

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (ylempi amk)

2011

Tarja Haranen

RAVINTOLAEELÄMÄN NÄYTTÄMÖLLÄ

– Naisjohtajien tarinat

turkulaisessa ravintolamaailmassa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tarja Haranen

RAVINTOLAEELÄMÄN NÄYTTÄMÖLLÄ

- Naisjohtajien tarinat turkulaisessa ravintolamaailmassa

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää tarinoiden kautta, miten ja minkälaisin ominaisuuksin selviää nainen, harjoittamalla synnin tyssijanakin pidettyä ravintolaelinkeinoa. Hyvän vertailukohdan tähän päivään antaa Turun vahva ravintolahistoria ja siinä 1800-1900-luvuilla vaikuttaneet Turun legendaariset mamsellit, Kaisa Wahllund ja Wallina Valtin. Pysin heistä kirjoitetun materiaalin pohjalta luomaan kuvaa oman aikansa osaajista. Halusin selvittää myös heidän persooniinsa liittyvät ominaisuudet.

Tutkimukseni kohteena ovat naisjohtajat turkulaisessa ravintolamaailmassa eri vuosikymmenillä. Tutkimusote on laadullinen eli kvalitatiivinen, ja lähestyn sitä narratiivisesta näkökulmasta. Tämän mahdollisti neljän ravintola-alan naisjohtajan tarinan kuulemisen ja heidän kertomustensa kautta saadun tiedon keräämisen.

Haastattelu on yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa, ja se osoittautui tässä tutkimuksessa hyväksi menetelmäksi. Koska kukin haastateltavista edusti iältään eri ikäryhmää, syntyi samalla ajankuvaa lähes 50 vuoden ajalta toimisesta turkulaisen ravintolaelämän näyttämöllä. Käytin apunani ennalta laatimaani kyselylomaketta, jota kuitenkin en pystynyt orjallisesti seuraamaan. Tuloksena oli neljä erilaista tarinaa, jotka tässä opinnäytetyössäni on yhdistetty kertomukseksi vahvasta osaamisesta, uskosta, toivosta ja rakkaudesta.

ASIASANAT:

Majoitus- ja ravitsemisala, naisjohtajuus, narratiivinen tutkimusote, tunneäly, lasikattoilmiö

Tarja Haranen

ON THE SCENE IN THE RESTAURANT WORLD

- The stories of some female restaurateurs in Turku

The main focus of the present thesis is to study the various qualities required of female leaders if they are to survive in the hospitality industry, which has, after all, been traditionally considered as quite sinful. Turku has a strong restaurant history, which provides an excellent point of comparison for present-day leadership. The legendary female leaders of the 19th and 20th century, Kaisa Wahllund and Wallina Valtin serve as examples of this historical dimension. The aim of the thesis is to study female leaders' personal characteristics as well as to analyze how their stories of leadership reflect their own eras.

The topic of my study is female leaders in the restaurant world in Turku during different decades. The methodology of the study involves qualitative research and the data is approached from a narrative point of view. This was made possible by listening to the stories of four present-day female leaders in the restaurant field and collecting relevant information from their stories.

The interview is the most common way to collect qualitative data and it turned out to be a good method for this. As each of the interviewees represents different age groups, their stories end up forming a story of female agency in the restaurant field in Turku that spans nearly 50 years in time. I based my interview on a pre-planned questionnaire but found it quite impossible to follow it strictly. The result is four different stories, which come together in this thesis to form a narrative of strong know-how, faith, hope and love.

KEYWORDS:

Restaurant field, female leadership, glass ceiling effect, emotional intelligence

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja työn rajaus	7
1.2 Narratiivinen tutkimusote	8
2 NAISET, JOHTAJUUS JA TURUN LEGENDAARISET MAMSELLIT	10
2.1 Naiset ja johtajuus	10
2.1.1 Mystiset myytit – lasikattoilmiö ja pihkainen lattia	12
2.1.2 Tunneäly	14
2.2 Turun legendaariset mamsellit	19
2.2.1 Catharina ”Kaisa” Wahllund 1771-1843	20
2.2.2 Wallina Valtin 1868 - 1952	22
3 TARINA ALKAA	25
3.1 Tutkimusaineiston hankinta	26
3.2 Haastateltavat ja heidän valintansa	27
3.3 Haastattelujen suorittaminen	29
3.4 Tutkimusaineiston analysointi	30
4 NAISET RAVINTOLAELÄMÄN NÄYTTÄMÖLLÄ	31
4.1 Hilda Tolmunen – kapusta kädessä syntynyt.	31
4.2 Eva Dziedzic – tarvittaessa kutsuttava.	36
4.3 Marita Lehtinen – johtaja ihmisten ehdoilla.	45
4.4 Sari Espola – Mamin mami	49
4.5 Johtopäätökset	53
4.5.1 Aineiston keruu ja analysointi	53
4.5.2 Tulosten analysointi	55
5 YHTEENVETO	57
LÄHTEET	59

LIITTEET

Liite 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

KUVAT

Kuva 1: Catharina Wahllund	20
Kuva 2: Wallina Waltin	22
Kuva 3: Hilda Tolmunen	31
Kuva 4: Eva Dziedzic	36
Kuva 5: Marita Lehtinen	45
Kuva 6: Sari Espola	49

TAULUKOT

Taulukko 1 Tutkimusprosessin eteneminen	25
Taulukko 2 Haastateltavat	28

1 JOHDANTO

Suomalaisten suhtautuminen ravintolaan on hieman kompleksista ja osittain jopa myyttistä. Ravintolaan liittyy ajatus synnistä, alkoholista, kielletystä hedelmästä, houkutuksesta ja kaksinaismoralismista (Sillanpää 2002, 11). Minkälaiset ihmiset sitten näitä synnin tyyssijoja oikein pyörittävät? Historia kertoo Turun vahvoista mamselleista, jotka johtivat menestyksekkäästi ravintoloitaan jo 1800- ja 1900-luvuilla. Miten heihin suhtauduttiin ja minkälaisia naisia he olivat ominaisuuksiltaan? Oliko heillä perhettä ja lapsia ja miten heidän arkensa sujui? Entä minkälaisia ovat ne naiset, jotka harjoittavat hotelli- ja ravintolabisnestä tässä modernissa ajassa?

Kaikki sai alkuunsa uteliaisuudestani. Mietin, onko vanhoissa väittämässä perää. Sanotaan, että menestyäkseen naisen on oltava työssään paljon miestä parempi. Onko tämä totta vai ei? Toinen mielenkiintoinen väittämä on, että jokaisen suuren miehen takana on nainen ja jokaisen suuren naisen tiellä on mies. Onko kuitenkin niin, että miehet hallitsevat maailmaa ja naiset miehiä?

Olen itse toiminut 1980–90-luvuilla perheemme omistamissa ravintoloissa. Ensimmäisessä ravintolassa, Kellariravintolat Turun Linnankadulla, toimin ravintolapäällikkönä aviopuolisoni toimiessa ravintoloitsijana. Toisessa ravintolassamme, Ravintola Teini Uudenmaankadulla, toimin ravintoloitsijana. Naisena ja äitinä koin usein aikamoista syyllisyyttä pitkistä työpäivistä ja vähäisestä ajasta lapsillemme. Tunne siitä, että mieheni oli johtaja ja minä johtajan vaimo säilyi koko oman yrittäjäurani. Miten mahtoi olla muiden naisten laita? Kokivatko hekin tämän samaisen riittämättömyyden tunteen? Minkälaisia tekijöitä ja ominaisuuksiaan he pitivät uransa kannalta merkityksellisinä?

1.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja työn rajaus

Tutkimuksen kohteena ovat naisjohtajat turkulaisessa ravintolamaailmassa eri vuosikymmenillä. Tarkastelen aihetta neljän ravintola-alan johtajan ja yrittäjän kertomusten valossa. Heidän toimintansa ajoittuu aikavälille 1960 – luvulta aina näihin päiviin. Tutkimukseni on niin sanottu kerronnallinen (narratiivinen) tutkimus ja tavoitteenani on kuulla ja oppia ymmärtämään menneisyyttä. Pyrin myös saamaan selville, miten kyseiset naiset ovat kunakin vuosikymmenenä kokeneet asemansa. Miten he ovat tehtävissään onnistuneet ja mitkä ominaisuudet ja miten nämä ominaisuudet ovat auttaneet heitä urallaan?

Tutkimusotteeltaan kyseessä on laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus. ”Tutki ja kirjoita”- teoksen (2004, 152) mukaan lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Pyrin löytämään ja paljastamaan tosiasioita, enkä niinkään totuuksina pidettäviä väittämiä. Näistä väittämistä kuitenkin syntyi uteliaisuuteni. Tutkimuksen empiirinen osuus muodostuu neljälle turkulaiselle ravintola-alan naisjohtajalle ja yrittäjälle tekemääni haastatteluun. Näiden tarinoiden ja teorian pohjalta syntyy käsitys naisista turkulaisen ravintolaelämän näyttämöllä.

Olen tarkoituksellisesti pyrkinyt hakemaan haastateltavat eri vuosikymmeninä toimineista naisjohtajista. Tämän rajauksen syynä oli se, että kullakin vuosikymmenellä oli omat haasteensa. Halusin myös saada esiin kulloisenkin ajankuvan; minkälaisessa yhteiskunnassa elettiin sekä käsityksen siitä, mikä siinä ajassa oli tyypillistä naisjohtajan toiminnan kannalta. Kaikki haastatteleman naiset ovat paitsi johtajia myös yrittäjiä. Yhteistä heillä on myös se, että heillä kaikilla on paitsi oma uransa ravintola-alan yrittäjänä myös perhe. Suurin rajaus koskee naisjohtajuuden lisäksi tarinoiden sijoitusta Turkuun ja turkulaiseen ravintolabisnekseen.

Tässä valinnan perusteena toimii uteliaisuuteni; vähäisessä merkityksessä ei suinkaan ole se, mitä heille kuuluu ja minkälaisia tarinoita he elämänsä varrelta kertovat. Näytelmäkirjailija Oscar Wilde (1854 -1900) [viitattu 19.7.2009] on jo 1800-luvulla lausunut näytelmässään ”Sulhaseni Ernest”, että ”hyville käy hyvin,

pahoille huonosti ja sitä juuri tarinat tarkoittavat.” Edessämme on toivottavasti hyviä tarinoita hyvistä ihmisistä, joille on käynyt hyvin.

1.2 Narratiivinen tutkimusote

Lähestyn tutkimusaihetta narratiivisesta näkökulmasta. Narratiivinen tutkimusote tarjoaa mahdollisuuden kulttuuristen mallitarinoiden tunnistamiseen. Mallitarinoihin sanotaan liittyvän usein myös jokin opetus, joiden sanotaan auttavan tietyn yhteisön jäseniä tulkitsemaan oman alansa rakenteita, toimintatapoja, arvoja, uskomuksia ja normeja. Nämä tarinat – kertomukset luovat yhteisön jäsenille jatkuvuutta ja pysyvyyttä. Professori Matti Hyvärinen kirjoittaa sivuillaan [viitattu 19.4.2011] helmikuussa 2006 kerronnallisesta tutkimuksesta seuraavaa:

”Kertomuksia on haluttu tutkia monestakin eri syystä: Kertomusten kautta voidaan ymmärtää ja hallita menneisyyttä. Ihmisten identiteetit rakentuvat suurelta osin kertomuksina ja kertomukset suuntaavat toimijoita tulevaisuuteen. Kertomus on tietämisen muoto, joka on kenties ihmisen tärkein väline ajallisuuden ymmärtämisessä. Kertomus on kommunikaatiota ihmisten välillä. Kertomukset jäsentävät eettistä paikkaamme maailmassa. Kertomus on myös vuorovaikutuksen väline, sillä kertomalla jaetaan ja tehdään ymmärrettäväksi kokemuksia, luodaan luottamusta ja ylläpidetään ryhmiä. Kertomus on vastaus kysymykseen, kuka minä olen.”

Yleisesti voidaan siis sanoa, että tarinoiden kautta me voimme ymmärtää elämää.

Se, miksi tarkastelen juuri narratiivisesta näkökulmasta, liittyy tarinaan kohtaamisesta professori Pirkko Anttilan kanssa. Olin vuonna 2008 5.5. Lahdessa kuulemassa hänen luentoaan tutkivasta toiminnasta ”Toiminnallinen opinnäytetyö ja akateeminen kirjoittaminen”. Ajauduimme samaan

lounaspöytään ja hän tiedusteli minulta aihetta, jota olin ajatellut tutkia. Kerroin taustaani ja kiinnostuksestani ravintolahistoriaan. Professori Anttila riemastui ja hänen ilmoituksensa mukaan; menetelmän oli ehdottomasti oltava narratiivinen ja perustuttava ihmisten kertomuksiin. Kävin tapaamassa häntä myös Haminassa myöhemmin ja muistiinpanoja selatessani löysin keskustelumme perusteella kirjoittamani sanat; *ravintolaelämän näyttämöllä*.

Narratologialla tarkoitetaan kertomuksen tutkimusta. Narratiivinen tutkimus sai alkuunsa kiinnostuksesta tarinoiden ja elämäkertojen analyysiin. Narratiivien tutkimusta harrastetaan nykyisin monilla aloilla. Sitä on käytetty paljon esimerkiksi kirjallisuuden tutkimuksessa, kielitieteessä, historiassa, antropologiassa, teatteri- ja elokuvatutkimuksessa, teologiassa, filosofiassa, politiikassa, ravitsemustieteessä, lääketieteessä jopa kehitysbiologian tutkimuksessa (Anttila 2006, 321).

Tähän listaan me voimme nyt työni myötä lisätä myös tutkimukseni turkulaisen ravintolamaailman naisjohtajuuden näkökulmasta. Siispä tutkimuksen teoreettisen sekä sen empiirisen osan avulla, toivotan teidät tervetulleeksi turkulaisen ravintolaelämän näyttämölle.

2 NAISET, JOHTAJUUS JA TURUN LEGENDAARISET MAMSELLIT

2.1 Naiset ja johtajuus

Naisten asemaa elinkeinoelämässä ja naisten urakehitystä on Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportin "Naiset huipulle – johtaja sukupuolesta huolimatta" mukaan tutkittu ja selvitetty hyvinkin paljon. Taloustoimittaja Irmeli Salon ja toimittaja Ville Blåfieldin kirjoittama raportti (2007, 45) käsittelee mm. perhettä johtamisen taakkana. Raportissa todetaan, että silloin kun urahakuisen miehen ura on etenemässä huimaa nousua, on hänellä yleensä myös perhe-elämässä kaikkein vilkkainta. Miehen ykkösasiana on työ – ura ja valinnat tehdään usein naisen uran kustannuksella. Raportissa ilmaistaan ajatus, miten naiset törmäävät työelämässä miehiä yleisemmin perheeseen, jopa vielä perustamattomaankin. Yleisesti törmäykset perustuvat vanhakantaiseen ajatteluun ja ennakkoluuloihin. Karrikoiden ajatellaan, että nuori perheetön urahakuinen nainen on riski, koska hän on kuitenkin pian raskaana, äitiyslomalla ja myöhemmin hoitamassa sairaita lapsiaan. Raportissa viitataan myös Fazer Amican toimitusjohtaja Teija Andersenin Talouselämä-lehdelle antamaa haastattelua, jossa hyvin naisvaltaisen yrityksen johtaja toteaa naisista työelämässä, että heidän vahvuuksiaan ovat nöyryys, empatia ja yksityiskohtien hallinta, mutta että nämä kaikki seikat voivat olla myös naisten heikkouksia. Tällä empatialla Andersen sanoo tarkoittavansa tunneälyä, tai miksi ikinä sitä haluttaneenkaan kutsua. Tätä Andersen toteaa naisilta kuitenkin löytyvän.

