy eri tutkijoiden saamissa samanlaisissa tuloksissa tai haastateltavan samanlaisissa vastauksissa eri haastatteluissa. Tutkimuksen toistettavuuteen vaikuttavat kuitenkin aikaan sidotut muutokset. Tutkimuksen validius sitä vastoin on seuraavien tutkimustulosten ennustamista ajan ja olosuhteiden muutoksista huolimatta. Validius vastaa myös kysymykseen siitä, onko tutkimus onnistunut vastaamaan sen tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186–187)

Mieltäisin tutkimukseni reliabiliteetin hyväksi, sillä sain melko samanlaisia vastauksia aiempien tutkimuksien kanssa. Tällaisia tuloksia oli esimerkiksi sekä minun haastattelemini sekä Harrisin ja Giuffren (2015) haastatteleminen naisten mielipide siitä, ettei sukupuolella ole merkitystä kokin ammatissa. Toisena esimerkkinä voidaan pitää sekä minun että Piispasen (2017) saamaa vastausta työskentelystä keittiön kylmällä puolella naisen omana valintana ja mielenkiinnon kohteena. Vastaukset ammatin sukupuolettomuudesta ylittivät myös ammattiryhmien rajat, sillä myös Valkosen (2011) haastattelemat safari- ja luontoppaat totesivat, ettei sukupuoli ollut merkittävä tekijä heidän ammatissaan, ja ammattiin sopivat niin miehet kuin naisetkin. Näin ollen uskon, että tutkimukseni on toistettavissa.

Tutkimuksen validiteetin suhteen mietin, olisiko jotain voinut kysyä teemahaastatteluissa toisin ja miten eri lailla asetetut kysymykset olisivat mahdollisesti muuttaneet tutkimustuloksia. Toisaalta on muistettava, että saamani näyte edustaa loppujen lopuksi hyvin pientä osaa kaikista Suomen naiskokeista, ja keskittyy vain yhteen suuntautumisvaihtoehtoon, ravintolakokkeihin. En siis tiedä, millaisia ajatuksia, tunteita ja kokemuksia suurtalousspuolen naiskokeilla olisi ollut kerrottavanaan. Jossain kohtaa myös mietin, olisiko minun pitänyt tarkentaa kohderyhmääni vielä pienemmäksi, vain yhden ikäpolven naisiin, mutta toisaalta kahden eri ikäpolven tuoma kontrasti teki tutkimuksesta mielenkiintoisemman. Kuten tuloksista näkyy, kahden eri ikäpolven naisilla saattoi olla hyvinkin samanlaisia vastauksia, vaikka he olivat eri elämänvaiheissa. Tutkimuksen tutkimusmenetelmä, kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, sopi mielestäni hyvin juuri ajatusten ja kokemusten keruuseen, auttaen minua ymmärtämään paremmin ilmiötä nimeltä naiskokit. Kaiken kaikkiaan uskon saaneeni vastauksen kaikkiin tutkimuskysymyksiini ja olen työhöni ja sen hedelmiin tyytyväinen.

7.3 Opinnäytetyöprosessi ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi ei ole koskaan helppo. Tai oikeastaan mikään luomistyö ei ole helppo. Mistä aloitan, mitä minun pitäisi tehdä? Mielessä selkeänä kokonaisuutena näkyvä visio, täydellinen mestariteos, ei siirry mielen sopukoista Word-tiedostoon, nuottipaperille, filmille tai lautaselle ihan noin vain, kertarykäisyllä täydellisenä teoksena. Aina löytyy jotain hiottavaa, on otettava takapakkia, mietittävä vielä uudestaan, kokeiltava jotain toista lähestymistapaa, ennen kuin voi edes ajatella olevansa siihen tyytyväinen. Mutta se inspiraatio, joka antaa ensikipinän luomistyölle...

