



põhja ka

## Kõigil peab olema mõnus: kogukonna loomisest ja kogemisest Põhjaka mõisa restoranis

Sigrid Solnik

Käesoleva artikli eesmärk on analüüsida Järvamaal, Tallinna-Tartu maantee ääres paiknevas Põhjaka mõisa restoranis töötava kollektiivi kogukondlikku olemust, keskendudes Põhjagal töötava professionaalse kogukonna kujunemisele ja taasloomisele ning külastajatele pakutava restoranielamuse kujundamisele. Artikkel põhineb minu 2012. aasta suvel Põhjagal alanud välitööde käigus kogutud empiirilisel materjalil ja sealse kollektiivi liikmena saadud isiklikul kogemusel.

### Mis on Põhjaka?

Ilmselt on kõige õigem lasta sellele küsimusele vastata Põhjaka töötajail:

*(Kui ma peaks Põhjakat kellelegi kirjeldama, siis) [M]a arvan, et ma ütleks seda, et kõik kliendid alati kiidavad. Et meil on kolmas külalisteraamat, aga me avasime 2010 suve alguses. Ja et seal on ainult kiitused. [...] Loomulikult on seal mõni, tead, öelnud, kui miski ei meeldi ja seda peab olema ka, seda kriitikat veidikene. Aga tõesti, kui päevast päeva sulle öeldakse, et toit on imeline ja kõik on nii hea ja kõik on paigas, et palun jäägegi selliseks. (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)*

*Kui (see, kellele ma peaksin Põhjakat kirjeldama) tahab tööle tulla, siis on väga lihtne. Siis on see, mida ma olen öelnud alati uutele nõudekatele ja vist see aasta ka paarile uuele, kes kõõki tulid. Oli see, et arvesta sellega, et töö on raske ja mitte keegi sinust ei hooli [...] Töö on raske, kõik on \*\*\*\*\* ja mitte keegi sinust ei hooli. See on [...] niimoodi ma iseloomustaks sellele, kes tahab tööle tulla. (N, 1987, VM 2012, Türi)*

Põhjaka kodulehel ([www.pohjaka.ee](http://www.pohjaka.ee)) on välja toodud restorani kontseptsioon ja lühike ülevaade toidukoha sünniloost. Põhjaka kokad valmistavad toitu kahest põhimõttest lähtuvalt. Esiteks kasutatakse võimalikult palju kohalikku eestimaist toorainet ja teiseks, suuresti esimesest põhimõttest tulenevalt, peetakse oluliseks roogade hooajalisust. Põhjaka lugu, mis kokk Joeli arvates eristab restorani teistest

Foto 1. Vaade Põhjaka restoranile, august 2012.

Foto: Sigrid Solnik. Erakogu

Eesti toidukohtadest, põhineb suuresti entusiasmil ja isetegemisel. Kolm kokast sõpra – Joel, Märt ja Ott sattusid elu keerdkäikude tahtel Vodja kooli kokkadeks, avastasid Vodja lähedal Põhjagal laguneva mõisahooned ning muutsid selle oma kätega ning sõprade-tuttavate abiga igasuguste majanduslike raskuste kiuste 2010. aasta suveks restoraniks.

Loomulikult on Põhjagal aja jooksul nii mõndagi muutunud. Töötajad ise toovad eelkõige välja korra, süsteemide tekkimise – ettevõtmise algatajatest ei olnud keegi varem ise restorani teinud, keegi ei teadnud, kuidas asjad peaks korraldatud olema, et kogu keeruline kaadervärk sujuvalt jookseks. 2012. aasta sügiseks on kogemusi ja teadmisi kogunenud omajagu. Teine suurem erinevus algusaegadega võrreldes peitub kollektiivi suuruses. Kuigi ajakirjandus on hoolega kultiveerinud kuvandit kolmest kokapoisist, kes maal „põlve otsas“ restorani teevad (vt nt Piller 2012), on Põhjagal lisaks kolmele omanikule olnud alati veel töötajaid ning ettevõtte laieneb nii suuruselt kui tegevuste mahult iga aastaga. Ent Põhjaka keskne idee on säilinud:

*Et sellised piasjad, jah, need on ikka nagu muutunud, kas või omavahelised suhted ja kõik siuksed asjad. Aga jah, et see põhiline nagu on ja seda me oleme järginud. Ma mõtlengi seda üldist kontseptsiooni nagu. Et missugust toitu sa pakud ja kuidas. Et see koht umbes niimoodi nagu välja kukkus. (M, 1982, VM 2012, Paide)*

Mina läksin Põhjale esimest korda 2011. aasta detsembris, mil veetsin seal mõned päevad, kogumaks visuaalset materjali oma etnoloogilise dokumentaalfilmi tarvis. Sattusin kohe restorani köögipoolele ning sellest tulenevalt on mul mõnikord keeruline näha Põhjaka külastaja perspektiivist. Esimesest külastusest on möödas peaaegu aasta, olen vahepeal saanud lisaks väljaspool seisva etnoloogi Sigrīdi rollile juurde ka Põhjaka ettekandja Sirtsu rolli, ent see „miski“, mis on mind uurijana seal esimesest päevast saadik köitnud ja mis minu jaoks teeb Põhjast Põhjaka, on säilinud.

Aja jooksul olen muidugi suutnud seda hoomamatut ja sõnadele raskelt alluvat „miskit“ täpsemini määratleda. Sellest tuleneb ka minu hüpotees ning käesoleva artikli uurimisküsimus. Siinkohal väidangi, et see „miski“, Põhjaka eripära, peitub inimsuhetes. Loomulikult on restorani näol tegemist turumajanduslikes tingimustes tegutseva äriettevõttega, kus tööandjate-töövõtjate vahel valitsevad muuhulgas ka formaalsed suhted ning kollektiivis on paigas teatud hierarhia. Ent Põhjagal valitsevad sotsiaalseid suhteid, hoolimata sellest, et tegemist on töökohaga, võiks defineerida pigem kogukondlikena ning sealsete töötajate gruppi professionaalse kogukonnana. Mind huvitabki, et kui, siis millistel alustel on sealne spetsiifiline kogukond välja kujunenud ja kuidas seda argipäevases kontekstis taastuakse. Kogukonna loomise strateegiate kontekstis on oluline mu enda osalemine Põhjaka kollektiivi töös ning sellest tulenevalt ka antud artiklis kajastatud refleksiivne lähenemine välitööde perioodile ning minu emotsionaalse seotuse mõju Põhjaka kohta tehtavatele järeldustele. Teise küsimusena huvitab mind, kuidas on töötajate kogukondlikud suhted mõjutanud külastajatele pakutava restoranielamuse kujunemist. Kuigi ühe restorani holistlik etnoloogiline käsitus eeldab ka külastajate ning nende perspektiivi uurimist, keskendun käesolevas artiklis eelkõige restorani köögipoolele, töötajate rollile tervikliku restoranielamuse kujundamisel.