Daniel Goleman kirjoittaa teoksessa "Tunneäly työelämässä" (1999, 215) johtajuudesta ihmisten ja ryhmien innostamisen ja ohjaamisen kautta onnistuvan erinomaisesti taitavilta ihmisiltä, jotka pystyvät ilmaisemaan ja nostattamaan intoa yhteisiä tavoitteita ja päämääriä kohtaan. Samoin he kykenevät nousemaan tarpeen mukaan johtajiksi asemastaan riippumatta ja

ohjaavat muiden toimintaa näiden ollessa itse vastuussa teoistaan. Lisäksi he luottavat johtaessaan esimerkin voimaan. Golemanin mukaan yksi tapa nousta uskottavaksi johtajaksi on aistia sanomatta jäävät tunteet ja joko lausua ne julki tai toimia tavalla, joka kaikessa hiljaisuudessa osoittaa, että ne on ymmärretty. Tässä mielessä, johtaja on kuin peili, joka heijastaa ryhmän kokemukset sen nähtäväksi. Johtaja on myös organisaation tunneilmaston tärkein lähde. Johtajasta säteilevä into voi saada koko ryhmän liikkeelle. Goleman siteeraa erään suuren ruotsalaisen yrityksen naisjohtajaa Birgitta Wistrandia, joka toteaa johtajuuden olevan tarmon antamista. Tarmokkuutta säteilevät johtajat voivat olla organisaation luotseja, jotka määräävät sen kurssin ja suunnan (1999, 218).

Oikotie toimitusjohtajaksi löytyy EVAn raportin mukaan usein yrittäjyydestä, joka on naisille keino säädellä omaa menestymistään tasaveroisina miesten kanssa. Suomen yritysmaailman mikroyrittäjistä suuremman osan todetaan olevan naisia ja nämä naisten perustamat yritykset pysyvät yleensä melko pieninä. Tyypillistä niille on myös se, että ne ovat yleisesti palvelualan yrityksiä ja toimivat melko naisvaltaisilla aloilla. (www.eva.fi)

Sinikka Vanhala kirjoittaa aiheesta ”Naiset johtajina Suomessa” (<http://www.jyu.fi> [viitattu 19.4.2011]) otsikolla Naiset ja johtajuus:

”Naisjohtajuuden historia Suomessa, kuten muuallakin, on kietoutunut yrittäjyyteen, sillä menneinä vuosisatoina perinteinen kanava naiselle johtotehtäviin oli omistaja-yrittäjyyden kautta. nainen saattoi päästä johtajaksi yleensä vain joko perimällä yrityksen vanhemmiltaan tai aviopuolisoltaan tai solmimalla avioliiton yrittäjän kanssa. Ensimmäisiä naispuolisia palkattuja johtajia löytyy postiasemilta naimattomien naisten saadessa vuonna 1863 luvan hakea postiaseman johtajan virkaa. Jos nainen avioitui, hänen oli jätettävä paikkansa.”

Naisjohtajuuden tutkimuksesta samaisessa sivustossa on kommentoitu kysymystä, miten naisten johtamiskäyttäytyminen eroaa, ja eroako se miesten johtamiskäyttäytymisestä vedoten tutkimuksiin. Aiheesta todetaan, että naiset

käyttäytyvät johtamistehtävissä toisella tavoin kuin miehet. Toisaalta on myös olemassa lukuisia tutkimuksia siitä, ettei mitään suuria eroja olisikaan. Naisten suhtautuminen vallankäyttöön on tutkimusten mukaan kuitenkin erilaista kuin miesten. Tämän vuoksi naisten johtamiskäyttäytymisen sanotaan olevan kommunikoivampaa, osallistavampaa, demokraattisempaa ja yhteistoiminnallisempaa kuin miesten. Tällaista johtajuutta kuvataan usein ihanteelliseksi, innoittavaksi, älyllisesti stimuloivaksi ja yksilöitä huomioivaksi.

Talouselämä-lehden verkkosivuilla [viitattu 18.4.2011] sanotaan hyvästit patruunoille ja todetaan, että ihmisten johtamisen tärkeys kasvaa samaan tahtiin kuin naiset nousevat myös suuryritysten johtoon. Artikkelissa esitellään Salomaa Yhtiöitten toimitusjohtaja Leena Paananen, joka runsas vuosi aiemmin oli tullut 275 miljoonan euron liikevaihtoa tekevän mainos- ja media-alan yhtiöiden konsernin johtoon. Paananen toteaa, että yritysten johtamisessa ei ole naisten sarjaa erikseen, vaan kaikkia mitataan samoilla tuloksilla.

2.1.1 Mystiset myytit – lasikattoilmiö ja pihkainen lattia

Johtajuuteen, niin kuin niin moneen muuhunkin asiaan liittyy omat myyttinsä. Tällaisena voidaan pitää mm. käsitystä siitä, että johtajuus on harvinainen taito. Voidaan kuitenkin todetaan, että mikään ei ole kauempana totuudesta kuin tämä väittämä. Käsitys siitä, että johtajaksi synnytyään ja johtajia ei siis tehdä, perustuu paljolti kuvitelmaan, että osa ihmisistä astuu maailmaan erinomaisilla perimällä varustettuna toteuttaakseen heille ennalta määrättyä johtamisen tehtävää. Johtajista myös sanotaan, että he ovat karismaattisia. Päätelmänä voidaan pitää, että tässä asiassa niin kuin elämässä yleensä, toiset ovat ja toiset eivät. (Bennis & Nanus 1986, 148-151).

Naisjohtajuuteen vahvasti liitetty myytti on ns. lasikattoilmiö. Tällä tarkoitetaan käsitykseni mukaan sellaista tasoa työpaikan hierarkiassa, johon naisten on vaikea yltää tai jonka yläpuolelle he eivät pääse.

Jarna Savolainen kirjoittaa julkaisussa TEK –tekniikan akateemiset (7/2005. 18-19) Uni Finlandin naisverkoston seminaarissa käsitellystä lasikattoilmiöstä ja toteaa sen sijaitsevan jossakin keskijohdon ja ylimmän johdon välillä. Seminaarissa puhujana esiintynyt Kirsi Piha pohti syitä kyseiselle ilmiölle päätyen oman urakehityksensä myötä siihen, että useinkaan kyseessä ei ole oma osaamattomuus tai kokemattomuus, vaan taustalla on usein joitain syvempiä rakenteellisia ja asenteellisia asioita. Pihan mukaan lasikattoja ylläpitävät mm. se, että johtamista arvioidaan kahden eri kategorian alla; on miesjohtajat ja naisjohtajat. Kirsi Piha kehoitti naisia unohtamaan kiltteyden, todeten, että työistä ei tule johtajia, naisista kylläkin. Hän kehoitti naisia työpaikoillaan jättämään kahvinkeitämisen ja kopiaimiset niille, jotka näihin tehtäviin on palkattu.

Käsitys miehisten toimintatapojen paremmuudesta, joiden jalkoihin naiset usein jäävät, elää sekin vahvassa. Artikkelissa todetaan, miten miehet ovat parempia ainakin oman osaamisensa markkinoinnissa ja naiset vastaavasti usein aliarvioivat itseään. Naisten etenemisen esteitä on etsitty, löydetty ja luokiteltu jo pitkään. yleensä syy on löytenyt rakenteista. Pihkainen lattia ja lasikatto todistelevat kilvan sitä, että esteet löytyvät yksilön ulkopuolelta.

Pihkainen lattiateoria väittää, että on tekijöitä, jotka pitävät naisia nykyisissä tehtävissään ja estävät heitä hakeutumasta vaativimpiin tehtäviin. Pihkasiin lattiaihin sanotaan löytyvän helposti sama selitys kuin naisten miehiä matalampaan palkkatasoon: lapset. Jotkut haluavat hoitaa lapsensa itse. Lasikatto-teoria ehdottaa, että joku estäisi naisia ylenemästä, vaikka heillä olisi haluja ja edellytyksiä.

2.1.2 Tunneäly

Tunneällyn perusajatuksena on tunteiden hallinta niin, että ne ilmaistaan asianmukaisesti ja tehokkaasti, jotta muut ihmiset pystyvät työskentelemään kitkatta yhteisten tavoitteiden eteen (Goleman 1999, 19).

Tunneälykyky on kyky havaita ja hallinnoida tunnetiloja, niin että ihminen voi hyödyntää niitä toiminnassaan. Tunneällyiselle henkilölle on ominaista, että seuraavat pääpiirteet ovat hänessä vahvoina (Harju 2002, 86).

- henkilön itseen kohdistamat piirteet (intrapersonalliset piirteet)
- henkilön ympäristöön kohdistamat piirteet (interpersoonalliset piirteet)
- sopeutumiskyky
- paineensietokyky
- oman hyvinvoinnin hallinta

Goleman (1999, 42-43) määrittelee tunneällyn osa-alueiksi seuraavat ominaisuudet:

- itsetuntemus
- itsehallinta
- motivoituminen
- empatia
- sosiaaliset kyvyt

Ihmiskeskeinen johtamisajattelu leviää ja mm. ”OMD Finlandin” toimitusjohtaja Päivi Aitkoski-Catani toteaa Talouselämä-lehden sivuilla: ”Tunneäly tuntuu naisille johtamisessa luontevammalta kuin miehille. Naiset pystyvät ottamaan ihmisen paremmin huomioon kuin perinteiset miesjohtajat.” Tutkimusten perusteella asia ei kuitenkaan välttämättä näin ole.

Daniel Goleman on tutkinut useiden vuosien ajan ihmisten käyttäytymistä johtotehtävissä. Amerikkalainen journalisti-psykologi Goleman on tuonut tunneällyn julkisuuteen. Tavoitteena oli saada näkemys siitä, minkälainen vaikutus tunteilla on työelämässä ja johtajuudessa. Golemanin tutkimuksen pohjalta on syntynyt käsite siitä, miten työtehtävien monimutkaistuesssa ja yhteistyön lisääntyessä parhaassa kilpailuasemassa ovat yhtiöt, joiden henkilökunta pystyy tehokkaimmin puhaltamaan yhteen hiileen. Nykyajan liike-elämässä, jossa tärkeintä on joustavuus, tiimityöskentely ja vahva asiakaspainotteisuus, nämä menestyksen kannalta keskeiset tunnetaidot nousevat yhä tärkeämpään asemaan jokaisella työpaikalla kaikkialla maailmassa. (Goleman 1999, 45).

Tunnetaidon Goleman sanoo olevan opittu, tunneällyn perustuva kyky, jonka ansiosta ihminen pystyy työssään tavallista parempiin suorituksiin. Golemanin mukaan kyky vaikuttaa muihin ihmisiin ja saada heidät toimimaan haluamallaan tavalla, perustuu kahteen valmiuteen; empatiaan, mikä tarkoittaa toisen tunteiden havaitsemista ja sosiaalisiin kykyihin, jotka taas tarkoittavat niiden tunteiden taitavaa käsittelyä. (Goleman 1999, 40). Hän kirjoittaa, miten tunnetaidot voidaan järjestää ryhmiksi sen mukaan mihin tunneällyn osa-alueeseen ne perustuvat. Näiden työmenestyksen kannalta keskeisten taitojen oppiminen vaatii Golemanin mukaan vastaavien tunneällyn osa-alueiden hallintaa. Jos ihminen ei pysty hoitamaan sosiaalisia suhteitaan, häneltä eivät myöskään luonnistu muiden suostuttelu ja innostaminen, ryhmän johtaminen tai muutosten toimeenpano. Goleman sanoo, että mikäli ihmisellä ei ole tietoisuutta omista tunteistaan, hän ei myöskään ymmärrä omia heikkouksiaan. eikä hänellä näin ole itsevarmuutta, joka kumpuaa omien vahvojen puolien tuntemuksesta.

Tunneällyn voidaan todeta olevan tie menestykseen. Järkeä tai älykkyyttä on tutkittu jo yli sata vuotta ja sen taustalla on ollut ”jyvät akanoista”- erottelu, jonka sanotaan olevan ensimmäisten älykkyyttä mittavien testien käyttötarkoitus. Testeillä haluttiin seuloa toivottomat tapaukset niin koululaitoksista kuin armeijoistakin. Nykymaailmassa on tärkeää miettiä, tarvitaanko enää tämän

kaltaisia mittauksia työelämässä, jotka yleisesti perustuvat arvosanoihin ja todistuksiin (Saarinen 2001, 22-23).

Saarinen viittaa Golemanin pitkäaikaisiin tutkimuksiin, joissa mm. todetaan, että erityisen korkeat kouluarvosanat tai älykkyysosamäärät ovat lopulta hyvin vähän tai jopa haitallisesti yhteydessä menestymiseen elämässä. Golemanin tutkimusten tuloksena on voitu todeta, että erilaisten kouluarvosanojen ja pisteiden yhteys työssä menestymiseen on varsin pieni tai pahimmillaan esimerkiksi huippulahjakkaiden tapauksessa jopa negatiivinen. Saarinen huomauttaa kuitenkin, että menestymisellä tarkoitetaan paljon muutakin kuin perinteistä ura- ja taloudellisia tekijöitä. Tunneällyn näkökulmasta menestys määritellään juuri siksi lopputulokseksi, jota kukin meistä tavoittelee ja pitää tärkeänä. (Saarinen 2001, 24).

Saarinen toteaa tunneällyn juurien olevan jo kaukana historiassa. Hänen mukaan Platon totesi aikanaan, että tunteilla on vahvaa käyttäytymistä suuntaavaa voimaa. Tämän pohjalta Platon pohti mm. ihmisen perustunteita kuten iloa, rohkeutta ja vihaa. Saarinen kirjoittaa myös amerikkalaisesta psykologista Reuven Bar-Onista, jota 1980-luvulla alkoi askarruttaa menestymisen paradoksi: miksi useat ihmiset, joilla on korkea älykkyysosamäärä ja muutenkin hyvät taustatekijät, menestyivät tavallisia pulliaisia heikoimmin niin työelämässä kuin vapaa-ajallaan. Bar-On kokosi yhteen erilaisia teorioita ja tutkimustuloksia ihmisten menestymiseen ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä neljältä vuosikymmeneltä. Hänen työnsä pohjaa David Wechslerin älykkyysosamäärä, Abraham Maslowin tarvehierarkiat, Howard Gardnerin seitsemän älykkyyden lajia ja John Mayerin ja Peter Saloveyn tunneälykkyys tutkimuksiin. Teorianmuodostusvaiheensa pohjalta Bar-On määrittelee tunneällyn seuraavasti:

Joukko henkilökohtaisia, emotionaalisia ja sosiaalisia kykyjä ja taitoja, jotka vaikuttavat yksilön kykyyn selviytyä onnistuneesti ympäristön vaatimuksista ja paineista.

Tunneäly on näin määritellen taktinen taito, jota tarvitaan ”tässä ja nyt” – tilanteissa selviytymiseen. Saarinen jatkaa, että perinteinen kognitiivinen älykkyys taas auttaa meitä strategisella tasolla siten, että kykenemme mallintamaan nykyisyyttä sekä toimia mielekkäämmin tulevaisuudessa. Molempia älykkyuden puolia tarvitaan, mutta jotta saisimme hienot suunnitelmamme toimimaan, tarvitsemme tunneälyä. Tätä voimme arkisemmin nimittää vaikkapa maalaisjärjeksi (Saarinen 2001, 24-25).