Aiheen keksimisessä meni aikaa. Pyörittelin kaikenlaisia ideoita mielessäni, mutta mikään ei kuitenkaan tuntunut loppujen lopuksi olevan sitä, mitä halusin lopputyöltäni. Jossain kohtaa olin jo heittämässä pyyhettä kehään koko jutun suhteen. Vastaus tuskailuvaan kysymykseeni puuttuvasta aiheesta tuli kuitenkin lopulta yllättävältä taholta, nimittäin Margaret Atwoodin *Orjattaresi*-teoksen TV-sovituksen muodossa. Vaikka sarja ei kerrokaan naiskokeista, se sai minut pohtimaan naisen asemaa ja miehen päätösvaltaa, toisin sanoen sukupuolten välistä tasa-arvoa. Miten sukupuolten välinen tasa-arvo näkyy ravintolalalla? Tämän pohdinnan myötä päädyin etsimään käsiini Kari Aihisen kohuhaastattelun, jonka myötä opinnäytetyön aihe oli selvä: naiskokit miesvaltaiseksi mielletyllä alalla. Aihe tuntui juuri sellaiselta, mihin tahdoin syventyä koko osaamisellani. Koin saavani myös kutakuinkin objektiivisen näkökulman ammattiin, sillä minulla ei ole kokemusta kokien työtehtävistä.

Tietoperustan hahmottamisessa meni aikaa, kaavin kokoon liudan erilaisia nettilähteitä ja kirjoja, karsin tietoa ja tuskailin, oliko nyt varmasti tarpeeksi englanninkielisiä lähteitä ja riittääkö tämä tietoperusta, vieläkö pitäisi etsiä jostain yksi lähde lisää tukemaan teoriaosuuttani. Ehkä se tunne piinasi prosessissa kaikkein eniten: tämä ei ole tarpeeksi hyvä, tässä ei selitetä asioita tarpeeksi, vaikka oikeasti minun olisi kai pitänyt sanoa itselleni, että vähempikin riittää, usko nyt. Raaka-aineiden, eli lähteiden, haalimista olisi varmaan voinut jatkaa loputtomiin. Tietoperustaa kartoittaessani myös huomasin, ettei naiset ravintolalalla ollut aiheena niinkään uusi. Opinnäytetöitä löytyi niin alemman kuin korkeamman tutkintotason tiimoilla, joten haasteeksi tuli keksiä, miten oma tutkimukseni asetuisi tuohon jatkumoon, mutta toisi kenties myös jotain uutta keskusteluun.

Kirjoitustyössä itsessään ei ollut ongelmia, sillä pidän kirjoittamisesta valtavasti. Tietoperusta tarjosi paljon mielenkiintoista luettavaa ja pohdittavaa, niihin paneutui mielellään ja samalla oppi uutta. Oikean tiedon etsiminen, löytäminen ja yhteensovittaminen haastoivat positiivisella tavalla. Ehkä ainoa tuskan aihe kirjoitusprosessissa oli oma hitaus. Yritin lohduttaa itseäni toteamalla, että tein valtavasti ajatustyötä päässäni kääntäessäni

englanninkielisiä tekstinpätkiä ja yrittäessäni ymmärtää niiden sanomaa, sovitellessani tietoperustan palapelin paloja yhä uudelleen ja uudelleen, kunnes sain aikaiseksi eheän kokonaisuuden. Pohdin monta kertaa, että näinkö kaikki ne minunkin ihailemani kirjailijat istuvat päivästä toiseen kirjoituskoneensa ääressä ja seuraavat asuinalueensa elämää, auringonvalon hiipumista ja kynttilän palamista etsiessään oikeita sanoja. Miten ihmeessä Mika Waltari onnistui kirjoittamaan *Sinuhe egyptiläistä* kolmekymmentä sivua päivässä?

Hitauden vastapainoksi muodostuikin malttamattomuus lopettaa toisinaan. Olisi pitänyt saada tuo tai tämä luku kerralla valmiiksi, mutta kun ei. Välillä huomasin miettiväni opinnäytetyöhön liittyviä asioita nukkumaan mennessäkin, mutten kyllä muista nähneeni yhtään aiheeseen liittyvää unta. Kaikesta tästä voinee päätellä, kuinka vaativa olin itseäni kohtaan prosessin aikana. Kuten muutama haastateltavani koki tehtäväkseen todistella omaa osaamistaan itselleen, myös minä olin itseni pahin arvostelija opinnäytetyöprosessin aikana. Hochschild kuvailisi tätä tarkkaa työskentelyä varmaankin merkkinä tunnollisuudesta.