## Professionaalne kogukond restoranikülastusest elamust kujundamas

Käesoleva artikli üheks eesmärgiks on uurida restorani kohana, mille kontekstis luuakse spetsiifilist kogukonda. Kogukonna mõiste miinuseks võib pidada seda, et termin on äärmiselt laialivalguv ja seda kasutatakse väga erinevates kontekstides – arusaamad sellest, mis on see „ühine joon“, mis kogukonda kuuluvaid inimesi seob, on väga erinevad (Annist 2011: 16). Antud kirjutise kontekstis tundub asjakohane defineerida Põhjaka töötajate poolt moodustatud ning seal taasloodav kogukond professionaalse kogukonnana. Paul S. Adler, Seok-Woo Kwon ja Charles Heckscher (2008: 360) on analüüsinud professionaalide ehk arstide, juristide ja teiste sarnaste valdkondade esindajatest tekkinud professionaalset, kollaboratiivset kogukondi ning toonud välja printsiibid, mille põhjal need ametivendlusel ja kollegiaalsusel põhinevad ühendused koos püsivad. Professionaalse kogukonna (ehk kollektiivi) mudel põhineb autorite arvates kolmel omavahel kontrastis oleval printsiibil: a) hierarhiaprintsiip, mis tugineb autoriteedil; b) turuprintsiip, mis tugineb hinda konkurentsil ja c) kogukonna printsiip, mis tugineb usaldusel. Need printsiibid mängivad rolli kõigis kollektiivides, ent tulenevalt ametite ja tööülesannete eripärrast on igaüks neist kollektiivis esindatud erineva tugevusega. Põhjaka kollektiivi puhul saab rääkida kogukondliku, ühiste eesmärkidele pühendumisel põhineva printsiibi domineerimisest hierarhia- ning turuprintsiibi üle – mis muudugi ei tähenda, et kahte viimast seal üldse tunda ei oleks.

Sotsioloog Gary Alan Fine (1996: 112) käsitleb töökohti mini-ühiskondadena, kus on paigas sotsiaalne struktuur ning kultuur ja kus töökaaslaste tegevustel on indiviidi jaoks kas otseselt või kaudselt mingi tähendus. Kuna restoranide kollektiivid on tavaliselt võrdlemisi väikesed, teavad seal töötavad inimesed kõigi kolleegide nimesid ja elukäiku ning veelgi enam, tunnevad omavahelist seotust jagatud lugude ning koos läbi elatud kogemuste kaudu. Ent Fine tõdeb siinkohal ka seda, et kollektiivse kultuuri tajumine on alati seotud töökohal valitseva ning sealset sotsiaalset keskkonda kujundava võimustruktuuriga (samas). Lisaks saab Fine'i (samas: 8) järgi restorani kõöki mõista sotsiaalse maailmana vaid juhul, kui seda nähakse samal ajal ka osana turumajanduslikul konkurentsil põhinevast restoraniärist. Siit võib järeldada, et kuulumist töökollektiivil põhinevasse professionaalsesse kogukonda tajutakse alati töösuhete hierarhilises ja majanduslikus kontekstis.

Organisatsiooniuurijad Peter Sandiford ja Diane Seymour (2007) käsitlevad oma professionaalse kogukonna kontseptsiooni analüüsis artiklis põhjalikult erinevaid professionaalse kogukonna definitsioone, mis minu nägemust mööda avavad veel ühe perspektiivi Põhjaka kogukonna loomise mõistmisele. Tuginedes Graeme Salamanile (1974), näitavad nad, et professionaalse kogukonna kui ühise ameti või töökoha kaudu ühendatud seltskonna markeritena võib välja tuua esiteks asjaolu, et sellise professionaalse kogukonna liikmed on mingil määral ülejäänud ühiskonnast eraldiseisvad, terve nende elu keerleb ümber töökoha. Teiseks viitavad nad tendentsile olla oma töökohaga emotsionaalselt seotud sel määral, et individid internaliseerivad enda tööalase rolli ja sellega seotud väärtused ning kannavad need üle ka oma töövälisesse ellu. John van Maanenile ja Stephen R. Barleyle (1984) viidates rõhutavad Sandiford ja Seymour kaasatuse ja gruppi kuulumise tunne-

te olulisust professionaalse kogukonna välja kujunemisel. Lisaks tuuakse esile, et professionaalse kogukonna liikmed näevad oma ametit sageli erinevana sellest, millisena see paistab kogukonnast väljaspool seisjaile (Sandiford, Seymour 2007: 211–212). Kindlasti aga ei tohiks professionaalseid kogukondi analüüsidest käsitleda neid kooslustena, kus valitseb pidev teineteisemõistmine ja harmoonia, sest nagu igast kogukonnast, leiab ka professionaalsetest kogukondadest vastastikust mitterõõmumist, pingeid ja rivaliteeti (samas: 217).

Restoriantropoloogide üks olulisi postulaate on tõdemus, et restoranid ei paku mitte ainult toitu, vaid müüvad elamust (Pardue 2007: 66). Restoranielamuse loovad toidust, st selle maitsest, välimusest, lõhnast ja näiteks ka serveerimise viisist tuleneva maitseelamuse kõrval veel teenindus, sisekujundus, muusika, atmosfäär, seltskond ning tegelikult ka külastaja eelnevad restoranikogemused ja külastusele seatud ootused. Restoranielamust ja sellest tulenevalt ka külastatud restorani kuvandi kujunemist saab vaadelda mitmel erineval moel. Darryl Gibbs ja Caroline Ritchie eristavad elamuse käsitlemisel kolme viisi. Esiteks on võimalik võtta ratsionaalne, restorani töötajatest lähtuv perspektiiv, kus külastajate restoranielamust nähakse restorani *management'*i poolt konstrueerituna. Teiseks toovad Gibbs ja Ritchie (2010: 182, 186–187) välja „koosloomise kontseptsiooni“, mille puhul on rõhk asetatud kliendile, kes loob endale sellise elamuse, mis tema vajadustele vastab. Kolmas võimalus on näha restorani lavana, kus restorani töötajad ja külastajad etendavad koos kultuurilist näitemängu. Pooldan kolmandat varianti, mille järgi restoranielamuse lõpptulemus sõltub külastajast, kuid iga restoran pakub omalt poolt sellele elamusele sisendi, mis põhineb suuresti restorani kontseptsioonil, omanike ja töötajate põhimõtetest ning tegutsemisel.