Tutkimukset ovat Saarisen mukaan vahvistaneet myös sen, että vanhemmilla ihmisillä on keskimäärin paremmat tunneälytaidot kuin nuorilla. Näin ollen ”vanhuus ja viisaus” –sanonta viittaa ennen kaikkea tunneälytaitojen kehittymiseen. Tosin tunneällyn on todistettu nousevan tasaisesti vain 50 ikävuoteen asti. Tämän jälkeen siihen on todettu tulevan notkahdus, joka saattaa Saarisen mukaan johtua tiettyyn ikävaiheeseen liittyviin elämänkriisivaiheisiin; koti on tyhjentynyt lapsista ja työssä tärkeimmät meriitit on jo saavutettu. Väite siitä, että naisilla on enemmän tunneälyä kuin miehillä, on osoittautunut vääräksi. Tunneällyn kokonaismäärä ei erottele miehiä ja naisia, mutta tunneällyn eri osa-alueet kylläkin. Naiset ovat keskimäärin vahvempia interpersoonallisissa miehet taas intrapersoonallisissa ja sopeutumiseen liittyvissä tunneälytaidoissa. Naiset ovat usein myös paremmin perillä tunteistaan. he ovat empaattisempia, vuorovaikutustaitoisempia ja sosiaalisesti vastuuntuntoisempia. Miesten vahvoja alueita sanotaan olevan itsetuntemus, itsenäisyys, ongelmanratkaisukyky, joustavuus ja stressinsieto. Kummatkin voivat siis oppia toisiltaan tunneällyn vajavaisuuksien suhteen ja täydentävät näin toinen toisiaan (Saarinen 2001, 29-31).

Tunne tasolla kaikki vaikuttaa kaikkeen. Pieninkään asia ei ole merkityksetön. Johtamisen perustehtävänä onkin johtaa keskustelua ja yhteisön tunnetilaa. Tämä tapahtuu pyrkimällä tietoisesti herättämään ihmisissä myönteistä resonointia riitasointujen sijaan. Keskeisenä työvälineenä tunneosaavassa johtamisessa on esimiehen oma tunne-elämää koskeva itsetuntemus. (Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 11).

Teoksessa siteerataan Marimekko Oy:n toimitusjohtajaa Kirsi Paakkasta seuraavasti (Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 13):

”Johtamisfilosofiani, tunnejohtaminen, perustuu ennen kaikkea ihmisen arvostamiseen ja siihen uskoon, että jokaisella on aivan ainutkertaisia lahjoja, ainutkertaista luovuutta ja osaamista. Marimekossa yhdessä tekeminen on tärkein työskentelytapamme. Siitä syntyy ilo, joskus jopa hurmio.”

Kirsti Paakkanen on myös Torfinn Slåenin johtamista käsittelevän kirjan ”Tuloskunnossa” yksi haastatelluista yritysjohtajista. Tässä teoksessa Paakkanen toteaa mm. tehneensä aina päätöksensä intuitiolla ja tunteella. Nämä kaksi seikkaa ovat asioita, jotka ovat olleet myös tärkeintä hänen yrittäjäydessään. Paakkaselle eri tavalla tekeminen on osa luovuutta. Hän sanoo tekevänsä kaiken intuition voimin, ja vaikka jokin asia selitettäisiin hänelle järkisyillä, hän sanoo, ettei lähde siihen mukaan, ellei se tunnu oikealta tieltä. Hän kuvaa, miten hän kuuntelee omaa sisintään, joka ei koskaan ole pettänyt häntä. (Slåen 2008, 244-249). Paakkanen kertoo miten hänelle ykkösasia tulee aina olemaan ihminen ja hänen tunteensa. Puhuttakoon bisneksen kovuudesta ja rationalisoitumisesta mitä tahansa, vastassa on aina toinen ihminen ja hän on tärkeä.

Mielestäni Kirsti Paakkanen on oiva esimerkki tunne-energisestä naisesta. Tästä tunne-energiasta Slåen kirjoittaa seuraavaa (Slåen 2008, 241):

”Tunne-energia on kykymme valjastaa tunne-elämäämme mukaan tekemisiin. Sopivilla tunnelatauksilla voimme tehdä ihmeitä – tai jättää työt sikseen. Voimme pyörittää numeerisia tavoitteita ja strategioita loputtomiin, mutta tulos riippuu käytettävissä olevan tunne-energian laadusta ja määrästä. Tunne-energian tunnetuin muoto on motivaatio, halu tehdä asioita.”

Kirsti Paakkanen nosti puolessa vuodessa Marimekon Amerin rökäletappiovuosien jälkeen jälleen plussan puolelle. Slåenin mukaan Paakkasen salaisuus on vahvasti energisoivassa toiminnassa. Paakkanen ei johtanut suljetusta kammioista numeeristen tavoitteiden muodossa vaan olemalla fyysisesti ja henkisesti läsnä omalla palavalla sydämellään. Näin hän Slåenin mukaan viritti vahvoja tunnetiloja koko henkilöstöön ja sai sen kautta ennennäkemättömiä voimia käyttöön. (Slåen 2008, 248).

2.2 Turun legendaariset mamsellit

Kun ravintolakulttuuri saapui Suomeen 1800-luvun alussa, herkullisista ruokalajeista ja ylellisestä ilmapiiristä pääsi nauttimaan vain harvat ja valitut. Hyvä hotelli-ravintola oli hyvän kaupungin tuntomerkki ja mitä enemmän kaupungissa oli ravintoloita, sitä parempi kaupunki oli. Ravintolat ovat aina olleet kulttuurin tukikohtia. Ravintoloissa kaikki asiat selviävät, siellä ajatellaan suuria ajatuksia ja siellä päätetään suurista teoista. Tämän vuoksi jokaisella pitkäikäisellä ravintolalla on kulttuurihistoriansa. (Mustonen 1990, 7).

1900-luvun alussa ravintoloita oli vain suurissa kaupungeissa. Sellaisia olivat esimerkiksi Turku, Helsinki ja Viipuri. Maaseudulla ravintola ruokailupaikkana oli varsin utopistinen käsite. Muistan lukeneeni tarinan 1940-luvulta; Maalta Helsinkiin piikomaan tullut keittiöpiika ihmetteli, miten herrasväki tarkeni syödä talviaikaan ulkona, kun rouva oli kertonut, että he nauttivat illallisen ”ulkona”. Voidaankin todeta, että ruokaravintoloissa, niissä kaikkein laadukkaimmissa, ateriointi oli vain hyvin toimeentulevien tai firman edustusaterioita isännöineen huvi ja harrastus vielä 1970-luvullakin. 1980-luvulla, kun perustimme Turkuun ensimmäisen ravintolamme, oli anniskeluoikeuksin varustettuja ravitsemisliikkeitä kaupungissa 86. Nykyisin – 2011 – kyseisiä yrityksiä on yli 300, ja kilpailu on erittäin haastavaa. Kurkistakaamme työni tässä vaiheessa turkulaiseen ravintolakulttuuriin historiaan kahden alan vaikuttajanaisen tarinaan perehtymällä.

2.2.1 Catharina "Kaisa" Wahllund 1771-1843



Kuva 1: Catharina Wahllund (P. O. Welin 1975. Suomen kansallismuseo. Museovirasto.)

Suomessa ravintolakulttuuri vilkastui Ruotsin vallasta irrottautumisen aikoihin ensimmäisenä Turussa. Ravintoloita käyttivät siihen aikaan pääasiassa virkamiehet, ylioppilaat ja matkustajat. Turun ja koko Suomen merkittävin juhlahuoneisto on ollut Seipelin Sali aina 1790-luvulta lähtien. Sali oli porvariston juhlapaikkana kuitenkin varsin pieni ja niin turkulaiset alkoivat kaivata suurempaa ja korkeatasoisempaa juhlahuoneistoa. Suomen ensimmäinen Seurahuone valmistui 1812 ja pian muut kaupungit seurasivat Turun esimerkkiä. Helsinki sai Seurahuoneensa kuitenkin vasta 1833. Sitä ennen näitä porvariston suosimia juhlapaikkoja rakennettiin Poriin, Vaasaan ja Hämeenlinnaan. Turun Seurahuoneen emännöinnin otti hoitoonsa ruotsalainen neiti Catharina Wahllund (Sillanpää 2002, 30-31).

Catharina Christina Wahllund syntyi Värmlannissa Kristinehamn'n kaupungissa 1771. 1800-luvun alussa hän toimi leskirouva Ulrica Scharffin palveluksessa Tukholmassa josta muutti Suomen Turkuun 1810. Turussa neiti Wahllund toimi ravintoloitsijana perustamalla ruokapaikan Böckellmannin taloon. 1813 hän otti hoitoonsa vuotta aiemmin perustetun Turun Seurahuoneen siirtyen sen johtajaksi. Samoin Seipelin kellari oli hänen johdettavanaan. Kun Turun ravintolaelämä hiipui hiljalleen Helsingin pääkaupunkiuden myötä ja senaatin ja

yliopiston siirryttyä uuteen pääkaupunkiin, muutti myös "Kaisa" liikemiesvaistoisena ravintoloitsijana näiden paljolti asiakkaina toimineiden herrojen ja älymystön mukana. (Mustonen 1990, 49-69)

Kaisa Wahllundista sanotaan, että hän oli poikkeusihminen. Hänessä yhtyivät tarmo, taito ja pitkäjänteisyys empaattisuuteen ja riittävään lujuuteen. Hänen uransa oli takapainotteinen. Se ei seurannut normaalia elämänkaarta, joka sisältää nousu, pitkän lentokaaren ja laskun. Kaisan kaari lähti laakana, kääntyi sitten nousuun ja lopussa oli uljas finaali. (Mustonen 1990, 49-69).

Muuttaessaan Helsinkiin neiti Wahllund oli 50 -vuotias ja uransa huipulle hänen sanotaan nousseen 60-vuotiaana. Kaisa oli arvostettu juhlien järjestäjä ja hänen tarjoomustensa sanotaan olleen taiturimaisia. Kaisa oli mestari mestarien joukossa ja toimi kaikissa suurissa edustustilaisuuksissa ylimpänä järjestelijänä. 1819 mamselli Wahllund avasi ravintolan ja majoituspaikan Hjärnen talossa Sofiankadulla. 1827 vuorossa oli Teatteriravintola ja 1828 Emilienburg ja 1830-luvun alussa Kaisan omistuksessa tai johdossa oli jo lukuisa joukko, seitsemän eri ravintolaa tai hotellia. Vuosi 1839 oli merkittävä paitsi Kaisa Wahllundille niin myös helsinkiläisille. Kaisa perusti ravintola Kaisaniemen ja oli tuolloin jo 68-vuotias. Sanotaan, että Kaisa otti Kaisaniemessä loppukirin, ja se finaali oli komea. Kerrotaan, että neiti Wahllund ymmärsi äärettömän hyvin kalliissa opiskelukaupungissa eleleviä ylioppilasnuorukaisia. Hän antoi heille luottoa, tarjosi brunssia ja sai vastalahjaksi kiitollisia asiakkaita, jotka muistivat häntä aina laululla toukokuun ensimmäisenä päivänä, hänen syntymäpäivänään. Kaisa Wahllund kuoli 13.7.1843 ja oli tuolloin 72-vuotias. Hän oli naimaton ja hänellä oli kasvattitytär, joka peri hänen omaisuutensa ja jatkoi ravintolayrittäjänä Helsingissä. Kaisa on haudattu Helsingin vanhalle hautausmaalle ja uskon, että hän on taivaspaikkansa lunastanut, sillä sanotaan, että vieraanvaraiset ihmiset pääsevät taivaaseen. Mustonen toteaa teoksessaan, että Kaisa Wahllund oli nuoren pääkaupungin suurin vieraanvaraisuuden harjoittaja. (Mustonen, 1990, 49-69). Taivaspaikka on siis lunastettu.

2.2.2 Wallina Valtin 1868 - 1952



Kuva 2: Wallina Valtin (Hamburger Börs – ohjelmalehtinen)

Salaperäisen ravintoloitsijan ja hotelliyrittäjän Wallina Valtinin tarina on mielestäni hyvinkin teatteriesityksen arvoinen ja turkulaiselle ravintolakulttuurille merkityksellinen. Neiti Valtinin luovuudesta ja rohkeudesta pääsi osalliseksi Hotel Hamburger Börs Turussa 1800-luvun lopulta aina vuoteen 1947 asti.

Professori Toivo T. Rinteen kirjoittamaa julkaisematonta historiikkia hyödyntämällä on laadittu pienimuotoinen esite Hamburger Börsin historiasta ja tämän esitteen "Otteita Hamburger Börsin historiasta" sain käyttööni. Tälle samalle historiikille perustuu myös Turun kaupungin teatterin Hamburger Börsin historiasta ja sen legendaarisesta omistajasta Wallina Valtinista tehdyn näytelmän käsiohjelma. Esitteessä todetaan, miten Turun suurpalon tuhattua käsityöläisten asunnot ja Engelin laatiman uuden asemakaavan mukaan Turun keskustaksi rakennettiin nykyisen Kauppatorin alue. Tälle alueelle nykyiselle paikalleen, mutta tosin vain kaksikerroksisena, rakennettiin alku Hamburger Börsille 1832-33. Rakennus oli ensin asuinrakennuksena. Ravintolatoiminta rakennuksessa alkoi 1895 Hamburger Bierhallen-nimisenä. Syksyllä 1896 ravintoloitsijaksi tuli ruotsalainen Carl Alfred Svedenborg ja hänen toimestaan

Hamburger Bierhalle, Vin- och delikatess-Restaurant muuttui ”täydellisten oikeuksien ravintolaksi” ja sai nimekseen Hamburger Börs.

Vuonna 1898 tukholmalainen 28-vuotias neiti Wallina Valtin osti Hamburger Börsin 60 000 markalla ja laajensi sen hyvätasoiseksi 14 huoneen hotelliaksi 1904. Wallina Valtinista on mahdotonta saada historiallista tietoa. Tämän saman ongelman edessä oli näytelmäkirjailija, dramaturgi Harriet Nylund-Donner siivotessaan kirjoituspöydän laatikoita ja löydettyään sieltä alimmaisena olleen paperisen Hamburger Börsin lautasliinan, jonka alareunaan oli kirjoitettu viisi riviä tekstiä: ”Neiti Wallina Valtin tuli Turkuun 28-vuotiaana ja johti Hamburger Börsiä 50 vuotta.” Tämä sai aikaan Nylund-Donnerissa suunnatonta uteliaisuutta ja niinpä hänen salapoliisimainen työskentelynsä alkoi. Kirjailija oli kummissaan; Wallinasta ei löytynyt mitään tietoja, ei ensimmäistäkään sanaa. Hän sanoo etsineensä arkistot ja kirjastot. Entisenä toimittajana hän sanoo ihmetelleensä, että jos Ruotsista Suomeen muuttanut nainen pyörittää 50 vuotta Hamburger Börsiä, eivätkä sanomalehdet kirjoita hänestä sanaakaan, on asiassa jotain hämää. Kuitenkin sinnikkään etsinnän tuloksena edessäni on 10.9.2010 Turun kaupungin teatterin päänäyttämöllä kantaesityksenä raikas ja rytmikäs musiikkiteatteriesitys ”Hamburger Börs – ja häntä kaikki rakastivat.”

Näytelmäkirjailija perustelee Turun Sanomien nettijulkaisussa [viitattu 20.1.2011] miksi hänen mielestään Wallina Valtinin ansaitsi tarinansa teatterin lavalle. Hän näkee Valtinin naisena, jolla oli unelma, ja joka käytti elämänsä tämän unelman toteuttamiseksi. Wallinan hän sanoo jo silloin 1900-luvun alussa ymmärtäneen, miten tärkeitä on antaa naisille asema yhteiskunnassa. Ehkä juuri siksi Wallina Valtin ympäröi itsensä naisilla ja hänen henkilökuntansa oli suureksi osaksi naisia. Hän auttoi turkulaisia tyttöjä saamaan koulutuksen ja hän toi Börsiin esiintymään unkarilaisia ja italialaisia naisorkestereita.