Opinnäytetyö on prosessina osoitus itsenäisestä työskentelystä, mutta samalla se voi olla myös hyvin yksinäistä aikaa. Elin aikakautta, jonka hallitsevin ja kaiken summaava elementti oli opinnäytetyö. Yhteiselo oli hyvin tiivistä, itse asetetuista aikataulusta lipsuminen stressaavaa. Parhaillaan huomasin analysoivani jopa seuraamaani TV-sarjan hahmoja sukupuolittuneiden roolien valossa. Katsoin erilaisia kokkiohjelmia enemmän kuin koskaan.

Jännitin aineistonkeruuta, niin kuin aina kaikkea, mitä ei ole aiemmin tehnyt. Pelko monekään menevistä haastatteluista ja vähäisestä osallistujamäärästä osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä aineistoa kertyi lopulta tosiaan melkein sadan sivun verran. Itselleni jäi jokaisen haastattelun jälkeen hyvä ja onnistunutkin mieli, mitkä varmasti ovat tärkeitä välietappituntemuksia tässä prosessissa. Pääsin tutustumaan näiden yhdeksän naisen kautta itselleni vieraaseen ammattiin paremmin. Jokainen heistä oli omanlaisensa tarina, jota kuuntelin mielenkiinnolla. Tulosten analysointi oli myös hauskaa, varsinkin silloin, kun huomasi toisilleen tuntemattomien ihmisten ajattelevan jostakin asiasta samalla lailla. Naisten vastaukset olivat myös omiaan innoittamaan kirjoitustyötä eteenpäin, mutta joitakin vastauksia lukiessani jäin miettimään, olisiko jostakin asiasta pitänyt kysellä enemmän tai tarkentaa, pyytää kertomaan lisää. Kaiken kaikkiaan olin tyytyväinen saamiini vastauksiin ja käymimme keskusteluihin. Suuri kiitos siis heille, ilman heitä tätä työtä ei olisi.

Opinnäytetyö oli laajasta tunneskaalastaan ja luomistyön toisinaan mahdollottoman tuntuista tuskasta huolimatta hyvin opettavainen ja avartava kokemus. Aihe oli kiinnostava, ajankohtainen ja ajatuksia herättävä. Opin paljon sellaista, mistä en vielä tiennyt aiemmin

ja kiinnostuin lisää. Koin oppineeni sen, kuinka tärkeää on oppia ensin tuntemaan kohteensa perin juurin, ennen kuin lähtee tekemään omia johtopäätöksiään asiasta. Suurin oppi oli kuitenkin luottaa omaan kykyihini ja tekemiseeni.

7.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aikana mieleeni tuli muutamia jatkotutkimusideoita, etupäässä vastaavanlaisen segregatiota ja sukupuolittuneisuutta, sukupuolten välistä tasa-arvoa, tunnetyötä tai työn ja elämän tasapainoa käsittelevien tutkimuksen teettämistä jollekin toiselle matkailu- tai ravintola-alan ammattiryhmälle. Ajattelin tutkimustyötä aloitellessani, ettei naiskokkeja ole tutkittu niinkään paljon, mutta niin ei ollutkaan. Kenties ravintola-alaan kohdistuvaa tutkimusta voisi laajentaa siinä mielessä, kenen työtä tutkitaan. En kuitenkaan tarkoita tällä sitä, etteikö naiskokkeja voisi tutkia jatkossakin. Tärkeää on vain löytää tutkimuksen paikka aiempien tutkimusten jatkumossa.

Tässä ja aiemmissakin tutkimuksissa on puhuttu paljon kokin työstä naisen näkökulmasta, mutta entä sitten mieskokit, mikä on heidän kantansa samoihin kysymyksiin? Miten esimerkiksi perheelliset mieskokit saavat yhdistettyä työn ja elämän, millaisia ajatuksia heillä on työstään, mitä mieltä he ovat isyyslomien ja vanhempainvapaiden pitämisestä.