Etenduse mõiste metafoorse kasutamise pioneer sotsiaalteadustes, Erving Goffman (1959, viidatud Beriss, Sutton 2007: 5 järgi), on nentunud, et loomulikult ei ole terve maailm lava, ent on vägagi keeruline teha kindlaks, mis on iseloomulik neile hetkedele, mil maailm ei funktsioneerilavana. Seega võib öelda, et põhimõtteliselt saab kõiki sotsiaalseid situatsioone, sealhulgas ka restoranikülastust või restorani pidamist vaadelda kui (teatri)etendusi, milles restorani töötajad, eelkõige teenindajad, on kui näitlejad, kes kas etendavad oma esitust söögisaalis ehk laval või viibivad köögis või teistes, vaid töötajatele mõeldud ruumides ehk lava taga. Karla A. Erickson (2007) näiteks on kirjutanud teenindajate tööst kui tantsuetendusest, kus kõige olulisem on tantsijate ehk teenindajate kehade poolt loodav rütm ja energia. Olles huvitatud kõigi restorani töötajate, mitte ainult ettekandjate rollist restoranielamuse loomisel, on antud küsimust siinkohal huvitav analüüsida lähtudes artikli teisest uurimiseesmärgist, nimelt sellest, kuidas Põhjaka valitsev kollektiivne kogukondlikkus mõjutab restoranikülastuse kui elamusliku sündmuse lavastamist restoranis, kus lähtutakse põhimõttest, et ei tohiks olla liigset pingutamist. Nagu väitis Põhjaka ettekandja:

*Nõme on natuke see liigne punnitamine. Pigem peaks nii olema, et oleks toit hea ja oleks teenindus hea ja kõik oleks lihtne ja mõnus. (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)*



Foto 2. Pulmatordi tegemine Põhjaka restoranis, august 2012.

Foto: Triin Reilson. Erakogu

## Etnoloogist ettekandja

2011. aasta talvel Põhjagal filmides sain aru, et kui soovin täpsemalt ning ka täielikumalt mõista restoranis valitsevat dünaamikat, pean peamise uurimismeetodina kasutama osalevat vaatlust. Soovisin tunnetada ja mõista Põhjaka kollektiivi elu sügavamalt, kui seda oleks saanud lubada lihtsalt kohapeal viibimine ning sealsete töötajatega vestlemine – seetõttu otsustasin asuda Põhjagal tööle ettekandjana. Sarah Pink (2009: 65) on tõdenud, et selleks, et mõista paremini, mida uuritavad kogevad ja sellest mõjutatult ka tunnevad, arvavad või teavad, on uurijal tarvis leida tee sarnase kogemuse juurde. Loomulikult ei saa minu kogemus olla kunagi identne kogemusega, mille saab kas või ühiselt jagatud situatsioonist teine inimene. Selles mõttes on ka minu välitööde abil kogutud teadmine tõlgenduslik ega pretendeeri absoluutse tõe staatusele.

Antropoloog Quetzil E. Castañeda (2006: 79) on väga elavalt kirjeldanud, kuidas väljal viibimine alati segadust tekitab: millisel hetkel uurija teeb välitöid ja millisel

hetkel ta neid ei tee, eriti juhul kui kasutatakse meetodeid, mis ei erine silmnähtavalt igapäevastest tegevustest, nagu näiteks vaatlus või jutuajamised. Uuriija Harry F. Wolcott (2001: 68) eristab „välitööde tegemist“ „väljal olemisest“ ning väidab, et lihtsalt kohapeal olemisest ei piisa, uurija peab välitööde tegemiseks olema uurimisele fokuseeritud ning tunnetama oma rolli uurijana. Eelkõige pikaajaliste välitööde puhul on selge, et uurija ei suuda olla 24 tundi päevas seitse päeva nädalas uurija. Mul tuli ette hetki, mil viibisin Põhjagal niisama, osalesin ja vaatlesin, ent ei tegelenud aktiivselt välitöödega. Teistel hetkedel jällegi tõin oma peas esiplaanile selle, mis Castañeda (2006: 82) jaoks eristab uurijat lihtsalt väljal viibijast, nimelt oma uurimiseesmärgi ja -küsimused ning nägin kõike enda ümber ja ka iseendaga toimuvat ainult oma uurimistöö valguses. Põhjaka töötajate jaoks ei paistnud minu topeltroll kuigi mainimisväärne ega oluline olevat – teadmine minu eesmärgist kirjutada Põhjast uurimistöö oli kõigil olemas, ent seda kommenteeriti kaudselt ja väga harva.

Olen Põhjaka töötajatega käesoleva artikli tarbeks teinud neli tunniajast avatud küsimustikuga intervjuud. Harry Wolcott (2001: 83) on välja toonud vajaduse leida võimalusi, kuidas teha vahet faktidel ja uurija isiklikust kogemusest tuletatud järeldustel. Minu jaoks töötavad intervjuud selle erinevuse markeerijatena. Kuigi puudutan oma intervjuudes teemasid, mille üle olen Põhjaka töötajatega erinevate jutuajamiste käigus sügavuti arutlenud, on mõningate arvamuste puhul oluline, et need saaks salvestatud. Seda enam, et selliste üks-ühele või grupis peetud „mitteametlike“ vestluste puhul tuleb alati mängu eetika – kui palju ma võin ja tahan mulle eraviisilistes vestlustes usaldatud oma uurimistöös kasutada. Sellest tulenevalt tekkiski intervjuude tegemisel olukordi, mille puhul võis nentida: *Sa küsids mingeid küsimusi, millele sa vastust tead* (M, 1983, VM 2012, Põhjaka).

Wolcott (2001: 238) näeb välitööde tegemist õppimiskogemusena, mis tuleb igal uurijal endale isiklikult rahuldavaks teha. Mulle väga meeldib ettekandjatöö, meeldib suvel õhtuti paljajalu üle sooja köögipõranda kõndida ja meeldib kõike, mis Põhjagal toimub, etnoloogi perspektiivist analüüsida. Samas ei saa öelda, et restoranis välitööde tegemine oleks kulgenud kergelt ja probleemitult. Keeruliseks osutus juba mainitud topeltrolli täitmine – ettekandja päevad on pikad ning suvehooajale omaselt ülikiired, seega ei olnud pärast tööpäeva lõppu sageli jaksu etnoloogina välitööpäevikut avada. Augusti alguseks tihenesid päevikus sellist laadi sissekanded: *Ma tunnen, et olen füüsiliselt täiesti kurnatud. Mitte midagi ei jaksa teha, tahaks magada lihtsalt kogu aeg. Sellelt Põhjaka-rattalt maha saad, korra aeglasema käigu sisse, siis on köögi ka. Ei jaksa enam.* (Välitööpäevik, 18.7.2012) Samuti tekitas palju mõtlemisainet uurija neutraalsuse küsimus. Uuriija Gary Alan Fine (1996: 235) on kirjutanud, et restoranides välitööid tehes oli ta eriti hoolikas tagamaks, et tema kohalolek köögis toimivas midagi ei muudaks. Ma olen veendunud, et kõik, kes on kohal seal, kus leiab aset mingi konkreetne sotsiaalne situatsioon, mõjutavad toimuvat rohkemal või vähemal määral. Seega ei saa kunagi väita, et ka näiteks lihtsalt vaikiv vaatleja nurgas ei muuda kuidagi seda, mis toimub. Küsimus seisneb pigem selles, mil määral väljal viibiv uurija enda ümber toimuvat mõjutab. Tunnistan, et minu viibimine Põhjagal kollektiivi liikmena on ehk avaldanud kollektiivi dünaamikale rohkem mõju kui see, kui ma oleksin seal veetnud vähem aega ning oleksin olnud lihtsalt