Nylund-Donnerin mielestä Valtinissa on mallia myös nykynaisille miten naisten tulee pitää yhtä ja vaalia oikeuksiaan. Kirjailijan mukaan voidaan päätellä, että Valtin edusti oman aikansa tuoretta liberaalifeminististä aatetta, jonka tavoitteena oli saada aikaan naisille samat oikeudet kuin miehille. Wallinan

todetaan olleen myös etevä ja pidetty ravintoloitsija ja samalla hämmennystä herättävä ja varsin ristiriitainen persoona, jonka sanotaan harrastaneen painonnostoa ja olleen muutenkin hieman maskuliininen ja kärkevä.

Näytelmän ohjelmalehtisessä kirjoitetaan Wallina Valtinin aikaisesta Börsin arkipäivästä seuraavasti:

”Neiti Valtinin menestymisen salaisuus kätkeytyi ilmeisesti hänen ammattitaitoonsa ja ehkä vielä enemmän arvonantoa herättävään voimakkaaseen persoonallisuuteen. Hänen kirjeenvaihtonsa tarkastelu paljastaa voimaihmissen, joka vaatii ehdotonta sopimusten noudattamista. Vuonna 1928 hän esimerkiksi oli tilannut Bordeauxista 100 litraa rommia, mutta sitä saapui 238 litraa, niin myyjä sai tiukkasanaisen kirjeen, jossa neiti Valtin kauhisteli sopimuksen rikkomista. Hän ilmoitti, ettei suinkaan saata vastaanottaa tällaista määrää. Vuotuinen tarve kun oli vain 100 litraa. Kaikissa muissakin asioissa hän tarkoin valvoi, että toimitukset todella vastasivat alkuperäisen tilauskirjeen ja hankintasopimuksen henkeä ja laatuvaatimuksia.”

Wallina oli paitsi taitava talousihminen niin myös taitava asiakkaiden suhteen. Valtinin sanotaan nauttineen asiakkaiden luottamusta. Ei ihme, että myös Osuuskauppa kiinnostui ravintolatoiminnasta. Historiikin mukaan Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnan piirissä voimistui sota vuosien jälkeen myös ravintolatoiminta varsin voimakkaasti. Turun Osuuskauppa osti 1942 Börsin kiinteistön, ja vain parisen vuotta tämän kiinteistökaupan jälkeen se jätti Wallina Valtinin yhtiölle ostotarjouksensa. Neuvottelut olivat pitkät ja vasta 1.6.1947 Osuuskauppa maksoi 7 miljoonan markan kauppahinnan ja näin Wallinan Valtin luopui Börssistä. Tämän jälkeen 79-vuotias neiti Valtin muutti takaisin Ruotsiin, jossa hän oli syntynyt virolaissyntyisen suutarin Benjamin Valtinin ja ruotsalaisen Elisabeth Fagerströmin lapsena. Hän kuoli Ruotsissa 1952. Hän oli naimaton ja hänellä oli kasvattitytär.

3 TARINA ALKAA

Tässä kappaleessa pyrin selvittämään ne menetelmät, jotka olen valinnut tämän tutkimuksen toteuttamiseksi. Toimenpiteinä nämä ovat seuraavat:

- tutkimusaineiston hankinta
- haastateltavien valinta
- haastattelujen suorittaminen
- tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusprosessin etenemisen havainnollistan taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimusprosessin eteneminen.

syksy 2007	<ul style="list-style-type: none"> • ajatus opinnäytetyön aiheesta syntyy • paikallisen yrittäjäjärjestön yhteydenotto
kevät 2008	<ul style="list-style-type: none"> • kohtaaminen Pirkko Anttilan kanssa Lahdessa • aihe syvenee
syksy 2008	<ul style="list-style-type: none"> • narratiivisuuteen perehtyminen luennoilla Turun Yliopiston täydennyskoulutuskeskus • aineiston keruu • käynti Naantalissa yrittäjäjärjestön puheenjohtajan luona • aihe mitätöityy • terveys reistailee

kevät 2010	<ul style="list-style-type: none"> • aihe alkaa sytyttää jälleen haastattelujen suunnittelu ja ensimmäiset yhteydenotot • teoria-aineiston hankintaa • tutkimuksen runko muotoutuu
syksy 2010	<ul style="list-style-type: none"> • yhteydenotto osaan haastateltavia • haastattelujen aloittaminen
kevät 2011	<ul style="list-style-type: none"> • haastattelujen suorittaminen • haastattelujen analysointi • tutkimuksen kirjoittaminen

3.1 Tutkimusaineiston hankinta

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on se, että ihmiset asettavat kysymyksiä ja tulkitsevat asioita kulloinkin valitsemastaan näkökulmasta. Tämä kaikki tapahtuu myös sillä ymmärryksellä, joka heillä on ja aiheuttaa siis sen, että samaa asiaa voidaan kuvata monin tavoin. Lähtökohtana kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen sisällyttäen tähän kuitenkin ajatuksen, että todellisuus on hyvinkin moninainen. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan ja tämän kaltaisessa tutkimuksessa on pyrittävä tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 247).

Haastattelu lienee yleisin menetelmä laadullisen aineiston keräämiseksi. Käyttäessäni tässä laadullisessa tutkimuksessani narratiivista tutkimusotetta tulee minun huomioida kysymysten riittävä laajuus, jolloin ne ikään kuin houkuttelevat tarinan kerrontaan. Matti Hyvärinen kirjoittaa sivuillaan, että

kertomus on kommunikaatiota ihmisten välillä ja vuorovaikutusta, jonka avulla myös jaetaan kokemuksia [viitattu 14.4.2011].

Tutki ja kirjoita teoksessa viitataan Robsonin tekstiin (Hirsijärvi ym. 2004, 227), jonka hän aloittaa haastatteluja ja kyselyjä koskevalla tekstillä: ”Kun tutkitaan ihmistä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?” Haastattelun todetaan olevan tässä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, koska silloin ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Suurin etu tässä on lisäksi menetelmän joustavuus. Haastattelun etuna on se, että haastateltavat voidaan tavoittaa myös myöhemmin, jos on jotain täydennettäviä seikkoja. Haastattelu on kuitenkin kuin kolikko, jolla on myös se toinen puolensa. Ne vievät yleensä kohtuuttomasti aikaa ja myös niiden luotettavuutta voidaan kyseenalaistaa mm. siksi, että haastateltavilla on tapana antaa sosiaalisesti tai moraalisesti hyväksyttäviä vastauksia (Hirsijärvi ym. 2004, 193-195).

Haastattelulajeja on useita erityyppisiä. Käyttämäni haastattelutyyppejä on ns. teemahaastattelu, joka on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Vaikka minulla olikin ennalta laaditut kysymykset ja haastateltavat saivat ne haastattelun alussa myös paperiversiona, havaintoni oli, että kenenkään kohdalla ei menty kysymyksiä järjestyksessä ja kaikkien kohdalla myös toisistaan poikkeavassa järjestyksessä. (Kyselylomake liite 1).

3.2 Haastateltavat ja heidän valintansa

Koska itse olen pitkään toiminut majoitus- ja ravitsemisalalla tunnen kentän varsin hyvin ja näin minun oli helppo löytää haastateltavat tätä tutkimustani varten. Kun 2008 lähdin miettimään, ketkä mahdollisesti pyytäisin mukaan tutkimukseeni, olen jo silloin leikannut Turun Sanomista (7.8.2008) 80 vuotta seuraavana päivänä täyttävän Hilda ”Hilu” Tolmusen haastattelun. Hilu oli itsestään selvästi henkilö, jonka halusin mukaan.

Miettiessäni seuraavaa haastateltavaa tuli mieleeni hyvä ystäväni, Eva Dziedzic, joka vaikeasta sukunimestään huolimatta on aina ollut verratonta seuraa. Evan omaa tarinaa kaiken kiireisen bisnesmaailman tiimellyksessä en ole koskaan kuullut, niin ja Evahan käy seitsemääkymmentä.

Näitä kahta pidin varsin selvinä haastateltavina, ja kun hetken mietin, niin tajusin, että he ovat syntyneet eri vuosikymmenillä. Tästä sitten kehkeytyi ajatus, että heidän kaikkien tulisi edustaa eri aikakautta yrittämisen ja ikänsä suhteen.

Pitkäaikainen turkulainen naisyrittäjä Marita Lehtinen kuului sitten siihen kuusikymppisten ikäluokkaan ja Sari Espolaa pyysin mukaan ei ihan vielä viisikymppisenä yrittäjänä. Mainio ryhmä, jotka luetteloin taulukkoon 2. Olin innoissani. Käärin hihat ja ryhdyin hommiin.

Taulukko 2. Haastateltavat.

Nimi	ikä	perhesuhteet	lapsia	status
"Hilu"	82 v	naimisissa	kolme lasta ja lastenlapsia	omistaja yrittäjä
Eva	66 v	naimisissa	yksi lapsi ja kaksi lastenlasta	omistaja yrittäjä
Marita	62 v	naimisissa	ei lapsia	omistaja yrittäjä
Sari	48 v	naimisissa	kolme lasta	omistaja yrittäjä

3.3 Haastattelujen suorittaminen

Olin kahteen haastateltavaan yhteydessä ennen kuin minulle oli muodostunut varsinaista käsitystä koko tutkimuksen suorittamisesta ja varovasti tunnustelin mahdollisuutta käyttää heidän tietojaan ja kokemuksiaan hyödyksi työssäni. Molemmat totesivat aiheen mielenkiintoiseksi ja lupautuvat sen ihmeemmin edes asiasta tietämättä. Kahteen tutkimuksessa haastattelemaani olin yhteydessä vain joitakin päiviä ennen varsinaista haastattelua, ja sovimme puhelimitse ajan ja paikan.

Halusin luoda tutkimustilanteen mahdollisimman mukavaksi, ja ajatukseni oli kutsua heidät kukin yksitellen ruokavieraakseni johonkin heille mieluisaan paikkaan. Aika pian kuitenkin tajusin, että käyttämäni tietokoneen avulla tapahtuva tiedon taltiointi asetti herkkine mikrofoneineen omat rajoitteensa. Kabinettikeskusteluiksi nämä keskustelut lopulta päättyivät. Oma unelmani savuisesta kapakka-miljööstä keskustelujen näyttämönä romuttui sekun uuden tupakkalain myötä tutkimukseni venyessä. Ehkä parempi niin.

Kukin tutkittavista suostui keskustelun nauhoittamiseen ja myös esiintymään tässä tutkimuksessa omalla nimellään. Sovimme kuitenkin, että mikäli eteen tulee jotain, jolla ei ole oleellisesti merkitystä tämän tutkimuksen kannalta, mutta joka saattaa loukata jotakuta henkilökohtaisesti, jätämme nimet lausumatta. Haastattelujen aluksi pyrin keventämään tilannetta kyselemällä niitä näitä. Aika paljon puhe kääntyi aluksi lapsiin ja lasten lapsiin ja heidän kuulumisiinsa. Sitten annoin selvän merkin, milloin menisimme itse tutkimukselliseen osioon. Kävin kunkin kanssa läpi työni merkityksen ja selvensin sen tavoitteita. Haastattelujen etenemisestä lisää kunkin tarinan yhteydessä.

3.4 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkija ei voi sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat sitä, miten ja mitä pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todetaan jo olemassa olevia väittämiä (Hirsijärvi ym. 2004, 152). Tiedostan nämä seikat lähtiessäni analysoimaan tutkimukseni tulosta. Minkälaisista arvomaailma tutkittavani edustavat, käy varmasti selville keskustelujemme myötä. Mitä he pitävät tärkeänä ja mitä vähemmän tärkeänä, avautuu minulle heitä kuulemalla. Pyrin tuomaan tämän esille tutkimukseni johtopäätöksien yhteydessä.

Tunnetaitojen sanotaan olevan erittäin tärkeitä johtajille, joiden perimmäinen tehtävä on saada muut työskentelemään tehokkaammin. Tällöin johtajan kyvykkyys ihmissuhteissa haittaa kaikkien työn sujuvuutta. Johtajan tunnetaitojen heikot ja vahvat puolet kiteytyvät kysymykseen siitä, pystyvätkö hänen alaisensa työskentelemään organisaation hyväksi kykyjensä mukaisesti. (Goleman 1999, 48-49). Miten ”tuntevia” ja miten tunneälyisiä ovat haastateltavani, perustuu heidän kertomiinsa tarinoihin, heidän kokemansa kautta minun kuulemanani.

4 NAISET RAVINTOLAELÄMÄN NÄYTTÄMÖLLÄ

4.1 Hilda Tolmunen – kapusta kädessä syntynyt.



Kuva 3: Hilda Tolmunen

Hilda, aivan yleisesti kaikkien turkulaisten tuntema ja arvostama ravintola-alan "grand old lady" "**Hilu**" **Tolmunen** on syntynyt 1928 Kuivaniemen Oijärven kylässä Länsi-Lapissa kahdeksanlapsiseen perheeseen. Hän kävi kuusi vuotta kansakoulua ja lähti työelämään jo 14 -vuotiaana. Hilu sano saaneensa matkaeväikseen uskon perheeseen, kovan tahdon oppia ja hyvän terveyden. 1950 Hilu muutti Kemistä Turkuun. Tapasi miehensä Eeron jonka kanssa avioitui vuonna 1955. Samana vuonna Hilu aloitti työt myös Puolalan keskuskeittiön emäntänä. Tämä kaikki kuvataan Turun Sanomien Hilda Tolmusesta tekemässä 80-vuotispäivä haastattelussa (TS 7.8.2008). Mutta minkälainen on Hilun tarina pitkän kaavan mukaan? Kutsun hänet ruokavieraakseni kuullakseni hänen tarinansa.

Tapaamme opetusravintola Alabamassa lounasaikaan. Meille on varattu mukava nurkkapöytä, jossa keskustelun nauhoittaminen sujuu hyvin muita tai muiden häiritsemättä. Saamme erikoiskohtelun lounaan alku-, pää- ja jälkiruokineen tarjoiltuna pöytään. Tarjoilijattaremme on aurinkoinen Laura.

Kun noudan Hilun aulasta, huomaan henkilökunnan tervehtivän häntä iloisesti. Kaikki tuntevat hänet ja arvostavat häntä. Tilaamme ruuat, saamme juomamme ja aloitamme keskustelumme. Hilda Tolmunen toteaa olevansa ”kapusta kädessä syntynyt”, kun kyselen hänen huikean uransa alkutaipaleista.

Hilu aloittaa kertomalla lapsuudestaan ja vaatimattomista oloista, jossa työtä ja työntekoa arvostettiin. Kansakoulun hän kävi asuen koulun pihapiirissä olevassa asuntolassa noin 30 muun koululaisen kera. Viikonloppuisin pääsi sitten käymään kotona ja muu aika sujui koulua käyden ja asuntolassa askareita tehden sen topakan emännän valvovien katseiden alla. Emännöitsijän Hilu sanoo opettaneen heille lapsille monia kullannarvoisia asioita; siistimisen ja pöytätavat esimerkiksi. Hilu sanoo ihailleensa tuota henkilöä ja ajatelleensa tulevansa vielä joskus hänen kaltaisekseen.

Kysyn, miten hän päätyi ravintola-alalle, ja Hilu kertoo alkuvaiheistaan ja päätymisestä Pudasjärven kunnan Ikosenniemen kylän Katajan kestkikievariin keittiöapulaisen töihin. Minua kiinnostaa kovasti, miten Lapin tyttö kuitenkin päätyi Turkuun, ja Hilda Tolmunen palaa muistoissaan tähän vaiheeseen:

”Mä tulin Turkuun paperikassin kanssa ja paperikengissä 1950, 2.6. ja aloitin työni 4. päivä Turun Osuuskaupan Ruokala numero neljässä. Se oli Humalistonkadulla ja mä menin sinne keittiöapulaiseksi. Työpaikkoja sai vaikka kuinka paljon eikä ollut puutetta työpaikoista. Korteerin mä sain työkaverin Kertun kanssa insinööri Wahlroosin perheestä Humalistonkatu 17 neljännestä kerroksesta. Meillä oli siellä palvelijoiden huoneet. Olin myös heillä apulaisena kaksi kuukautta Korppoossa. Sain sinne kirjeen, että Barkkerilla on keittäjän paikka vapaana.”