Tässä tutkimuksessa ei otettu huomioon suurtalouspuolen naiskokkeja, joten toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla vastaava tutkimus suurtalouspuolen naiskokeille. Millä tavoin sukupuolittuneisuus mahdollisesti ilmenee tällä puolella? Mitkä ovat suurtalouspuolen kokien valtteja verrattuna ravintolakokien työhön? Suurtalouspuolen segregatiota ja sukupuolittuneisuuden lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia samasta näkökulmasta myös leipurikondiittorin ammattiryhmää. Yhdistetäänkö makea ja leivonta vain naisiin? Entä millä tavoin sukupuolten välinen tasa-arvo ilmenee näissä ammateissa?

Tunnetyön puolelta yksi jatkotutkimuksen kohde voisi olla ravintoloiden tarjoilijat. Ammattia pidetään naisvaltaisena, ja tarjoilijat ovat kokkeja enemmän kontaktissa asiakkaiden kanssa. Olisikin kiinnostavaa tietää, millaisia tunteita naistarjoilijat työnsä aikana käsittelevät, miten heidän työminä ja yksityinen minä eroavat toisistaan. Koska ammattia pidetään naisvaltaisena, sitä voitaisiin tutkia myös segregatiota ja sukupuolittuneisuuden näkökulmasta ja ottaa kohteeksi naisten sijaan miestarjoilijat. Yhtenä kysymyksenä voisi olla se, arvostetaanko miespuolista tarjoilijaa naista enemmän, kun hän työskentelee naisvaltaiseksi mielletyllä alalla. Hyvien asiakassuhteiden luomista pidetään McDowellin mukaan naisellisena piirteenä, jota hyödyntävää miestä arvostetaan. Miten tämä sekä maskuliininen auktoriteetti näkyvät miestarjoilijoiden työssä?

LÄHTEET

Haastatteluaineisto

Aada. Haastattelu 6.11.2018.

Bea. Haastattelu 7.11.2018.

Camilla. Haastattelu 8.11.2018.

Daniela. Haastattelu 8.11.2018.

Emma. Haastattelu 12.11.2018.

Fanny. Haastattelu 12.11.2018.

Gabriela. Haastattelu 13.11.2018.

Hanna. Haastattelu 15.11.2018.

lina. Haastattelu 29.11.2018

Kirjalliset lähteet

Acker, J. 1990a. Samanarvoinen työ. Tampere: Vastapaino.

Catani, J. 2014. Syömään vai drinkille? Suomalaista ravintolakulttuuria. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

de Beauvoir, S. 1949. Toinen sukupuoli. Helsinki: Kirjayhtymä.

Harris, D. A. & Giuffre, P. 2015. Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Hentilä, M. 2006. Ahkera suomalainen nainen – pellolta tiskin taakse. Teoksessa Lipponen, P. (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy. 136-159

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hochschild, A. 2012. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press.

- Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kauppinen, K. 2006. Lasikaton monet sävyt ja särmät. Teoksessa Lipponen, P. (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy
- Korvajärvi, P. 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, M & Korvajärvi, P. (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 89-108
- Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresmaa, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183-196
- Leinonen, M., Uosukainen, K. Ylöstalo, H. 2006. Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo. Teoksessa Lipponen, P. (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja, 171-192
- Martiala, K & Lylyharju, H. 2017. Parasta pöytään – Suomalaisen gastronomian historia. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.
- Mäkelä, E. 2013. Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus. 65-82
- Salmi, M. 1996. Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 211-231
- Valkonen, J. 2011. Palvelutyön taito. Tampere: Vastapaino

Artikkelit

- Acker, J. 1990b. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 2/1990, 139-158.
- Harris, C. & Pringle, J. 2008. Work-Life Balance – Who is the Target for this Silver Bullet?
- Hochschild, A. 1979. Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure. *The American Journal of Psychology* vol. 85, No. 3, 551-575.
- Seal, K. 1989. Pride and Prejudice: Women are slowly making their mark on the foodservice industry in the spite of lingering barriers to advancement. *Restaurant Hospitality* 12/1989, 120-128.