Kõigil peab olema mõnus: kogukonna loomisest ja kogemisest Põhjaka mõisa restoranis

vaatleja ning vähem osaleja. Kindlasti mõjutasid uurimistulemusi minu sõbralikud suhted uuritava kogukonnaga ning mu enda pigem pooldav suhtumine Põhjakal valitsevasse mõttelaadi. Loomulikult olen minagi uurijana kallutatud, nagu on tegelikult iga välitöid tegev etnoloog. Ent teisalt ma usun, et minu sissevaade Põhjakal toimuvasse ei saaks teistsuguse uurimistehnika puhul olla nii sügav ega minu järeldused sealse olukorra kohta nii kindlalt baasilt tulenevad.

Järgnevates peatükkides pöördungi Põhjakal nii oma kogemuse kaudu kui intervjuude ja jutuaajamiste käigus kogunenud materjali analüüsi poole. Püüan kokku kogutud teadmist teooria konteksti asetades pakkuda vastuseid küsimustele, mis puudutavad eripärase professionaalse kogukonna kujunemise mõjutajaid ning loomisviise ja küllastajatele pakutava restoranielamuse kujunemist ning kujundamist.

## **Põhjaka eripära töökohana. Aeg ja ruum kogukonnatunde loojatena**

Mis teeb Põhjakal töötamise keeruliseks?

*Üleüldse, ma võin arvata, et noh, et justkui see asukoht, siis on tööle saamine keeruline ja äraminek. Et noh, täpselt see, et kui sul autot endal ei ole, siis tekib natuke sellega probleeme.*  
(N, 1987, VM 2012, Türi)

Tõesti, Põhjakale on keeruline saada, kui ei ole isiklikku autot – bussid käivad sinna harva ning enamasti sõltub Põhjaka peatuses maha minna soovija bussijahi armust, sest tegelikult seal peatust ette nähtud ei ole. Teisalt eeldab mõisa taoline asukoht töötajate omavahelist vastutulelikkust ning teineteisega arvestamist – Paidest autoga tulija võtab teised peale, alati leidub keegi, kes toob kolleegi Mäo bussiterminalist ära või viib pärast tööpäeva sinna bussi peale. Mulle tundub, et taoline ärälõigatus ning logistilised raskused mõjuvad Põhjaka töötajatele pigem ühendavalt, kui on kellegi jaoks väga suureks probleemiks.

Vana mõis töökohana on iseenesest eriline. Nagu restoranides ja teatrites tavaks, on klientidele mõeldud ala ehk restoranietenduse ettekandmise koht ka Põhjakal eraldatud köögist ja teistest tööruumidest, kus kogu *show* kokku pannakse (Gibbs, Ritchie 2010: 186). Piirjoon on markeeritud, saalist ei ole võimalik kööki näha. Samas ei ole see piir Põhjakal ületamatu – külastajal tuleb vaid astuda ümber ühe nurga ja ta on põhimõtteliselt köögis. Köök on selles mõttes avatud, et kui inimene juba jääb uksele sinna salamaailma poole piiluma, julgustatakse teda alati edasi astuma, lähemalt vaatama. Köök koos oma häältega (nõude kolin, mikseri undamine, töötajate naer ning mõnikord ka nende ropud naljad) ja aeg-ajalt einestajate vaateväljas liikuvate kokkade-nõudepesijatega on saalis kohal vähemalt sama palju, kui saal on tellimuste, teenindajate kirjelduste-kommentaaride ning külaliste tagasiside kaudu kohal köögis. N-ö lavataguse maailma suhteliselt kerge kättesaadavus külastaja jaoks loob Põhjakal tunde ehedast, mitte lavastatud elamusest. Muidugi, Goffmani jälgedes käies tuleks tõdeda, et lavastuse aspekt ei kao mitte kusagil mitte kunagi. Põhjaka lavale toodud etendus aga ei taha rõhutada restoranikülastuse teatraalset joont, pigem lavastatakse seal õhtusööki sõprade pool ning sellest tulenevalt ka teistsuguseid väärtusi (Krautkramer 2007). Restorani saali ja köögi kõrval kuulub Põhjakal töötajate maailma veel mõisahoone lähem ja kaugem ümbrus:



*Koht nagu (teeb Põhjast Põhjaka). Koos majaga. Kõik see, mis seal maja juures on ka. Täpselt see, et kui on niimoodi, et tõmbad joone umbes sealt teenindajate ukse juurest, niimoodi metsa poole ja tee poole. Ettepoole – see on see, restoran. Siin on nagu restoran [...] Ja siis lähed taha ja siis oled vanaema juures. Nüüd ma lähen kanadele toitu andma, nüüd ma lähen panen kasvuhuone ukse kinni, ah, kurat, näed, ma astusin lemmasita sisse. (N, 1987, VM 2012, Türi)*

Restorani juurde kuuluvad põld, kasvuhuone, kanala ja tegelikult ka näiteks suur kelder või õues puu ja kuuri vahel jooksev pesunöör on need, mis lisaks asukohale loovad Põhjagal tunde, et tõesti ollakse maal. Ka muudavad need tööülesannete iseloomu – erinevalt linnarestoranist ei ilmu kõik asjad lihtsalt hulgi laost ukse taha, mõnda asja tuleb ise korjama minna. Loomulikult võib jutt koogis kasutatud meie oma kanade munadest või veel novembrikuus põllult lume alt leitud rohelisest *kirvelist*<sup>1</sup> küllastajaid, ent restorani süsteemi selline ülesehitus mõjub ka seal töötavatele inimestele – see eristab neid teiste restoranide töötajatest ning mõjub samaaegselt ühendavalt.

Töötajate omavaheliste suhete kontekstis on oluline ka Põhjaka köögipoole ruumiline jagunemine.