”Olin siellä 15.8.1952 alkaen aina seuraavaan kevääseen asti kun Liisa Liuksa pyysi mua Puolalan keskuskeittiön emännäksi. Siitä talosta voisi vaikka kirjan kirjoittaa.”

Niinpä kuulen huikean tarinan siitä, miten herrasväki tilasi alakerran keittiöstä sekä lounaat, päivälliset että juhlaruokailunsa tavarahissillä talon eri kerroksiin ruokasaleihinsa nautittavaksi. Hilu kuvaa, miten perheet toimittivat keittiöön serviisit, mihin ruoka asetettiin tarjolle ja sitten ruokailujen päätyttyä astiat palautettiin taas keittiöön tiskattavaksi. Hilda toteaa, miten hänen aloittaessaan oli käyttäjinä seitsemän perhettä ja hänen lopettaessaan Puolalan keskuskeittiön palveluista nautti kaikkiaan 86 perhettä. Hän kuvaa minulle Puolalan keskuskeittiön Jouluaaterian:

”Ensin tuli rosolli ja sillit ja itse tehty levypiirakka. Buljonki keitettiin puuhellalla. Sitten laitettiin kinkut ja laatikot. Kaikkia sortteja perunalaatikkoa, porkkanalaatikkoa ja lanttulaatikkoa. Jälkiruokana tarjottiin luumukiisseli kermavaahdon kera.”

Hän jatkaa:

”Ympäri kaupunkia haki perheet näitä ja vieläkin mulla on asiakkaita näistä perheistä ja laitan lasten lapsille tarjoiluja. Se on ollut mun kotini. Mä olin siellä 11 vuotta. Ensimmäinen lapsikin kun mulle syntyi, niin hoidin sen samalla kun työnikin.”

Ensimmäisen lapsen syntymän aikoihin, Hilu muistelee, miten hän sai laatia ruokalistat, ja teki ne aina kaksi viikkoa kerrallaan. Juuri siksi päiväksi, kun hän 10 laitoksella vietetyn päivän jälkeen palasi töihin, oli hän laittanut ruokalistalle lahnaa. Kun hän tuli aamulla laitokselta, hän totesi, että lahnaa oli 60 kg ja vain kolme niistä perattu! Hilu kertoo, miten hän syötti tytön ja rupesi töihin. Ahkera ihminen, joka ennen lasten syntymää ahersi myös Virkailijakerholla tarjoilemassa. Tästä Virkailijakerhosta hän muistaa, että siellä oli sunnuntaisin seisovapöytä, jossa oli aina tarjolla porsaan sorkkia.

Hilu jatkaa:

”Puolalan keskuskeittiö oli hieno paikka. Mullahan oli kesät vapaat. Keittiö suljettiin aina toukokuun viimeinen päivä ja palasin vasta elokuun alussa säilömään kaikkea ja laittamaan kuntoon.”

Herrasväki lähti maalle ja mä menin lasten kanssa Pohjoiseen kotimökille. Keittiö avattiin vasta, kun koulut alko. Mulla oli opettajan kesälomat.”

Kysymykseeni, miten Hilusta sitten tuli yrittäjä, hän vastaa:

”Olin aina ajatellut, että mä laitan ittelle paikan. Eero oli merillä ja meni jäänmurtajiin. Ajatteli, että muutetaan Helsinkiin. Olin Keskolle silloin puhunut, että haluan oman paikan. ”

Onneksi Tolmuset päättivät jäädä Turkuun ja Turku sai passaaajakseen loistavan emännän ja yrittäjän. 16.10.1966 on Hilda Tolmuselle edelleen tärkeä päivä. Silloin avattiin hänen ensimmäinen yrityksensä Perhebaari. Sen perustamisesta tulee siis kuluneeksi 45 vuotta, ja asiakkaat kahvitetaan, kuten aina tuona Hilulle tärkeänä päivänä.

Yrityksiä perustettiin tämän jälkeen huikeaan tahtiin; 1968 tuli Itäisellekadulle Itäbaari. Hilu muistelee, miten se oli opiskelijoiden suosiossa. Tarjottavana oli joka päivä keitto ja jälkiruoka. Muita suosittuja ruokia olivat jauheliha- ja makkararuuat. Hilun muistissa on Wienerleikkeen silloinen hinta; markka ja 75 penniä. Vuosina 1966-68 oli Hilun kertoman mukaan kovaa aikaa. Silloin oli voimassa hintasäännöstely ja hintoja valvottiin tiukasti. Tähtibaari perustettiin 1971 ja Hilda Tolmunen kertoo, miten tähän huoneistoon haettiin yrittäjää ja aikaa päätöksenteolle oli vain 5 minuuttia. Hilu kertoo:

”Laitoin Eerolle merille sähkösanoman ja se meinas pyörtyä, että mitä kotona on tapahtunut kun tulee sähkösanoma. Mä vaan ilmotin, että mä olen ostanut taas uuden baarin.”

Jatkoa seuraa. 1981 oli vuorossa Hämeenkatu ja sinne Hilu avasi jälleen baarin. Varissuolle avattiin 444 m² suuruinen uusi ruokapalveluja tuottava yksikkö, josta parhaimmillaan lähti eri toimipaikkoihin 3-400 annosta päivittäin. Jossain vaiheessa avattiin myös Väinö Aaltosen kahvio, jonka Hilu sanoo olleen turkulaisille oikea helmi kaikkine vastaanottoineen ja näyttelyineen. Hilu huomaa, että joukosta puuttuu vielä yksi, Kaskenkatu 16, ja vuosi on 1984. Hilu

toteaa Eeron sanonen jossain vaiheessa, että nyt noiden Valion baarien ostaminen saa loppua. Työntekijöitä oli kaikkiaan 56 ja Hilu toteaakin, miten työntekijäjoukko oli perushyvä, eikä hän yksin olisi koskaan pärjännytkään.

Kun kysyn, mistä moinen rohkeus noin suuren yritysryppään pystyttämiseksi, Hilu miettii hetken ja sanoo:

”No varmasti sen takia, että siihen aikaan homma oli hanskassa. oli hyviä ystäviä ja hyviä kavereita. Yrittäjän pitää olla nöyrä eikä valittaa. Paha kello kuuluu äkkiä kauas. Mulla oli hyvä perhe ja hyvä aviomies.”

Keskustelumme käydessä loppuun, Hilu kuitenkin myöntää, että olihan se välillä raskastakin. Eero oli merillä, omakotitaloakin rakennettiin ja kolme tytärtä olivat kaikki aika pieniä. Pelastajakin kuitenkin oli. Hilu kertoo Kaisa-tädistä, joka ensin tuli opettamaan heitä leipomaan, sillä leipomokin perustettiin omakotitalon yhteyteen ja sitten hoiti lapset. Myös Eero-puolison sisko on ollut suurena apuna. Hilun mielestä oli tärkeää, että lapset hoidettiin kotona ja näillä oli turvallinen olo.

Kysyn Hilda Tolmuselta, joka elokuussa täyttää 83 –vuotta, miten pitkään hän vielä jaksaa yrittää, sillä edelleen hän jatkaa pitojen ja vierastarjoilujen järjestämistä. Tullessaan tapaamiseemme, hän oli samalla vienyt läheiseen yritykseen voileipiä. Hilu hymyilee ja vastaa topakasti:

”Niin kauan kuin jalka nousee. Lapset ovat henkisesti tukena ja hyvä henkilökunta.”

Tarjoilija kerää ruokalautaset pois. Annokset olivat kauniita. Pääruuaksi söimme uunisilakoita ja Hilu tilaa vielä jälkiruuaksi mustikkasmoothien. Siemailemme kahvia ja juttelemme vielä oppilaitoksen toiminnasta ja Hilun tälle koululle perustamasta stipendira hastosta. Ennen eroamme soi kännykkäni ja minua pyydetään mukaan hankkeeseen, johon minun tulee myös esittää jokin yrittäjä. Kysyn Hilulta, josko hän lähtisi. Lähteehän hän, sillä Hilun sanoin:

”Olen aktiivinen ihminen ja aktiivinen yhdistysihminen. Aina ollut.”

Kiitos Hilu. Sanotaan, että sen saa minkä ansaitsee. Ei siis ihme, että olet saanut hyvän perheen, hyvän henkilökunnan ja hyviä ystäviä. Kiitos, että saan olla yksi niistä. Olet tämän kaiken ansainnut.

4.2 Eva Dziedzic – tarvittaessa kutsuttava.



Kuva 4: Eva Dziedzic

Eva Dziedzic on kuulunut ystäväpiiriini jo useita vuosia – vuosikymmeniä. Tuttavuutemme alkoi hotelli- ja ravintola-alan yrittäjien yhdistyksessä silloisessa HRY:ssä, sittemmin SHR ja nykyisin MaRa ry. Olemme istuneet kokouksissa, osallistuneet erilaisille matkoille ja järjestäneet yhdessä muiden turkulaisten ravintoloitsijoiden kanssa mm. Jääkiekon PR-tilaisuuden Sveitsin Bernissä ja myöhemmin sitten Turun jääkiekon MM-kisoissa. Eva on yhdistysihminen ja aktiivinen alan toimija. Tapaamme enää harvemmin, mutta kuulumisia voimme vaihtaa mm. ammatillisen neuvottelukunnan kokouksissa, jossa tapaamme muutamia kertoja lukukaudessa. Eevan kuulumisia välittää myös nuorin tyttäreni Laura, joka työskentelee Evan omistamassa ja johtamassa Park Hotellin vastaanotossa. Eva on ollut aina luotettava ja ymmärtäväinen ystävä, jonka kanssa kuitenkin pääasiassa keskustelu päättyy aina liike-elämään, bisneksen sujuvuuteen ja alan kulloisenkin kiemuran selvittelyyn. Aika vähän

kuitenkin luulen tietäväni siitä, miten Evasta tuli hotellin pitäjä, ja miten hän asemaansa nousi ja sen koki.

Olin jo aiemmin vihjaissut Evalle tarvitsevani häntä tutkimukseeni ja niinpä sitten puhelin käteen ja Evan kanssa sopimaan yhteistä tapaamisaikaa. Muistan, kuinka ravintolan myytyäni ensitöiksemme menimme Evan kanssa Suomalaiselle Pohjalle pitkälle lounaalle. Pitkälle lounaalle siksi, että se oli yleisesti herrojen huvi ja me halusimme nyt ”elää herroiksi”. Eevan ehdotus oli, että menisimme nytkin Suomalaiselle Pohjalle. Sopii. Ikkunapöytään Puolalanpuiston orastavaa vehreyttä ihaillemaan! Löysimme itsemme kuitenkin eräänä tiistai-iltana talon pienimmästä kabinetista tietokoneinemme ja papereinemme, jottemme häiritsisi muita ruokailijoita, ja jottemme häiriintyisi heistä.

Olemme tilanneet ruokamme. Edessäni istuu tyylikäs ja ikäistään huomattavasti nuoremmalta näyttävä nainen siemaillen viiniään. Itse joudun tyytymään kivennäisveteen. Olen autolla. Mielelläni olisin kyllä kohottanut maljan, ja sanonut: ”Otetaan elämälle. Sille, että olemme vielä hengissä satoja kokemuksia kokeneina!” Aloitamme Evan tarinan. Eva kertojana ja minä kuuntelijana.

Ensimmäinen kysymykseni koskee, miten Eva on tullut alalle.

”Toi on kiva kysymys toi sun eka. Miten mä niin kuin päädyin tälle alalle. Tässä kävi vähän niin, että silloin 60-luvun alussa ravintolalalle niin kuin ajauduttiin. Mä kävin Suomalaista Yhteiskoulua ja piti mennä lukioon, mutta sitte kesällä keskikoulun jälkeen päätimme lähteä ystävättäreni kanssa Ruotsiin. Ystävättäreni oli mua neljä vuotta vanhempi ja niin me pääsimme menemään.”

Eva ja ystävätär Maija löysivät itsensä pian Grand Hotel Saltsjöbadenin kerroshoitajina. Kyseinen hotelli oli Tukholman hienompia hotelleja.

Eva jatkaa:

"Koska olin aika reipas tyttö, toimin välillä myös pääemännän apuna. Hän sanoi aina, että Eva osaa kun Eva on niin reipas. Pääemäntä oli suomalainen ja siellä oli muutenkin paljon suomalaisia."

Eva tuli kesän jälkeen käymään kotonaan Kaarinassa mutta päätti pitää koulusta väli vuoden, sillä hän tunsu löytäneensä oman alansa. Tiedustelin, mitä hänen vanhempansa sanoivat asiasta ja Eva myönsi heidän olleen aivan hirveästi Ruotsiin menemistä vastaan. Muutenkin suhtautuminen alaan oli tuolloin 60-luvun alkupuolella Evan kertomuksen mukaan sellainen, että ne jotka eivät mihinkään muualle päässeet menivät ravintola-alalle. Evan kummitäti, joka oli luvannut kouluttaa Evasta hammaslääkärin oli hänen kauhuissaan. Koko suku oli Evan takaisin lähdöstä aivan kauhuissaan. Eva oli kuitenkin omien sanojensa mukaan päässyt niin sanotusti rahan makuun ja niin matka jatkui Tukholmasta tutun itävaltalaisen Karin kanssa Göteborgiin. Suomalaiset olivat Ruotsissa hyvässä maineessa. Ulkomaalaisia oli ravintoloissa ja hotelleissa muutenkin paljon. Kielitaito karttui ulospäin suuntautuneella neidolla.

Eva kertoo:

"Olin jo saanut aika hyvän ystäväpiirin Tukholmassa ja itävaltalainen Karin sanoi, että hän on hommannut meille hotellipaikat Göteborgista. Niinpä me lähdettiin sinne ja mä ajattelin, kylmä sit viel kerkeän. Mä puhusin Karinille suomea ja Karin, joka oli mun kollegani siellä hotellissa puhui mulle itävaltalaisena saksaa. Näin kielitaitomme koheni. Mä tykkäsin niin hirveesti olla siellä hotellissa. Ruotsi oli jollakin tapaa kehittyneempi kuin Suomi ja siel oli semmonen mukava ilmapiiri. Mun isäni sairastui 63-64 ja mä tulin Suomeen. Silloin mejän äiti sanoi, että kai sä nyt jonkun hotellipaikan täältä Turustakin saisit. Niin mä marssin tuohon silloiseen Hospitziin ja tapasin siellä johtajana

olevan Martti Lertolan, joka kysyi voitko sitten aloittaa jo huomenna.”

Eva jatkoi hotelliuraansa Hospitzin puhelinkeskuksen hoitajana ja vastaanotossa.

”Olin siellä kaksi tai kolme kuukautta ja mun mielestä siellä oli huono työmoraali. Koin oikeen voimakkaasti selkään puukotusta ja siellä oli todella huono ilmapiiri. Mä olin tottunut Ruotsissa vähän toisenlaiseen.”

Täältä Evan ura eteni astetta hienompaan Hotelli Maakuntaan. Maakunnan silloinen johtaja Niilo Orasmaa pyysi Evan huoneeseensa ja kysyi, koska hän voisi aloittaa ja tokihan Eva voi aloittaa, kunhan oli sanonut itsensä ensin irti. Irtisanomisajan silloista pituutta Eva ei enää muista.