Pro gradut ja YAMK-opinnäytetyöt

Kallio, E. 2010. Luokka ja sukupuoli ruokakirjoissa – tapausesimerkinä Hans Välimäen tuotanto. Jyväskylän yliopisto [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa:

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/25695/5/URN_NBN_fi_jyu-201012153176.pdf

Piispanen, A. 2017. Naiset keittiöiden mestareina – Tutkielma työn, ammatti-identiteetin ja sukupuolen kokemuksista. Helsingin yliopisto [viitattu 5.11.2018]. Saatavissa:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/229265/Piispanen_Anna_Progradu_2017.pdf?sequence=2

Taurén-Kankare, S. 2017. Miksi koulutettu kokki ei jää alalle töihin? Turun ammattikorkeakoulu [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132343/tauren-kankare_satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wlodyka, S. 2015. The Rebirth of Women leadership in the culinary world – Trend or reality? Haaga-Helia -ammattikorkeakoulu, Institut Paul Bocuse [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117040/THESIS%20IBP%20HAAGA%20HELIA%20-%20SEBAS-TIEN%20WLODYKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117040/THESIS%20IBP%20HAAGA%20HELIA%20-%20SEBAS-TIEN%20WLODYKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117040/THESIS%20IBP%20HAAGA%20HELIA%20-%20SEBAS-TIEN%20WLODYKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wyatt-Hughes, B. 2009. The Heat Is On: Variations among Male and Female Chefs. Western Kentucky University [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa: <https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.fi/&httpsredir=1&article=1067&context=theses>

<https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.fi/&httpsredir=1&article=1067&context=theses>

AMK-Opinnäytetyöt

Autio, P. 2013. Ravintola-alan naisesimiestyön haasteet. Haaga-Helia -ammattikorkeakoulu [viitattu 9.10.2018]. Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/62176/ONT%20Autio%20Piia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guillén, O. 2013. Tasa-arvo ravintola-alalla. Laurea-ammattikorkeakoulu [viitattu 8.10.2018]. Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55221/VIIMEISIN%20ONT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvelä, K. 2011. Miksi tarjoilijat ovat yleisimmin naisia ja kokit miehiä? Vaasan ammattikorkeakoulu [viitattu 8.10.2018]. Saatavissa:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36981/Jarvela_Katri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kiiskinen, A. 2008. Kokki vai tarjoilija – nuorten ammatilliseen suuntautumiseen ohjaavat tekijät Helsingin palvelualojen oppilaitoksessa. Laurea-ammattikorkeakoulu [viitattu 8.10.2018]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1844/Kiiskinen.pdf>

Elektroniset lähteet

Edupoli 2018. Kokki [viitattu 24.9.2018]. Saatavissa: <http://www.edupoli.fi/nuoret/hakijalle/ammattit/ruoka/kokki/>

Elintarviketurvallisuusvirasto Evira 2018. Hygieniapassi [viitattu 25.9.2018]. Saatavissa: <https://www.evira.fi/elintarvikkeet/hygieniapassi/>

Finlex 1986/2018. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta [viitattu 20.11.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Hiltunen, T., Leppänen, P., Mäkelä, K. 2014. Onko vain miehistä huippukokeiksi? Yle Uutiset [viitattu 5.10.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7256205>

Hyvärinen, H. 2018. Naiskokit ampuvat alas ennakkoluuloja: ”Ala on rankka ja työpäivät pitkiä, mutta sama pätee hoiva-alaan”. Aamulehti [viitattu 6.10.2018]. Saatavissa: <https://www.aamulehti.fi/hyvaelama/naiskokit-ampuvat-alas-ennakkoluuloja-ala-on-rankka-ja-tyopaivat-pitkia-mutta-sama-patee-hoiva-alaan-200694677/>

Ikkala, M. 2017. Matkailu- ja ravintola-alan palkkaneuvotteluissa edessä: työvoimapula ja jälkeenjääneet palkat. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry [viitattu 28.9.2018]. Saatavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/2017/11/matkailu-ja-ravintola-alan-palkkaneuvotteluissa-edessa-tyovoimapula-ja-jalkeenjaaneet-palkat.html>