*Mida ma teadsin algusest peale, aga et ongi, et on nagu köök, see moodustab ikkagi mingi tiimi, mingi omaette elav organism. Ja pagar on mingi omaette elav organism ja noh, teenindajad on ka nagu eraldi ja natuke nõudepesijad ka. Need on kõik need, mis peavad siis ühiselt seda masinavärki nagu töös hoidma. (M, 1982, VM 2012, Paide)*

Köök on ühest küljest funktsionaalsuse perspektiivist tulenevalt, teisalt vana mõisahoone ruumide paiknemisest lähtuvalt jaotatud eraldi töösoonideks. Keskuses, kõige suuremas ruumis tegutsevad kuum ja külm köök, kust pääseb edasi kahte väiksemasse tuppa, millest ühes tegutsevad pagarid-kondiitrid ja teises nõudepesijad. Ehk kui mõnes mõttes ollakse justkui päev läbi koos ühes ruumis, „köögis“, tehes restorani köögipoolt, siis samal ajal lahutavad töötajaid nii tööülesannetest tingitud erinev rütm kui ka lihtsalt füüsilised seinad. Niimoodi võibki juhtuda, et: *Aga siis ongi nagu see, et kus on nagu rohkem hunte korraga koos, siis need uluvad nagu tunduvalt kõvemini kui see üksiku hundi hääli nagu. (M, 1982, VM 2012, Paide)* Sellise metafooriga on viidatud töökohal eksisteerivatele pingetele. Kuna restoran eeldab kompleksset meeskonnatööd (Fine 1996: 37), siis on inimeste omavaheline läbisäämine toidu kliendini jõudmise protsessi puhul oluliseks mõjutajaks. Kui Fine kirjutab restorani köögipoolest ja koostöövajadusest, analüüsib ta ühiste huvide kogukonnana üksnes kokkasid ning kokkade ja restorani teeninduspoole osas nendib ainult seda, et suhted on pigem teravad (samas: 101–102). Arusaam sellest, et restoranides valitsevad kokkade ja teenindajate vahel pigem pingelised suhted, tundub olevat suhteliselt levinud. Põhjaka kollektiivi liikmed peavad igal juhul märkimisväärselt oma restoranis valitsevaid häid suhteid:

*[Ühes teises Eesti restoranis] oli kogu aeg köök ja see [...] teenindus niimoodi nagu bitchid omavahel nagu töö ajal kogu aeg. Lihtsalt tülis. (M, 1983, VM 2012, Põhjaka)*

[1] Õieti: aed-harakputk (*Anthriscus cerefolium*) – maitsetaim, mida Põhjagal ürdiaias kasvatatakse ja toitute kaunistamiseks sageli kasutatakse.

Kõigil peab olema mõnus: kogukonna loomisest ja kogemisest Põhjaka mõisa restoranis

*Muidu on nagu jaa, hästi tore on see, et tegelikult põhimõtteliselt terve kollektiiv saab nagu läbi. Et kõik saavad nagu nõudekatega läbi, köök ja teenindus saavad läbi. (N, 1987, VM 2012, Türi)*

Ma arvan, et üks asi, mis üldjuhul omavahel nugade peal olevaid kokkasid ja teenindajaid Põhjagal ühendab, ongi ruum. Köök ei ole seal vaid kokkadele kasutamiseks mõeldud ala, kus teenindajatele on taldrikute kätte saamiseks ja ära toomiseks ette nähtud üks pisike piiratud sektor. Loomulikult ma ei trügi teenindajana kiirel tööpäeval pliidi ees toimetavatele kokkadele tee peale ette ning üritan igati vältida teiste inimeste sujuva liikumise takistamist. Ent põhimõtteliselt tasandil on terve köök, kuigi kokkade pärusmaa, avatud ka teenindajatele. Täpselt samamoodi nagu teeninduse ala, kus asuvad kohvimasin ja kassaaparaat, on avatud kokkadele. Eelduseks on vaid see, et ei takistata tööülesannete täitmist. Ma usun, et ühiselt jagatud tööruum ning sellest tulenevalt tööpäeva jooksul toimuv pidev suhtlus masinavärgi kõigi osade vahel mängib olulist rolli inimestevaheliste suhete arendamisel.

Jagatud ruumist tingitud ühisusele lisaks mõjutab kollektiivi dünaamikat tööpäeva ajaline jaotus:

*Tegelikult on isegi, noh, poisid on teinud selle [töökeskkonna] ju suhteliselt humaanseks. Et tööpäevad ei ole justkui maailma kõige pikemad. Noh, võrreldes nende 16-tunnistega, mis on mujal. Ja siis see paus seal vahel. Tegelikult on ikka päris hea. See on ikkagi erand, kui sa ei saa istuda maha rahulikult põhimõtteliselt terve kollektiiviga. (N, 1987, VM 2012, Türi)*

Põhjikal on kella 15st 16ni lõunapaus, mil küll restoranis juba einestavaid külalastajaid välja ei visata ja ka uusi tulijaid ära ei aeta, ent tellimust sel ajal enamasti esitada ei saa. Lõunapaus on aeg, mil kõik töötajad istuvad koos saali ühe laua taha sööma ja juttu ajama. Praktikast kestab lõunapaus harva tund aega ning kiirematel päevadel ei kaeta ühist lauda, sest saal on rahvast täis ja sageli on mõni töötaja pausi ajal töökohustusi täitmas ning jõuab sööma siis, kui teised on lõpetanud ja keegi saab ta välja vahetada. Mulle tundub, et olles küll kogukonna ühendaja, peitub lõunapausis ka probleemiallikas. Keegi ei kahtle selles, et söömiseks tuleb aega võtta, ent mida teha selle vaba ajaga, mil kõik on söönud, ent paus justkui kestab? Mõni leiab, et peaks tegema tööd, kas või ettevalmistusi pausijärgseks ajaks, teised on jällegi arvamusel, et paus on puhkehetk, mil töötamine on pigem vaba valik kui kohustus. Ent kindlasti on töötajate lõunapausil tugev sümboolne tähendus: see saadab signaali, et ka töötajad on inimesed, nad ei pea oma heaolu restorani külalastajate nimel ohvriks tooma.

Ajalis-ruumilises plaanis seisneb veel üks Põhjaka eripära töökohana selles, mil- liseks muutub restoran pärast tööpäeva lõppu. Logistilistest eripäradest tingitult ööbivad nii mõnedki töötajad töönädala jooksul mõisas. Eriti levinud on see suvel, mil hooajaks palgatud lisatööjõud on pärit kaugel asuvatest suurematest linnadest ning igaõhtune kojusõit ei ole mõistlik. Niimoodi muutubki päeval restoranina funktsioneeriv hoone õhtul, viimaste külaliste järel lukustatud ukse taga kohaks, kus töötajad võtavad saalis laua taga mõne õlle, ajavad juttu, loevad, mängivad arvutis lauatennist ning ühel hetkel võtavad magamiskoti ja madratsi ja uinuvad tagumises saalis laudade-toolide vahel. Hommikuti korjatatakse magamisriided kok-



Foto 3. Lõunapaus Põhjakal, august 2012.

Foto: Sigrid Solnik. Erakogu

ku, koristatakse laudad tühjadest klaasidest-pudelitest ja tuhatosidest ning kokkonnale ühiskasutatav ruum muutub jälle restoraniks.