”Mä olin ollut ravintolan puolellakin. Eihän mulla mitään koulutusta ollut, mutta johtaja Orasmaa kysyi, että puhutteko ruotsia ja mähän puhuin sekä ruotsia että englantia. Menin vastaanottoon ja keskukseen ja ihmettelin kun tommoset kauhean laiskat miehet oli siellä töissä. Silloin tehtiin semmosta vuoroa ku 24 tuntia vuorokaudessa. Me naiset tehtiin suurin osa töistä ja ne miehet oli kaikki erittäin huonoja asiakaspalvelijoita. Mä olin ihan kauhuissani, kun kuuntelin sivusta miten ne hoiti asiakaspalvelua. Mä ihmettelin kui tänne hotelliin voi kukaan tulla kun täällä on tämmönen palvelu. Siel oli sellanen legendaarinen sodassa haavottunu pahantuulinen mies, joka oli hyvää hyvyttä otettu sinne töihin. Sil oli vaa yks käsi. Se ei puhunut muuta kuin suomea ja turun murretta. Se ol ihan kauheeta. Asiakkaat otettiin sen perusteella, jos joku tuns ne. Ei semmost sit kannata ottaa, kun ei kukkaa sitä tunnekkaan. Osa vakiasiakkaista sanoi, että tää Maakunta on sellanen rotaloukko, mutta te tytöt olette niin mukavii Mää kyl viihdyin Maakunnassa. Siel oli määrätyl taval kiva olla. Mä en ollu mikään kauhee pyrkuri. Mä olin sellanen heittopussi. Mä

menin mihin vaan. Mä olin vastaanotos, mä hoidin puhelinvaihdet ja olin huonepalvelussa.

”70- luvulla rupesi tulemaan näitä ulkomaalaisia ryhmiä. Hoidin Maakunnan baaria olin hovimestarin tuuraaja ja hoidin välillä baaria. Aina kun tuli ulkomaalaisia huudettiin: ”Eva tule äkkiä”. Se oli mun valttini. No oli mulla nyt muitakin avuja. Mä olin hyvä asiakaspalvelija. Mä otin ulkomaalaisia vieraita vastaan ja välillä ruokailinkin heidän kanssaan kun johtaja ei halunnut. Mä olin siihen maailman aikaan ainoa koko hotelli Maakunnassa, joka puhui jotakin kieliä. Aika nopeasti pääsin hyvään asemaan. Ei ihme että Maakunnan lentävälause oli: Ei meil nyt enää oo mittää hättää kun Eva osaa kaikki kielii.”

Kysyn Evalta minkälaisena hän kokee perheen merkityksen uralleen. Hän kertoo ihan tosissani miettineensä, että perhe ei ollut koskaan este. Eeva muistelee miten Sauli- pojan syntyessä 13.4. hän oli jo samana vappuaattona töissä ja kävi imettämässä Saulia johtajan huoneessa. Onneksi hän koki omaavansa myös aikamoisen turvajoukon ympärillään mm. rouva Sirkka Leppänen, joka otti Sauli-pojan välillä hoitoonsa. Samoin äiti ja isä olivat aina valmiina ottamaan pojan hoitoonsa.

”Tarkkuuden mä opin kans Maakunnassa. Meidän piti joka ilta tehdä täydellinen inventaari. Tohon aikaan Maakunnassa tapahtui muutama traakinen kuoleman tapaus ja jotenkin koin, että se ilmapiiri muuttui sillai ikäväksi. Mun hyvä systeemini sai sinne Maakuntaan pienen kolauksen. Ei semmost kyräilyy ollu. Mulla oli siellä eräs tunnettu turkulainen ja hyvin menestynyt liikemies luottoasiakkaana ja hän sanos mulle, että jos hän joskus menee johonkin hotellibisnekseen, niin sä lähdet sitä johtamaan ja hän ei koskaan aloita sitä ilman mua. Hän oli erittäin suuri liikemies.”

Elettiin vuotta 1973 ja Maakuntaan oli tullut johtajaksi Taisto Penttilä. Ilmapiiri ei Evasta ollut kuitenkaan enää entisensä ja niin hän suunnitteli jo yrittäjän uraa yhdessä poikansa Saulin kummitäidin kanssa. Kyseessä oli pieni lahjatavaraliike ja näin jälkeenpäin ajatellen Eva tuumaa, että onneksi hän meni puihin.

Eva toteaa, että hänelle tapahtuu aina kohtalonomaisia uskomattomia juttuja. Näistä yksi on se, että näihin aikoihin Evan kertomuksen liikemies soitti Evalle ja he lähtivät käymään Kustavissa, jonne oli aikanaan perustettu Suomen ensimmäinen motelli. Kyseessä ei ollut aivan pieni yritys, vaan se käsitti 30 lomamökin lisäksi motellirakennuksen, jossa oli 15 huonetta tanssi- ja ruokasaleineen.. Eva aloitti siellä toimitusjohtajana ja Evan silloinen mies hoiti motellin kiinteistöt.

Kun kysyin, mikä oli Evan käsitys suhtautumisesta naisjohtajaan, ajoittuvat Evan muistot asiasta juuri tuohon Kustavin aikaan.

”Eletään vuotta 1973 tää oli ihan kauheen byrokraattista aikaa. Oltiin sitten sovittu niin että hoidan yksinäni viranomaiskatselmuksen joten olin sitten yksin ottamassa vastaan nämä virkamiehet. No ei siin mitään, kyllä mä tiesin miten ne hoidetaan Meil oli aika renttunen vahtimestari ja mä sanoin sille edeltävänä päivänä että laittais vähän jotain siistimpää päälle eikä haisis sitten vanhalle viinalle. No, me seistään siinä ovella mä takkipuku päällä ja se vahtimestari nyt jommosessakin kunnossa mun takana. Mä oli 28 eiku 29 -vuotias. Et voi kuvitella; nämä viranomaiset kävelivät suoraan mun ohitte tervehtimään tätä vahtimestaria. Ne kättelivät sitä vahtimestaria mun ohi, jolloin keräsin kaiken arvokkuuden ja sanoin; Niin minä olen kyllä se johtaja. Se oli niin uskomatonta että nainen että minä olen semmosessa paikassa. Niin selvisin kuitenkin hengissä, mutta aika kauheeta se oli. Matkaa oli Turkuun 96 kilometriä ja me oltiin kahden lossin takana ja Sauli oli ihan pieni. Oli muuten ainoa paikka missä olen joutunu myymään sekä bensaa että perunoita.

Kaikkee muuta me myytiin, mutta ei kaljaa eikä viinaa ulos ja niistä me kuitenkin oltais saatu katetta. Mun palkkani oli pieni ja se oli sillon 73 jotain 3.000 markkaa kun prosenttipalkkaset tarjoilijat sai sentäs siinä kymppitonnin. Hirveet summat ne veti mut mul oli se vastuu. Emmä koskaan ollu niille kade. Teki ne kyl tosi kovaa työtä. Rankkaahan se oli. Hirveet summat ne veti. Mä ihmettelen et mä jaksoin etten mä tullut hulluks.”

Eva ei enää jaksanut ja hänen oli pakko lähteä sieltä pois. Nyt tämä saa loppua. Äiti ja isä tukivat Evan päätöstä. Samoihin aikoihin Evan ensimmäinen avioliitto oli ohi. Taas suku oli ihmeissään, kun suvussa ei ollut koskaan aiemmin kukaan eronnut. Eva sai järjestettyä Käsityöläiskadun ja Puutarhakadun kulmasta itselleen ja Saulille asunnon. Eva oli väsynyt Kustaviin, jossa alkoholi näytteli isoa osaa useammankin työntekijän kohdalla. Nyt Eva muistaa, että lahjatavarayrityksen perustaminen kuuluukin tähän kohtaan hänen elämäänsä. Antaa olla. Ei se varmasti olisi toteutunut tässäkään. Näihin aikoihin Eevaa pyydettiin takaisin hotelli Maakuntaa sen hallintoneuvoston toimesta. Eevan ehtona oli se, että hän vastasi nimenomaan hotellipuolesta. Silloin elettiin vuotta 1975. Näihin aikoihin Eva meni myös uusiin naimisiin. Hänestä tuli rouva Dzedzic. Maakunnassa tehtiin iso remontti 1978. Alvar Aallon aikaiset kalusteet siirrettiin kaatopaikalle. Eeva hirvittää vieläkin.

Maakunnasta tuli Ritz 1980-luvun alkupuolella. Eva kertoi olleensa noin mahtipontista nimeä vastaan. Kun hän samaan aikaan sai tietää, että johtajan vaimo, joka toimi ravintolapäällikkönä sai parempaa palkkaa. Tämä pisti miettimään. Evan tehtävän kuvaan Ritzissä kuului myös myynti- ja pr-tehtäviä ja tällaisella matkalla Ruotsiin hän törmäsi liikemieheen, joka houkutteli hänen mukaansa hotellibisnekseen. Sovittiin, että Eva lähtee mukaan pienellä osuudella, jota sitten kasvatetaan vuosien myötä. Eva tarttui asiaan hyvässä uskossa ja Hotelli Seaport avattiin Turun matkustajasatamaan 2.1.1985. Evan puoliso auttoi kaikessa missä tarvittiin ja kaikki tuntui olevan hyvin. Ideana oli matkustajalaivoja palveleva yritys. Jälkeenpäin Eva sanoi olleensa sinisilmäinen ja liian hyväuskoinen.

”Kevät 1988 musta alkoi tuntua, että henkilökunta rupee jakautumaan kahteen suuntaan ja mulla tuli tunne, että mä olen uhrannut kolme vuotta elämäntyöstäni turhaa. Mä muistan sen ahdistuksen. Kauheen kummalliseksi muuttui meijänkin välit.”

Välit omistajien kesken olivat jäätävät ja Eva sai lähteä. Eva oli pettynyt ja vihainen ja tuomarien välityksellä asiat sitten jossain vaiheessa selvitettiin. Kuitenkin hän sanoo:

”Mun ei oo ikinä tarvinnut ajatella kostoja, mutta kyllä ajattelin, semmonen lälläri. Tämä oli kauhea shokki. Mää ajattelin, et mä hyppään Aura-jokeen. Meijän äiti sanoi, että kerro nyt hyvä lapskulta mitä sulle on tapahtunut. Mä pelkäsin et meijän äiti syylistäsi mut, mut meijän äiti sanos et rahaahan se vaa. Mun maailman tarkin äiti sanos et tommost rahaa saa lissää.”

Eva jäi tyhjän päälle, mutta ajatteli, että nyt ei ole enää mitään kiirettä. Hän oli tehnyt ahkerasti töissä. Hän muistelee, miten uusi työsuhde on alkanut aina ennen kuin vanha on edes kunnolla päättynyt.

Kesä meni siinä. Tässäkään tapauksessa taukoa ei juuri pidempään muodostunut, sillä Hesburger Oy:n omistaja Heikki Salmela soitti elokuussa Eevalle ja ilmoitti, että eräät henkilöt olisivat halukkaita tapaamaan Evan. Tapaaminen sovittiin Park Hotellin saunaan. Tapaamisen tuloksena Eva Dziedzicistä tuli Park Hotellin johtajatar sekä Rauhankadulle että St Erikin kauppakeskukseen. Henkilöt, jotka Eva tapasi olivat Salmelalta Hesburgerin yritysten liiketoiminnan ostaneet liikemiehet. Eva mieltäytyi omistajiin, jotka olivat hänen kertomansa mukaan tosi reiluja.

Vuonna 1990 hän sai kautta rantain tietää, että yrityksen rahat eivät riitäkään näin suuren yritysryppään pyörittämiseen ja edessä on konkurssi. Elettiin vuotta 1990, joka oli majoitus- ravintola-alalle yleisesti erittäin heikko. Korot hyppäsivät 18 prosenttiin. Eva ehdotti että omistajat vuokraavat hänelle Park hotellin, joka oli yhtiön huonoiten menestyvä yksikkö. Tällöin omistajataho totesi, että ota vaan se Parkki, kun se on niin kauhee kivireki.

Eva kertoo:

”Ehdotin henkilökunnalle, et jos tehtäis nyt sillä tavalla, että joustatte tai lopetetaan toi ravintolatoiminta kokonaan. Ne ihmetteli, et eiks sit muuta keinoa löydy ja mä sanoin, et kaikki muut mä oon jo käyttänyt mut en ryöminyt teidän edessä. Henkilökunnan joustossa on kyllä tapahtunut paljon.”

Evan suku eli näytelmässä edelleen mukana ihmetellen hänen uskallustaan. Eva toteaa kuitenkin, että yksin ei tällaisia juttuja kykene tekemään vaikka uskoisit ja luottaisit osaamiseesi. Hänen mukaansa tarvitaan hyvää henkilökuntaa ja yhteistyökumppaneita. Eva antaa myös kaiken kunnian aviopuolisolleen. Hän sanoo miettineensä, että jos tästä 1990-luvun alun lamasta selviää, niin selviää jatkosta mistä tahansa. Tarkasteltuaan Park Hotellin asiakasrekisteriä hän havahtui. Yksi neljäsosaa käyttäjäyrityksistä oli taloudellisen laman myötä ylipäättään olemassa. Silloisen Suomen hotellien käyttäjistä suurin osa muodostui yritysasiakkaista. Ne olivat myös Parkin kivijalka.

Puhumme naiseudesta ja sen eduista ja haitoista. Eva toteaa:

”Mul on aina ollut naiseudesta enemmän hyötyä kuin haittaa. Mun mielestä siinä missä mies tarvitsee nyrkkejä nainen selviää hymyllä.”

Ruoka on jäähtynyt lautasella jo tunteja sitten. Tarjoilijat ovat tiedustelleet onko kaikki hyvin. Kaikki on hyvin. Emme kaipaa mitään ja juttu lähestyy loppuaan. Kerron Evalle, miten muistan hänen soittaneen ja kertoneen, että hän on ostanut koko kiinteistön. Eletään vuotta 1995 ja laman selkä on taittunut. Silloin sanoin hänelle, että älä sitten enää soitele, sillä ylivelkaisilla ystävillä ei ole käyttöä. Se oli tietenkin vitsi ja vieläpä aika keho sellainen.

Kysyn häneltä miten pitkään hän aikoo vielä jatkaa. Eva vastaa:

”Hamaan hautaan saakka tietenkin. Musta tuntuu, että mä kuolen saappaat jalassa. Niin kauan mä jatkan kun asiakkaat tykkää

jutella mun kanssa. Tää on niin antoisaa ja niin kivaa. Koskaan en oo rahan takia tätä tehnyt, mutta tässä on määrätynlainen vapaus. Mä olen semmonen tarvittaessa kutsuttava.”

Kiitos Eva. Käyn maksamassa laskun. Oli mukavaa kuulla tarinasi. Myös ne rankat kohdat. Kuten sanoit: ”Kauhee halu ja innostus vie ihmisen läpi harmaan kiven.”

4.3 Marita Lehtinen – johtaja ihmisten ehdoilla.



Kuva 5: Marita Lehtinen

Marita Lehtinen on pitkän linjan ravintola-alan ammattilainen, jonka itse asiassa ei alun perin ollenkaan ollut tarkoitus päätyä ravintolaan, vaan haaveena oli kotitalousopettajan ammatti. Yrittäjäperheen tyttärenä ei yrittäjäyyskään ollut poissuljettu asia, vaan on hyvinkin tuntunut aina omalta jutulta. Yrittäjänä toiminut isä kannusti tytärtään aina tämän yrittäjäuralla.

Nyt 62-vuotias ja yli 44 vuotta ravintola-alan moninaisissa tehtävissä työskennellyt Marita aloittaa tarinaansa:

”Mä olin käynyt kotitalouskoulun ja emäntäkoulun ja oli ajatuksena, no mä olen mailta kotoisin, että mä lähden sitä kautta ensin

kotitalousteknikoksi ja sitten opettajaksi. Silloin pääsi vielä tätä kautta. No sit piti olla harjoittelupaikka ja mä vähän vitkastelin. Ja sitä sit en saanutkaa. No ok. Mä menen sit ravintola-alalle kattomaan, mimmost se on. Silloin oli Osuuskaupalla semmonen uus ku Surutoin. Se oli silloin ruokaravintola. Mä menin sinne harjoittelemaan. Sit mul olis tullut harjoittelupaikkakin muualta, mut mä ajattelin, et ok, mä jäänkin tänne.”