Krautsuk, S. 2017a. 8 yleistä ammattia, joita leimaa väärä mielikuva – jopa työnhakijoille joudutaan näyttämään videoita siitä, mitä työ oikeasti on. Yle Uutiset [viitattu 3.10.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9867209>

Krautsuk, S. 2017b. Tv-kokkien luoman hohteen takaa paljastuikin rankkatyö, huono palkka ja öykkäroiviä asiakkaita – ravintola-alalla valtava pula työntekijöistä. Yle Uutiset [viitattu 3.10.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9933808>

Liiketalousopisto Perho 2018a. Ruokapalvelu [viitattu 26.9.2018]. Saatavissa: <https://perho.fi/perustutkinto/ravintola-ala/kokki/>

Liiketalousopisto Perho 2018b. Majoitus- ja ravitsemisalan esimiehen erikoisammattitutkinto [viitattu 14.11.2018]. Saatavissa: https://perho.fi/aikuiskoulutus/ravintolaala/keittion_esimieskoulutus/

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry 2018. Matkailu- ja ravintola-alan suhdannebarometri. Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry [viitattu 28.9.2018]. Saatavissa: <https://mara.fi/suhdannebarometri-2>

Mattila, J. 2018. Kokkikoulutuksen suosio hiipuu – Michelin-ravintolaa luotsannut keittiömestari Hans Välimäki ruotii: ”Työajat ovat mitä ovat”. Turun Sanomat [viitattu 27.9.2018]. Saatavissa: <https://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/3858354/Kokkikoulutuksen+suosio+hiipuu++Michelinravintolaa+luotsannut+keittiomestari+Hans+Valimaki+ruotii+Ty-oajat+ovat+mita+ovat>

Niiniketo, I. 2017. Iina Niiniketo: ”Pitääkö naisen todistaa, että on äijä keittiössä vai hyvä kokki?” Viisi tähteä [viitattu 6.10.2018]. Saatavissa: <https://viisitahtea.com/uutiset/inaininiketo-pitaako-naisen-todistaa-etta-on-aija-keittiossa-vai-hyva-kokki/>

Opetushallitus 2014. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2014 [viitattu 26.9.2018]. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/162215_hotelli_ravintola_ja_ravintola_alan_pt_01082015.pdf

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2018. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry [viitattu 28.9.2018]. Saatavissa: <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/marava/mobile/index.html#p=91>

Rask, R. 2017. Huippukokki Kari Aihinen: Alan rajuus estää naisten etenemistä huipulle. Yle [viitattu 20.9.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/25/huippukokki-kari-aihinen-alan-rajuus-estaa-naisten-etenemista-huipulle>

Rautio, M. 2018. Maailmankuulun ranskalaiskokin kuolema herkisti Suomen huippukokit: ”Olen ikuisesti kiitollinen hänelle”. Yle Uutiset [viitattu 26.9.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10033575>

Rosvall, M. 2015. Moni haluaa huippukokiksi – sata uutta kokkia valmistuu joka vuosi Turussa. Yle Uutiset [viitattu 27.9.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8236095>

Suomen Gastronomian Akatemia 2018. Kokkien kokki [viitattu 28.10.2018]. Saatavissa: <http://www.gastronomianakatemia.fi/kokkien-kokki-2018/ranking-2018/>

Suomen ruokakulttuurin edistämissäatiö ELO 2018. Vuoden kokit [viitattu 28.10.2018]. Saatavissa: <http://www.elo-saatio.fi/vuoden-kokit>

Tanskanen, E. 2015. Huippukokki Helena Puolakka urastaan: ”Satatuntisia viikkoja vuodesta toiseen”. Me Naiset [viitattu 6.10.2018]. Saatavissa: https://www.menaiset.fi/artikkeli/ajankohtaista/ihmiset/huippukokki_helena_puolakka_urastaan_satatuntisia_viikkoja_vuodesta

Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2018. Työelämän segregatio [viitattu 19.11.2018]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/tyoelaman-segregatio>

Tikkanen, J. 2014. Naiskokit katoavat huippuravintoloista saatuaan lapsia. Helsingin sanomat [viitattu 5.10.2018]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/ruoka/art-2000002734439.html>

Tuomivaara, T. 2005. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet [viitattu 19.12.2018]. Saatavissa: <http://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>