Seega, juba Põhjaka restorani asukoht, ruumiline jaotus, tööpäeva ajaline ülesehitus ning restorani ruumi funktsioonide muutumine päeva jooksul jätavad kollektiivi olemusele oma märgi.

### **Kollektiivi uute liikmete sotsialiseerimise viisid ja kogukonnatunde hoidmine**

Küsimusele „Mis teeb Põhjakast Põhjaka?“ võib vastata ka niimoodi: *Mis see ikka teeb. Kollektiiv teeb. Ega kui ise ei tee, siis keegi teine ei tee.* (M, 1983, VM 2012, Põhjaka) Kindlasti nõuab töö pärast maale elama kolimine või Põhjaka-sarnases raskesti ligipääsetavas kohas tööl käimine ning seal püsimine teatud meelelaadi. Töötajate palkamise teemal on mitmed Põhjaka töötajad nentunud, et ega võimalust valida väga ei ole – ukse taga ei lookle töölesoovijate järjekorda. Uutes töötajates otsitud omadustes ei paista esmapilgul midagi keerulist, intervjuudest tuleb selgelt välja, et inimene peab olema kiire, sõnakuulelik ja võimeline kõike lennult haarama ning õppima. See ei ole Põhjaka eripära, vaid tundub iseloomustavat toitlustusasutusi üldisemalt (Fine 1996: 49–50). Tehnilised oskused on õpetatavad, juhul kui uuel töötajal on võime ja eelkõige tahe neid kiiresti õppida. Seega tundub, et iseenesest ei ole Põhjaka kollektiivi osaks saamine keeruline. Ent ma leian, et on veel kaks aspekti, mis kuuluvad eelkõige kirjutamata reeglite või vaikivate eelduste valdkonda,

Kõigil peab olema mõnus: kogukonna loomisest ja kogemisest Põhjaka mõisa restoranis

millest keegi otsesõnu ei räägi, ent mis on Põhjakal töötamise puhul möödapääsmatud ja mis toimivad tugeva sotsiaalse sideainena. Nendeks on omapärane huumorimeel ja töökus.

Kui uurida, mida Põhjaka töötajad ise arvavad oma kollektiivi avatusest, siis nähakse end pigem sõbraliku ja uute tulijate suhtes positiivselt meelestatud seltskonnana. Sealjuures on ainult üks „aga“:

*Kööginäljad, vaata, on teistmoodi, et see võib olla niikuinii uuele inimesele keerulisem. Ei pruugi, muidugi. Aga noh, kui sa nende naljadega tuled toime, siis ma arvan, et me ei ole väga võõristav seltskond. (N, 1987, VM 2012, Türi)*

*Kellel on teataval määral, noh, rohkemal või vähemal määral ikkagi seda oskust enda üle naerda, need ikkagi on need, kes võiksid nagu töötada toitlustusettevõttes või noh, Põhjakal eriti. (M, 1982, VM 2012, Paide)*

Loomulikult oleneb see inimese huumorimeele karastusest, kas ta tuleb toime verbaalse tögamisega, piinlikku olukorda seadvate ülesannetega või kas või kohvi sisse pandud seebiga. Küllap sõltub Põhjaka seltskonnaga harjumine ka sellest, millise töökeskkonnaga uus tulija enne kokku on puutunud. Vaadates ise kõrvalt praeguste praktikantide kohtlemist, käivad peast läbi sellised mõtted: *Jõudsin hommikul Põhjakale ja esimene asi, mis mulle räägiti, oli see, kuidas nad teeninduse praktikandi nutma ajasid. Teisel päeval! Ilmselt neiu ei ole kõige tugevam. Naljakas, kuidas poisid sellega ise nii rahul on. High school bullies. (Välitööpäevik, 2.11.2012).* Leian, et taolist julma huumorit tuleb mõtestada just uute tulijate proovilepaneku võtmes. Esiteks, kas inimene on võimeline kiiretest päevadest tingitud karmis töökeskkonnas hakkama saama ja teiseks, kas ta sobitub seltskonda, kas ta jagab vanade olijate ellusuhtumist. Ent kui noviitsiperiood, mida iseloomustab eneses kahtlemine ja vanemate olijate nõökimiste märklauaks olemine, on õnnelikult selja taga, tundub olevat internaliseeritud ka arusaam, et karm kohtlemine on parim õpetaja:

*Mina tundsin küll, et [siia tulemine] on võimatu nagu alguses. See oli ikka väga keeruline. No täpselt see, et pigem mingisugune naljategemine ja nokkimine. Ja mingil hetkel sa ei saa enam aru, kas nüüd tehti nalja või mis see nüüd oli. Ja sa näed ka, et sul on kiire-kiire ja sa küsid poistelt mingi küsimuse ja siis sa saad vastuseks mingi siukse asja, mille puhul sa ei ole üldse kindel, kas nad tegid praegu nalja või see on tõesti tõsi nagu. – [Tegelikult] [E]i tohigi abistada, tulebki tegelikult algusest peale päris hästi töödelda. Sest et kui sa tahad siin töötada, siis sa pead olema ikkagi tugev isiksus. (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)*

Sisseelamine eeldab kollektiivse mõttelaadi omaks võtmist ning rohkemal või vähemal määral praktiseerimist või siis vähemalt mitte avalikku hukka mõistmist. Olen mitmeid kordi jälginud tögamissituatsioone, mis on minu jaoks üle piiri läinud ning tundnud, kuidas sellises olukorras on keeruline säilitada hinnangutest hoiduva uurija positsiooni. Seda enam, et ega need naljad ja karmid ütlemsed sisseelamisperioodi lõpuga läbi ei saa, need on nii tööpäeva kui koos veedetud vaba aja loomulikuks osaks alati ja kõigi jaoks:

*No tead, vaata, siin sa pead olema irooniline, pidevalt, eksju. Ei [...] Sa pead olema kogu aeg veidike end kaitsvas hoiakus. Et kogu aeg pead olema valvel, sest sa ei või kunagi teada, kust poolt rünnatakse. Kogu aeg pead olema tähelepanelik. Samas on ka nagu hea, nagu liht-*



Foto 4. Põhjaka kokad sõbralikult maadlemas, august 2012.

Foto: Sigrid Solnik. Erakogu

*salt [...] Tegelt on siuke tšill nagu siin see õhkkond. Aga sa pead ikkagi olema kogu aeg valvel. (Samas)*

Tööväliselt mõne Põhjaka töötajaga kahe-kolmekesi aega veetes ei ole iroonilisus, verbaalne julmus ja pidev vajadus valmisolekuks märgatav. Ent niipea kui on rohkem sealse kollektiivi liikmeid koos, tungib esile n-õ kiiksuga huumor kui kogukondliku kuuluvuse üks markeritest.