Tällöin elettiin 1970-luvun alkua ja yhteiselämää Osuuskaupan kanssa kesti kaikkiaan yli 20 vuotta. Marita toimi moninaisissa tehtävissä ja kaikkein merkittävin on varmasti ollut EG-klubin, legendaarisen Ellin ja Kunnarin käynnistäminen.

Marita jatkaa:

”Varmasti mun elämäni suurin virhe on ollut, että mä en ruvennut yrittäjäksi EG-klubille. Mä olisin saanut sen silloin tosi edullisesti ittelleni, mutta silloin en uskaltanut lähteä.”

Marita Lehtinen kuvaa, miten siihen aikaan 80-luvulla Osuuskaupassa oli erittäin mukavaa ja mielekästä toimia, todeten sen johtuneen paljolti silloisesta esimiehestään Jyrki Valanteesta. Marita tunsi, että hänellä on valtaa ja myöskin päätösvaltaa ja hän kykeni tekemään omia ratkaisujaan. Tämän jälkeen Lehtisestä tuli ryhmäpäällikkö. Hän sanoo viihtyneensä työssään erittäin hyvin.

Marita jatkaa tarinaansa. Kahvikupeissamme on kahvia. Minä ahmin munkkia, mutta Marita on juuri pudottanut painoaan 30 kiloa ja on edelleen tiukkana.

”Sit Osuuskaupassa rupes tuleen eri tuulet. Tuli uusi toimitusjohtaja. No, mua oli pyydetty Helsinkiin semmoseks niin ku kehityspäälliköksi sinne, missä niitä Rossoja ja muita ideoita kehitetään. Mä olin kyl käyny kattomassakin siellä, mut miten mä voin muuttaa Helsinkiin asumaan! Sit mä menin juttelemaan tän toimitusjohtajan kanssa ja jotenkin mä koin, et mul ei oo välttämät hyvä olla. Sit silloin samaan aikaan mä ostin sen Yliopistonkatu 30

liiketoiminnan. Se oli silloin ravintola Paroni. Ja sit tän toimitusjohtajan vaimo astuskin mun lähdettyy mun paikalle.”

Elettiin vuotta 1990. Marita vaihtoi Paronin nimen Torreksi ja samalla sen yhteyteen perustettiin Mr Brown Pubi. Maritan ravintolat saivat jatkoa ja vuonna 1999 silloisen Metzson tilalle tuli Maritan uusin, joka sekin sitten lopulta sai nimekseen Torre. Tätä seurasi Cafe Fontana. Marita on tehnyt aina rohkeita ratkaisuja ja hän sanoo kokeneensa sen, että on nainen erittäin suurena vahvuutena nimenomaan ravintola-alalla. Hän kuvaa itseään sosiaalisesti ja on mielestään johtamistavaltaan sellainen äiti hahmo, vaikkei itse äiti olekaan. Tästä asiasta Marita sanoo sen vain silloin aikanaan jääneen. Työ oli hänellä kaikki kaikessa ja sopivaa isäehdokastakaan ei sattunut silloin kohdalle. Nyt edessäni siemailee kahviaan kaksi kuukautta aiemmin vihitty aviovaimo. Pitkän seurustelun ja yhdessäolon jälkeen häitä on vietetty perhepiirissä ja siihen perheeseen kuuluu myös puolison lapset ja näiden lapset.

Marita kuvaa naisen roolin yrittäjyytensä aikana olleen pelkkää plussaa, mutta toteaa aiemmasta työsuhteestaan että:

”Entisessä työpaikassa, silloin kun siellä jotenkin niin ku henki muuttui mä tunsin jotenkin, et mä olin liian itsenäinen. Ja niinhän mä olinkin. Mä pidin omat pääni. Täl hetkelkin mä ajattelen, et miten heikommilla eväillä olevat miehet pomottaa. No, emmäkä pitäis tämmöst ihmist, jos mä olisin Osuuskaupan johtaja.”

Keskustelemme naisten johtamistavasta. Marita toteaa, että hän kokee asian niin, että naisjohtajana johtaa ihmisten ehdoilla ja myöntää, että ottaa välillä liikaakin huomioon henkilökunnan vaatimukset. Hänelle kuitenkin tärkeintä on se, että henkilökunta voi hyvin. Kun hän keskustelussamme vertaa itseään omiin miespuolisiin esimiehiinsä tai johtajiin, näkee hän eron olevan siinä, että hän tuntee alan kokonaisvaltaisesti ja kykenee tuomaan ohjeensa aivan käytännön tasolle.

”Mä hallitsen sen käytännön työn ja osaan sitä kautta johtaa enkä vaan pelkällä läppärillä niin kuin jotkut sellaset, jotka ovat tulleet

vaan johtajiksi koulun penkiltä ja ehkä kerran joskus kesällä ovat jossain olleet tiskaamassa tai siivoomassa.”

Elämme vuotta 2011 ja Maritalla on takanaan luopuminen kahdesta omistamastaan yrityksestä. Jäljellä on yrityksistä ensimmäinen ja Marita miettii kuumeisesti, luopuuko siitäkin vai perustaako vielä uuden Torren. Hinku on kova ja tekemään tottunut nainen sanoo kaipaavansa tekemistä. Hän sanoo:

”En voi jäädä laakereille lepäämään. Töitä mä haluaisin.”

Marita sanoo, että Aurakadun Torresta luopuminen ei ollut helppoa. Nyt jälkeinpäin hän kuitenkin ajattelee, että tämä rauhallisempi jakso hänen elämäänsä oli aivan tervetullut. Hänen tuttavapiiristään useat naiset ovat pitäneet työstään välivuoden ja Marita yrittäjänä ei tällaiseen koskaan ole kyennyt. Nyt kun yrityksiä on enää yksi, on hän voinut satsata myös itseensä laittamalla terveytensä hyvälle mallille ja mm. pudottamalla huomattavasti painoaan. Marita toteaa, että nyt olisi jälleen virtaa uudenkin yrityksen perustamiseen.

Jään odottamaan mielenkiinnolla ja tulen varmasti myös asiakkaaksesi Marita, sillä minäkin haluan olla asiakas sellaisessa palveluyrityksessä, josta jää tunne, että tämä on minulle tarjottu, vaikka maksoinkin.

4.4 Sari Espola – Mamin mami



Kuva 6: Sari Espola

Ravintola Alabama on jo suljettu, joten seuraavan vieraani tapaan opettajahuoneen entisessä tupakkahuoneessa, josta on tehty hyvinkin käyttökelpoinen neuvotteluhuone. Audacity nauhoitusohjelma ei läppärissäni näytä toimivan ja hälytän teknisen avun paikalle. Onneksi oli vielä talossa. Juomme kahvia ja nautimme opiskelijoiden tekemiä lusikkaleipiä. Kahviseuranani on tällä kertaa **Sari Espola** ravintola ”Mamin” mami. Sari on iältään 48-vuotias ja kolmen lapsen äiti. Lapset ovat 12-, 9- ja 5-vuotiaat. Lasten Nisse-isä huolehtii lapsista iltaisin ja Sari toteaa näistä tulleen varsin omatoimisia nimenomaan tästä syystä.

Sari aloittelee tarinaansa kertomalla, miten hän ylioppilaskirjoitusten jälkeen lähti vuodeksi Ranskaan lähelle Pariisia aurpairiksi. 1982 hän palasi takaisin Turkuun ja pyrki yliopistoon ja pääsi lukemaan kieliä, englantia ja ranskaa. Kun opiskelua oli kestänyt reilut vuosi, mietti Sari, että mitkä ovatkaan hänen tulevaisuuden mahdollisuutensa opintojen loputtua. Hän totesi; tutkija tai opettaja ja kumpikaan ei kiehtonut. Hän haki seuraavan kevään yhteishaussa mm. puutalousinsinööriksi, mutta jäi varasijalle. Yhdeksi vaihtoehdoksi hän oli laittanut ravintolakoulun ja pääsi sisälle.

Hän aloitti Turun hotelli- ja ravintolakoulussa silloisen Pehtoorin tiloissa syksyllä 1983 ja valmistui sen työnjohdolliselta linjalta 1984. Kouluaikaista harjoittelua hän suoritti esimerkiksi ravintola Fojjasssa ja sanoo, että silloin hän oppi tekemään töitä. Näin Sari totesi, että kyllä tämä sitten taitaakin olla se hänen juttunsa. Tässä työssä hän sai hyödyntää myös erinomaista kielitaitoaan.

Sari kertoo päätyemisestään ravintola-alalle seuraavaa:

”Työnjohdollisen jälkeen mä pääsin sitten Marina Palaceen terassille terassityöksi. Mul ei ollu mitään harhakuvia, et must olis mitään johtajaa tullu. Sieltä mä siirryin yökerhoon, jossa oli kyllä kieltämättä aika oudot työajat. Silloin oltiin vielä Arctialla ja pääsin extraamaan yläkerran gourmet-ravintolaan ja Dancing Marinaan. Siel oppi kans tekeen töitä ja sillon oli kaikki liekityskärret ja kaikki ja yökerhoon tultiin syömään.”

Marina Palacen jälkeen 1987 Sari siirtyi ravintola Juliaan, jonne haettiin maalaisranskalaistyypisiä tarjoilijattaria. Juliassa Sari toimi vuoron vastaavana. Työpaikka oli Sarin mukaan mukava. Julian jälkeen Sari halusi elämäänsä vaihtelua ja meni kauppaopistoon tehden töitä aina koulun lomien aikana. Tällöin tarjoutui myös tilaisuus toimia extrana matkustajalaivoilla.

Opiston loppuvaiheessa Jarkko Kovasiipi pyysi Saria ravintolapäälliköksi Casa Feliceen.

”Siitä tuli iso muutos ja oli aika hulinaa. Oi kauhjaa mä muistan yhden vapun ja sen kun yksi leikkasi sormensa ja italialainen veri kiehautti. Vappu ja Flavio istuu jäähyllä kylmiössä ja kesti ja kesti. Asiakkaita oli kauheasti ja meil ei ollu ottaa ketään lisää mistään. Pitää olla vaan rehellinen.”

Sari jatkaa:

”Sit mä täytin 35 vuotta ja tunsin, että homma ei etene mihinkään. Soitin Arctian silloiselle varajohtajalle Mika Akkaselle ja sanoin itseni irti. Ajattelin pitää väli vuoden. Katon sen jälkeen mitä mä teen.”

Taas Jarkko Kovasiipi astui kuvaan – soitto tuli puolituntia irtisanoutumisen jälkeen. Jarkko ilmoitti, että hänellä alkaa oma projektinsa ja kysyi, josko Saria kiinnostaa lähteä mukaan. Tammikuussa Sari meni ravintolapäälliköksi Old Bankiin Jarkko ja Eeva Kovasiiven perustamaan yritykseen. Kaikki muut työntekijät paitsi Sari olivat miehiä. Kysyn, miten hän koki asemansa tässä joukossa. Sari sanoi viihtyneensä ja pitäneensä miesten suoraviivaisesta tavasta tehdä töitä. Kovasiipien toiminnan myötä hän sanoo oppineensa myös paljon yrittäjyydestä ja siitä, miten henkilökunnasta kannattaa pitää hyvää huolta. Miesvaltaisessa joukossa Sari ei myöskään tuntenut itseään mitenkään huonommaksi. Toki miehet olivat hieman suurpiirteisempiä ja varastot ja siivoaminen oli mielipiteiden vaihtoa aiheuttava tekijä. Työyhteisö oli kuitenkin varsin lojaali ja mitään kyräilyä ei esiintynyt. Turhaa energiaa ei kulunut jonninjoutavaan, niin kuin Sarin mielestä saattaa naisvaltaisissa yhteisöissä tapahtua.

”Työ on tärkeintä ja asiakkaat. Ensin tulee asiakkaat, sit tulee siivoukset ja sit tulee muuta.”

1999 Sari meni Panimoravintola Kouluun, jossa ympyrät olivat paljon isommat ja Sari oppi miten ravintola avataan ja minkälaisia perustamistoimia ravintola vaatii. Samoin tässä oli tilaisuus solmia hyviä kontakteja joista oli hyötyä tulevaisuudessa. Tänä aikana Sari alkoi odottaa ensimmäistä lastaan.

Tämän jälkeen Sari kaipasi taas jotain muuta ja aloitti maahantuontifirman toimistossa. Näin hän sai käyttää jälleen kielitaitoaan. Muutaman kuukauden kuluttua Sari huomasi odottavansa taas lasta ja jäi täältä sitten syksyllä.

Sari jatkaa:

”Mä ajattelin et mä en kestä tällästä normaalia työaikaakaan kahdeksasta neljään ja kyl toi ravintola on sittenkin mun juttu.”

”Ravintola Rocca avattiin 2001 marraskuussa ja mä olin Antin apuna niissä lupa-asioissa ja kävin välillä kotona imettämässä. Tammikuus menin sinne sitte töihin ihan tarjoilijaks ja ravintolapäällikkö musta tuli vasta myöhemmin.”

Vuonna 2005 syntyi Sarin kolmas lapsi ja hän oli hetken kotona tyttärensä kanssa. Seuraavana keväänä Sarin Rocan työkaverit soittivat ja ehdottivat, että pitäisi ehkä miettiä jotakin omaa. 2006 kolmikko siis suuntasi askeleensa kohti yrittäjäkurssia, jossa peitetarinana toimi siivousalan yritys. Todellisuudessa haaveena oli oma yhteinen ruokaravintola. Kurssilla hiottiin liikeidea ja laadittiin vaadittavat laskelmat ja tehtiin tarkat suunnitelmat. Homma oli paperilla valmis; Mami ja pojat -yhtiö oli perustettu 2006. Jyrki Sukulan luovuttua Linnankadun ravintolasta, vuokrasi kolmikko tilan ja niin ravintola Mami avasi Vappuaattona 2007.

Tiedusteluuni, miten perhe on suhtautunut äidin kiireiseen työtahtiin, vastaa Sari:

”Lapset kysyy aina onko sulla aamuvuoro, iltavuoro vai pitkä. Ihmettelen itsekin, että perhe on kasassa. Onneks on mies joka joustaa. Itse asiassa me tultiin semmoseen tulokseen, että perheet vaatii sen, että me olemme nyt kiinni sunnuntait ja maanantait. Voi harrastaa ja asiakkaisiinkin jotenkin niin kuin väsy, vaikka ne niin ihania ovatkin.”

Sari sanoo, että hänelle yrittäjäyys on luonteva jatko ja extraaminen alkoi jo maistua puulta. Kun kysyn häneltä, miten tarina tästä sitten jatkuu, niin Sari sanoo, että jäädessään sitten aikanaan eläkkeelle, perhe muuttaa saaristoon ja hän avaa pienen kesäkahvilan, pitää muutamia vierashuoneita majoittujille ja hetken päästä hänellä onkin siellä sitten hotelli. Uskon tähän, sillä niin

rohkeaan ja ahkeraan naiseen olen tutustunut. Onneksi tässä välissäkin nopealiikkeiselle naiselle sattuu varmasti kaikenlaista, sillä Sarin eläkeikään on vielä toistakymmentä vuotta aikaa.

4.5 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessani kohteena olivat turkulaiset ravintola-alan yritystä johtavat ja yritystoimintaa harjoittavat naiset ja heidän tarinansa. Tavoitteenani oli kuvata heidän kertomustensa kautta, miten he valitsivat ammattinsa juuri tältä alalta ja minkälaisen ominaisuuksien vuoksi he päätyivät alalle yrittäjiksi. Halusin myös selvittää minkälaisena he ovat kokeneet asemansa naisjohtajina, ja miten hyvin tämä kaikki on yhdistettävissä perhesuhteisiin ja esimerkiksi äitinä olemiseen. Pyrin myös selvittämään mystisten myyttien olemassaoloa heidän tarinoissaan ja sitä, minkälaista roolia tunneäly näyttelee heidän johtamisessaan. Näitä en kuitenkaan halunnut kysyä suoraan, vaan odotin ja toivoin, että asia jotenkin tulisi ilmi heidän kertomuksissaan.