Vilkman, A. 2017. Kari Aihisen puheet tyrmistyttävät kokkiopiskelijoita – ”Panee miettimään, että enkö mä pysty tähän?”. Yle [viitattu 6.10.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/27/kari-aihisen-puheet-tyrmistyttavat-kokkiopiskelijoita-panee-miettimaan-etta>

Video

Yle Uutis- ja ajankohtaistoiminta (tuot.), 2017. Puoli seitsemän 25.10.2017 [viitattu 20.9.2018]. <https://areena.yle.fi/1-4171467>

KUVAT, KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1 Sukupuolijakauma kokkien, keittäjien ja kylmäköiden ammattikunnassa vuonna 2015 (Tilastokeskus 2015)

Kuvio 2 Kokkien, keittäjien ja kylmäköiden ikäjakauma vuonna 2015 (Tilastokeskus 2015)

Kuva 1 Facebookissa laadittu ja julkaistu ilmoitus, jossa etsitään haastateltavia teema-haastatteluun

Taulukko 1 Naiskokkien profiilit

LIITTEET

LIITE 1

Haastattelukysymykset naiskokeille

1. Perustiedot

- a. Ikä
- b. Siviilisääty, perhesuhteet
- c. Asema työpaikalla
- d. Millainen on työyhteisösi?
- e. Kuinka kauan olet työskennellyt kokkina?
- f. Miten ja miksi päädyit tälle alalle?

2. Minä kokkina ammattikeittiössä

- a. Omat vahvuudet alalla?
- b. Tavoitteet työssä ja uralla, onko tämä loppuelämän työ?
- c. Yleisimmät työtehtäväsi?
- d. Työn haasteet ja huippuhetket?
- e. Mikä on olennaista naisena olemisessa?
- f. Miten naiseus pääsee esille työssäsi?
- g. Mitä hyötyä tai haittaa naiseudesta on työssäsi?
- h. Mitä uralla eteneminen mielestäsi vaatii?
- i. Mitä työssäsi tai tällä alalla arvostetaan?

3. Kokki mediassa

- a. Mitä ajatuksia Kari Aihisen video (Puoli seitsemän, 2017) herätti sinussa? Tuleeko mieleesi vastaavia esimerkkejä tilanteista tai asioista, joita olet kohdannut?
- b. Mitä mieltä olet kokin mediakuvasta?
- c. Oletko pannut merkille ajankohtaista mediakeskustelua naiskokeista, mitä ajattelet tästä?

4. Sukupuolittunut työ/Naisena työyhteisössä

- a. Mitä ajattelet jaosta miesten ja naisten töihin?
- b. Mitä olet mieltä sukupuolten välisestä tasa-arvosta teidän työssänne?
- c. Oletko joutunut todistamaan omaa osaamistasi työssäsi?
- d. Miten koet ”keittiöhuumorin”?
- e. Miten uusi kokki otetaan vastaan työyhteisössänne? Muistatko omakohtaisia kokemuksia tästä?
- f. Millaisia paineita tai vaatimuksia työhösi kohdistuu?
- g. Miten koet esimiestyön naiskokkina?
- h. Suhteesi työyhteisösi miespuolisiin jäseniin?
- i. Millaisia sukupuoleen liittyviä haasteita olet kohdannut työssäsi?
- j. Koetko, että sukupuolesi olisi este uralla etenemiseksi?
- k. Miten naiskokkius on puhututtanut omassa lähipiirissäsi? (läheiset, ystävät, työkaverit jne.)

5. Perheen ja työn yhdistäminen

- a. Miten saat yhdistettyä perheen/vapaa-ajan ja työn?
- b. Mikä näiden yhdistämisessä on vaikeaa?
- c. Oletko joutunut tekemään kompromisseja, millaisia?
- d. Oletko harkinnut alan vaihtoa saadaksesi olla enemmän perheesi/läheistesi kanssa?
- e. Miten työyhteisössä tuetaan perheen ja työn yhdistämistä?

6. Lopuksi

- a. Onko haastattelun aikana herännyt vielä joitakin ajatuksia, joista haluaisit kertoa?