Teine asi, mida Põhjaka kollektiivis teineteiselt vaikimisi eeldatakse, on usinus ja töökus:

*Sa pead endast hästi palju andma. Et siin nagu ei sallita, ei sallita neid inimesi, kes tulevad ja tead, teevad täpselt nii palju, et saaks päeva õhtusse, siis kiirelt koju ja järgmisel päeval jälle. (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)*

[Põhjaka töötajaid iseloomustab] *Selline pühendumus. Et oled tööl nii kaua, kui on vaja ja teed neid asju, mis on vaja, mitte ainult seda, mida sa pead tegema. (M, 1983, VM 2012, Põhjaka)*

Töötajalt eeldatakse, et ta täidab oma konkreetseid tööülesandeid kiirelt ja väga hästi, sest ainult sellisel juhul on võimalik teha kvaliteetset restorani. Restoraniuurija Fine (1996: 80) on välja toonud, et kõiki ameteid kõigil töökohtadel ümbritsevad tegevused, mis kuuluvad sinna töökoha juurde, ent ei ole osa ühe konkreetse ametikoha täitja tööülesannetest. Näiteks kui kellegi töö on toidu valmistamine ja taldrikule välja panemine, siis ei ole tema ülesanne tagada seda, et konkreetne taldrik oleks puhas. Selleks on olemas nõudepesija. Ent Põhjagal on tööülesannete piirid mõneti hägusamad – ei ole harv juhus, et ühed, näiteks kokad, teevad asju, mis kuuluvad teiste, näiteks teenindajate tööülesannete hulka. Lisaks eksisteerivad Põhjagal restorani struktuuri üleval hoidvad kõrvaltegevused, nagu näiteks pesupesemine, mis ei ole otseselt kellegi tööülesanne, ent mille keegi on sujuvalt enda peale võtnud:

*Et tehakse nagu mingit siukest, natuke nagu lisatööd või noh, kuidagi. See on täpselt see lisakohustus, mida kuskil kirjas ei ole ju tegelt. Et mine too pesud ära kuivamast nüüd nõõri pealt või see, et nüüd tuleb neid triikida või kui on vaja, siis tuled sina ja koristad ka, mitte ei saada \*\*\*\*\*, et ma pole mingi koristaja, ma tulen teen oma ettekandja tööd, kõik, ma ei taha midagi teada. Et sellega on nagu hästi läinud meil. (M, 1982, VM 2012, Paide)*



Foto 5. Põhjaka kokk Liisa koorib sibulaid, august 2012.

Foto: Triin Reilson. Erakogu

Teineteise aitamise olulisusest ühe restorani töös kirjutab ka Fine (1996: 38), ent tema näeb seda taas kord ainult kokkade kontekstis. Põhjagal ületab taoline vastastikune vastutulelikkus ühe konkreetse ameti piire. Täiesti normaalne on see, et kui on ääretult kiire õhtu ning näiteks poleeritud noad on otsa saanud, mobiliseeruvad muidu teenindajate ülesandeks oleva poleerimistöö tarvis ka mõned kokkadest ning nõudepesija. Ma arvan, et siinkohal mängib esiteks rolli see, et vajadusel on igaüks nõus abistama oma hädas olevat sõpra. Teiseks aga on Põhjaka mõnes mõttes ühine pingutus – kõik peavad andma maksimumi, ent kui ühes sektoris on mingisugune seletatav ja vabandatav puudujääk näiteks töökäte või ajaressursi näol, siis kvaliteetse restorani tegemise nimel ollakse valmis pingutama enam, kui kujuteldav ametikirjeldus võiks ette näha.

Eeldus, et kõik täidavad oma ülesandeid sajabrotsendiliselt ja veelgi rohkem, peitub Põhjaka kirjutamata reeglite seas. Eks see ole ka üks suurimaid pingete allikaid sealses kollektiivis – mis ühe jaoks on piisav, ei pruugi seda olla teise jaoks; mõni on loomu poolest laisem kui teine. Erinevad ootused tööaja kasutamisele on need, mis muudavad mõnikord suhted teravaks. Fine'i (1996: 133) teooria on see, et töökohal tehtavad naljad maandavad pingeid ja tagavad töökoha õhustikus üliolulise emotsionaalse stabiilsuse. Ent lisaks Fine'i poolt kirjeldatud huumori ja usinuseootuse kokkupuutepunktile leian ma, et Põhjaka kontekstis mängivad need kaks määrajat olulist rolli ka professionaalse kogukonna loomisel. Selleks, et olla „oma“, pead sa olema piisavalt vastupidav nii karmile huumorile kui meeletule tööramamisele.



Foto 6. *Bruschettad* kitsejuustuga, juuli 2012.

Foto: Sigrid Solnik. Erakogu

## **Restoranielamuse kujundamine kui elustiili ja väärtuste jagamine küllastajatega**

Fine (1996: 37–38) rõhutab oma käsitluses tugevalt restoranikokkade professionaalse kogukonna kokkuhoidvat iseloomu, nende vajadust töötada meeskonnana ning töökohast ja töö iseloomust tuleneva, jagatud huvidel põhineva kogukonna teket. Mina laiendaks Fine'i kitsalt kokkade kohta käivat iseloomustust Põhjaka puhul tervele kollektiivile – sellel on kokkuhoidev iseloom, seal töötatakse meeskonnana, ent erinevalt Fine'i arusaamast ühistest huvidest kui töökogukonna sidujast, kasutaksin Põhjaka puhul Adleri, Kwoni ja Heckscheri (2008: 367) poolt välja toodud arusaama kogukonnast, mis põhineb pühendumisel ühistele eesmärkidele ja kus on määrav eelnevalt välja toodud emotsionaalne seotus töökohaga (Sandiford, Seymour 2007: 211). Üks Põhjaka töötajatest on seda iseloomustanud järgnevalt:

*Ma arvan, et see ühine asi on meil see kirg selle koha vastu. Et seda kõike siin nagu hoida töös ja [...] Et ma arvan, et siin ei ole mitte ühtegi inimest, kes teeb seda lihtsalt selle pärast, et teenida mingit vähestki raha. (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)*

Muidugi iseloomustab kogukonna liikmeid erinev pühendumise määr ajas, ent julgen oletada, et ühised eesmärgid seovad kogukonda tugevamalt kokku kui liht-

salt ühised huvid. Mis need ühised eesmärgid on või kuidas neid sõnastada, see on palju keerulisem küsimus. Ent Põhjaka puhul võiks selleks üldistavalt olla ehk järgmine avaldus: *See [on] kõige põhilisem mõte, et lihtsalt kõigil oleks mõnus. Nii nagu töötaval personalil kui nagu klientidel.* (M, 1983, VM 2012, Põhjaka)