4.5.1 Aineiston keruu ja analysointi

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun kannalta hyväksi menetelmäksi osoittautui haastattelu, jota täydensin tekemällä kirjallisia muistiinpanoja. Nämä muistiinpanot auttoivat minua lähinnä äänitteiden litterointi vaiheessa. Tavallaan minulla oli ennaltaan tiedossa, mitä seuraavaksi tulee, tosin vain pääpiirteittäin. Ajatukseni kohdata kuulijani ravintolamiljöössä ruokapöydän ympärillä toteutui vain osittain ja johtui lähinnä yhden haastateltavan kiireisestä aikataulusta sekä myös huonosti valitusta haastattelupäivästä, Pääsiäinen toi muassaan lyhennetyt aukioloajat. Kaikki haastattelut toteutin kuitenkin yksilöhaastatteluina kasvoista kasvoihin käyttäen apunani kyselylomaketta, joka kylläkin toimi lähinnä viitteellisenä, ja jota en seurannut orjallisesti. Täten voidaan hyvin käyttää nimitystä teemahaastattelu, sillä se pohjautui ennalta valittuihin teemoihin, jotka esitin vapaassa esittämisyjärjestyksessä, välillä

rohkaisten haastateltavia vastaustensa tarkentamiseen. (Heli Raassina [viitattu 4.5.2011]) Tällaisessa tutkimuksessa vastaajien määrä pidetään yleensä melko pienenä, ja saatu tieto on ns. syvää tietoa. Tutkijalle tämä aiheuttaa analyysivaiheessa kylläkin huomattavan työmäärän.

Aloitin haastattelut ruokailun alkaessa ja pyrin pitämään tunnelman mahdollisimman myönteisenä. Tämä aiheutti kyllä sen, että usein molemmat unohtivat syömisen ja kertomus vei mennessään. Keskustelut lähtivät kaikkien haastateltavien kohdalla erinomaisesti alkuunsa, ja voinkin näin jälkikäteen miettiä, että myös oma aineiston sisällön analysointi alkoi jo haastattelu vaiheessa. Käyttämäni tekniikka vapautti osaltaan myös pohtimaan asiaa ja pyrinkin vahvasti pitäytymään kuuntelijan roolissa. Toki esitin lisäkysymyksiä ja pyysin tarkennuksia. (Empiiriset aineistot ja niiden analysointi.[Viitattu 4.5.2011]).

Päätin litteroida suorittamani haastattelut itse, vaikka tiesinkin sen työlääksi. Halusin myös tuoda haastateltavien tarinaa itse tekstiin mahdollisimman paljon heidän sanomanaan. Puhtaaksikirjoittaminen antoi minulle kuitenkin mahdollisuuden syvällisempään analysointiin ja toi esiin asioita, jotka sitten kirjasin itselleni muistiin. Haastattelujen purkaminen oli työlästä, mutta uskon sen auttaneen minua. Tämä oli keino aineistosta nousevien yhteisten ominaisuuksien löytymiseen. Vielä haastatteluvaiheessa olin hieman empivällä kannalla, saanko kaikkien haastateltavien osalta vastaukset kysymyksiini. Käytin aineiston analysoinnissa apunani työni teoriaosaa ja rakentelin paperille seikkoja, jotka kunkin haastateltavan kohdalla liittyivät kyseiseen aiheeseen. Näin palasista alkoi muodostua kokonaisuus.

4.5.2 Tulosten analysointi

Tietoisena siitä, että oma positioni alan entisenä yrittäjänä ja useamman haastateltavani ystävänä, saattaisi vaikuttaa kielteisesti tutkimuksen luotettavuuteen tein aineiston analysointia varsin perusteellisesti ja pyrin sulkemaan oman tarinani kuulemieni tarinoiden ulkopuolelle.

Ravintola-alan valitseminen oli haastateltavien kohdalla useimmille sattumanvaraista. 1960-luvulla ajauduttiin yleisesti vahingossa ja vieläpä Ruotsin kautta, 70-luvulla harjoittelupaikkoja oli tarjolla Osuuskaupan ravintoloissa ja 80-luvulla opiskelupaikka aukeni ravintolakoulun ylioppilaspuolelle helpommin kuin itse yliopistoon. 1940-luvun loppupuolella ja 1950-luvun alkupuolella kansakoulun käyneet neitokset pestautuivat mielellään keittiöapulaisiksi erilaisiin majoitus- ja ruokapalveluja tarjoaviin yrityksiin.

Yhtäläisyyksiä eri aikakausia edustavissa naisissa toki löytyy useita. Yksi on se, että kaikki ovat niin sanottuja pitkänlinjan toimijoita ja työskennelleet alan yrityksissä varsin moninaisissa tehtävissä. Kunkin urapolku on myöskin ollut aina puhelinoiton, kirjeen tai pyynnön varassa. Kukaan haastateltavistani ei missään elämän vaiheessa maininnut hakeneensa seuraavaa työpaikkaa, vaan aina syynä oli jonkun muun ehdotus.

Miten nämä ammattilaiset erosivat tutkimukseni mukaan näistä 1800-1900-luvun Turun rautaisista mamselleista. No, ei paljon mitenkään. Kaikki olivat varsin työorientoituneita, ja kaikille asiakas oli tärkeä, jopa tärkein. Toki perhe ja lapsetkin merkitsivät ja vieläpä toisin kuin viimevuosisadan toimijoille; Kaisa Wahllundille ja Wallina Valtinille, jotka molemmat olivat neitejä. Osaltaan tähän varmasti vaikutti myös se, että sen aikaisessa maailmassa anniskeluoikeuksia ei myönnetty naimisissa oleville naisille. Lapset kuitenkin olivat näillekin naisille tärkeitä ja kummallakin oli adoptiotytär.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen raportin (2007) mukaan, yrittäjyys on naiselle usein keino säädellä omaa menestymistään miehisessä maailmassa. Näiden tutkimieni naisten urakehityksen syynä kohti yrittäjyyttä oli kuitenkin se, että ammattitaito oli kunkin kohdalla kehittynyt huippuunsa. Niin kuin yksi

haastateltavista totesi; homma oli hanskassa ja rohkeutta riitti. Toki ns. lasikattokin joissakin kohtaa kolisi, mutta yleensä ei johtavassa asemassa olleen miehen, vaan tämän vaimon toimesta. Nämä tapaukset tulivat esiin haastateltavieni kertomuksissa.

Naisten vahvuuksiksi mainitaan yleisesti empaattisuus, nöyryys ja yksityiskohtien hallinta. Nämä ovat myös ominaisuuksia, jotka liitetään (mm. Goleman 1999 ja Saarinen 2001) tunneälylliseen johtamiseen. Kaikkien haastateltavien naisryttäjien ja johtajien puheista nämä ominaisuudet nousivat vahvoina esiin. Kirsti Paakkasen tavoin, he kaikki tuntevat sydämenpaloa työhönsä ja ovat sen edessä nöyrinä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista sanotaan, että siitä ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyjä arviointikriteerejä kuin määrällisestä tutkimuksesta. Voidaan kuitenkin ajatella, että aineiston analysointi ja sen luotettavuus on suhteessa aineiston keruun luotettavuuden kanssa. Yleisesti voidaan todeta, että aineisto tulee kerätä harkinnanvaraisesti. Omien haastateltavien valintaan vaikutti pitkälti se, että saisin tietoa mahdollisimman monelta eri vuosikymmeneltä, jolloin voisin myös tuoda esiin sen ajan ravintolaelämästä luomaa kuvaa.

5 YHTEENVETO

Tutkimusta tehdessäni olen istunut hetken ruokapöydän äärellä neljän eri ikäryhmää edustavan hotelli- ja ravintola-alan naisyrityksen kanssa ja kuullut heidän tarinansa. Olen oppinut näistä kertomuksista, mikä merkitys on peräksiantamattomuudella, uskolla ja toivolla. Slåen kirjoittaa teoksessaan (2003, 133-134) miten hän ilahtui havaitessaan, että Usko ja Toivo ovat miesten nimiä. Miksi näin? Tämä liittyy havaintoihin siitä, miten naiset päihittävät miehet lähes joka ikävaiheessa. Slåenin mukaan koulumaailma on muuttunut tyttöjä suosivaksi ja lukioissa ja korkeakouluissa erot ovat kasvaneet tyttöjen eduksi. Poikkeus muodostuu 30- 40- ikävuosien välillä, jolloin usein naiset ajavat itsensä piippuun suorituspainoiden alla. Keski-ikässä miehet jäävät jälkeen, kun naiset lähtevät etsimään keinoja pulmiensa ratkaisemiseksi. Tässä vaiheessa miehet passivoituvat naisten aktivoituessa yhä enemmän ja enemmän. Lisäksi teoksessa todetaan, miten elämän loppupuolella naiset kestävät paremmin ja miehet tippuvat kydistä. Miksi asia on näin?

”Neljästä sisäisestä tasostamme henkinen taso tuo vahvimpia ilmiöitä mukanaan. Vaikka sen energiat ovat hienojakoisia ja tieteellisin keinoin mahdottomia todistaa, ovat ne vaikutukset joskus hämmästyttäviä. Kun joku syttyy ja saa oikean hengen päälle, häntä ei pysäytä mikään.” (Slåen 2003,138).

Tarinani kaikilla naisilla on henki päällä, eikä heitä pysäytä mikään; ei edes karttavat ikävuodet. Heillä on riittänyt uskoa vaikeinakin aikoina. Usko on luonut heille luottamusta ja antanut ymmärrystä, ja toivo on auttanut menemään kohti tuntematonta. Uskon ja toivon lisäksi tarinoista välittyy myös tunteiden olemassaolo ja niiden merkitys yksilön toimintaan. Näistä tunteista vähäisin ei ole rakkaus; rakkaus työhön, rakkaus palveluun, rakkaus asiakkaisiin ja ennen kaikkea lähimmäisenrakkaus. Kirjoitan työni alussa omasta riittämättömyyden- ja syyllisyydentunteistani pienten lasten työtätekevänä äitinä. Kuulemistani tarinoista opin, miten perheeseen ja äitiyteen liittyvät asiat

ovat usein vain järjestelykysymys. Kaikille heille äitinä oli tärkeää lasten kokema turvallisuuden tunne, mutta kun äiti ei kyennyt, hoitaja löytyi usein omasta perhe- tai tuttavapiiristä. Tärkeintä on huolehtia, että joku huolehtii ja hyväksyy sen, että huolehtija voi olla joku muukin kuin minä itse. Kun pystymme hyväksymään itsemme ja elämään aidosti, seuraa siitä syvä ilo ja kiitollisuus. Tätä me voimme kutsua rakkaudeksi (Slåen 2007,141).

Tämän kaiken opin lisäksi toivon kyenneeni muodostamaan kuvan siitä, miten alalle hakeuduttiin eri aikakausina ja miten uralla edettiin. Lisäksi toivon, että nämä kertomukset toimivat kannustimina useammalle naiselle etenemiseen urallaan määrätietoisesti, sattumaa hyödyntäen, rohkeasti edeten kohti yrittäjyyttä.

Näissä tarinoissa hyvälle on käynyt hyvin.

”Hamaan hautaan asti – niin kauan kuin jalka nousee – virtaa on vielä ja töitä mä haluan – ja sitten kun olen jäänyt joskus eläkkeelle, niin muutan saaristoon ja pian minulla on siellä hotelli, kesäkahvila ja hotelli...ainakin.”

Eikä loppua näy!

LÄHTEET

Kirjallisuus

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi Oy.

Bennis, W. & Nanus, B. 1986. Johtajat ja johtajuus. Tampere: Weilin + Göös.

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

Harju, K. 2002. Johda rohkeaksi! Liiderin arkea kiireorganisaatiossa. Helsinki: Tammi.

Hirsijärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Mustonen, P. 1990. Ravintolaelämää. Kulttuurikuvia, nostalgiaa, kulinarismia. Helsinki: Tammi.

Saarinen, M. 2001. Tunne älysi. Älyä tuntevasi. Helsinki: WSOY.

Saarinen, M. & Aalto-Setälä, P. 2007. Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Helsinki: Kirjapaja.

Sillanpää, M. 2002. Säännöstelty huvi. Suomalainen ravintola 1900-luvulla. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Slåen, T., & Slåen, A. 2008. Tulokunnossa. Helsinki: WSOY.

Slåen, T. 2003. Tee tilaa tuloksille. Helsinki: Yrityskirjat Oy

Sähköiset lähteet

Empiiriset aineistot ja niiden analysointi. [Viitattu 4.5.2011]. Saatavissa <http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateriaali/luku5f.html>

Hyvärinen, M. 2006. Kerronnallinen tutkimus. [Viitattu 19.4.2011]. Saatavissa <http://www.hyvärinen.info>

Oscar Wilde. Wikipedia. [Viitattu 19.7.2009]. Saatavissa http://fi.wikipedia.org/wiki/Oscar_Wilde.

Raassina, H.2005. Laadullinen tutkimusprosessi. Hypermedian jatko-opintoseminaari 11.2.2005.[Viitattu 4.5.2011]. Saatavissa http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Raassina110205.pdf.

Salo, I ja Blåfield, V. 2007. Naiset huipulle – johtaja sukupuolesta riippumatta. (EVA-raportti)[Viitattu20.4.2011].Saatavissa www.eva.fi/julkaisut/naiset_huipulle-johtaja_sukupuolesta_riippumatta.pdf.

Talouselämä. 2010. Nainen johtaa ihmisiä. Leena Paananen sekä Päivi Aitkoski-Catani.[Viitattu 18.4.2011].Saatavissa www.talouselama.fi/liitetyt/article164202.ece

Turun Sanomat. Nettijulkaisu. Wallina Valtin näyttää mallia nykynaiselle [Viitattu 20.1.2011]. Harriet Nylund-Donnerin haastattelu Turun Sanomat 4.9.2010. Saatavilla <http://www.ts.fi/online/kulttuuri/157452.html>.

Artikkelit

Räsänen-Nauska,J. 2008. 80-vuotta huomenna Hilda Tolmusen syntymäpäivä-haastattelu. Turun Sanomat. 7.8.2008.

Savolainen, J. 2005. Lasikattoja rikotaan monella rintamalla. TEK-tekniikan akateemiset 7, 18-19.

Talouselämä 2010. numero 11, 30. Lasikatto ja pihkainen lattia.

Muut lähteet

Turun kaupunginteatterin käsiohjelma.2010. Hamburger Börs – ja häntä kaikki rakastivat.

Rinne, Toivo. T. 2008.Julkaisematon historiikki ”Otteita Hamburger Börsin historiasta” – esite

HAASTATTELUKYSYMYKSET:

1. Kerro miten päädyit ravintola-alalle.
2. Minkälainen maailma oli silloin ja miten alaan ja sen eri ammatteihin suhtauduttiin?
3. Oliko suvussasi henkilöitä, jotka työskentelivät alalla?
4. Kerro miten urasi on kehittynyt ja missä organisaatioissa olet työskennellyt?
5. Mitkä tekijät ovat edistäneet uraasi?
6. Mitkä tekijät ovat estäneet urakehitystäsi?
7. Miten päädyit yrittäjäksi?
8. Mitä vaikeuksia olet kohdannut urallasi?
9. Mitä onnistumisia olet kohdannut urallasi?
- 10 Millaisena koet perheen merkityksen urallesi?
11. Millaisena näet naisen aseman työelämässä?
12. Millaisena näet itsesi naisjohtajana/-yrittäjänä?
13. Millaisena näet tulevaisuutesi?