Taolise „mõnusa“ kohta ja oleku tekitamisele aitavad kindlasti kaasa eelnevalt analüüsitud aja ja ruumi kasutamise viisid Põhjagal ning töötajate ühine mentaliteet. Kaasava juhtimise praktiseerimine omanike poolt on aga veel üks võimalus tekitada kõigis töötajates vastutustunnet hea töökeskkonna loomise ees: *Päris palju on mingeid läbirääkimisi olnud ja on ja tuleb veel ka.* (M, 1983, VM 2012, Põhjaka) Kuigi sõnakuulelikkus ja käskude kiire täitmise oskus on see, mida uutest töötajatest otsitakse, siis kogukonna täieõiguslikel liikmetel on üsnagi palju võimalusi avaldada arvamust selle kohta, mida restoranis tegema peaks. Kui töötaja saab ise mingite protsesside puhul kaasa rääkida, siis ta ka võtab vastutuse ning tegutseb koos endasarnaste inimestega rohkem selle nimel, et lõpptulemus kukuks välja väga hea, et kõigil oleks võimalikult mõnus. Lisaks suurendab arusaama jagatud vastutusest ning restorani ühisest masinavärgist ka kõigi ühel päeval tööl olnud inimeste vahel ära jagatud jootraha – põhimõte on see, et kõik, kes andsid oma panuse selleks, et küllastaja saaks meeldiva restoranikogemuse, peavad saama jootrahast oma osa.

Krautkramer (2007: 256) usub, et parim viis hinnata restoranikogemuse kvaliteeti on analüüsida ootusi, mis on inimesel restorani küllastajana. Sandiford ja Seymour (2007: 212) astuvad sammu edasi ning analüüsivad küllastajate rolli professionaalse kogukonna loomisel. Siinkohal peitub huvitav seos „töötava personali mõnusa oleku“ ja „küllastajate mõnusa oleku“ vahel – lisaks sellele, et töötajatel peab Põhjagal olema mõnus, on nende arusaam mõnusest ka see, mida küllastajatele pakutakse. Mäletan, et esimesed ja kõige olulisemad õpetussõnad, mis ma oma ettekandjajarjääri alguses sain, kõlasid umbes nii: „Tee lauas nii, nagu sa tahaksid, et sind teenindataks, no et oleks mõnus.“ Ühel korral, kui kõõgis ürte puhastasin ja küsisin, et millised siis on piisavalt ilusad, milliseid ma ära ei viska, oli vastus vägagi sarnane – sobiv *kirvel* on selline, mida mina küllastajana tahaksin oma 10 € maksval prael näha. Seega võib öelda, et Põhjagal töötajaid ühendavad ellusuhtumine ja mõningad väärtushinnangud ning sellest tuleneb elustiil, mida restorani küllastajatega jagatakse:

*Kui need proovipäevalised käivad, et noh, noh, räägi ja õpeta, et kuidas ja mismoodi see võiks olla. Aga ma ei saa õpetada oma eluviisi. [...] Kuidas ma selliseid asju nagu õpetan? Mine vaata, et inimestel lauas nagu oleks mõnus ja suhtle kuidagi nendega nagu mõnusaltselt.* (M, 1983, VM 2012, Põhjaka)

Põhjakat küllastavad vägagi erinevad inimesed: käivad Eesti tipp-poliitikud, käivad kohalikud naaberküla inimesed, käivad lastega pered, käivad krimiuudiste rubriigist tuttavad näod, põhimõtteliselt käib restoranist läbi peaaegu et ristlõige Eesti ühiskonnast. Neid kõiki ühendab heakskiitv suhtumine Põhjaka pakutavasse. Ma ei ole päris kindel selles, et kõik nad kiidaksid heaks Põhjaka elustiili kui sellise, ent toetudes näiteks külalisteraamatuse ja Põhjaka Facebooki keskkonnas olevale kodulehele kirjutatud aramusavaldustele, kiidab enamik neist heaks selle versiooni Põhjaka elustiilist, mida nad oma küllastuse vältel kogevad.



Ent Põhjaka elustiil iseenesest on laiem mõiste, sisaldades ka aspekte, mis on pigem suunatud kollektiivi sissepoole ja mida küllastajatega ei jagata:

*Jah, see on nagu elustiil. Et oleks hea. Et oleks kõigil hea ja et see asi siin püsiks. Loomulikult on vahel päevi, kus ei suuda nii palju pingutada. Oled väsinud. Ja [...] aga siis järgmisel päeval pingutad selle võrra rohkem siis.* (N, 1990, VM 2012, Põhjaka)

Kirshenblatt-Gimblett (2008: 75) on kirjeldanud restorane, kus söögikohtade niigi lavastatud olemus keeratakse veel eriti üle vindi, nii et restoranide teatraalsust mängitakse välja eriti rõhutatult. Põhjaka on selliste restoranidega võrreldes võtnud täiesti vastupidise suuna – üritatakse olla võimalikult lihtsad ja loomulikud. Ent kuna tegemist on siiski restoraniga, ei ole võimalik lahti saada teatraalsusest, esinemisest. Elustiili, mida kogukond Põhjakal viljeleb, ei saa samamoodi küllastajatele pakkuda. Kuigi viimased võivad alati kööki vaatama tulla ning küllastajate sinatamine on loomulik asi, ei avane neil kunagi võimalust seista öösel soojal põrandal pliidi ees ja süüa saiaga potist kukeseenekastet, ning naeratus, mis ilmub teenindaja näole saalis, on paratamatult erinev viisist, kuidas ta naeratab lava taga, köögis. Siiski on Põhjakal üritatud restorani lavastuslikku poolt võimalikult madalale viia. Mõneti tehakse seda teadlikult, mitte-lavastuse lavastamisest saaks rääkida näiteks selle fakti puhul, et Põhjakal ei küsi teenindaja „Kuidas maitsetes?“, sest seda küsimust peetakse liiga kunstlikuks. Teisalt tuleneb restorani loomulikkus töigast, et kõik teevad nii hästi kui oskavad ja nii nagu nemad arvavad, et võiks küllastajate jaoks olla mõnus. Gibbs ja Ritchie (2010: 191) jaotavad teenindussektori töötajad kahte gruppi: esiteks need, kes end tööd tehes emotsionaalsel tasandil oma tööülesannetest eemaldavad ja püüavad end sellise taktika abil teenindajatöö vaimsest ja emotsionaalsest pingest distantseerida; ja teiseks need, kes investeerivad teenindajatöösse ning näevad teenindussituatsioone meeldivate sotsiaalsete interaktsioonidena, mis tasuvad emotsionaalsel tasandil ära. Lihtsustatult vaadates tundub küsimus peituvat selles, kas ja kui palju inimene hoolib oma tööst ja oma töö väljunditest ning sellisena on võimalik Gibbsi ja Ritchie analüüsi rakendada ka teistele restorani töötajatele. Kui teenindajad hoolivad küllastajatele meeldiva restoranikogemuse vahendamisest, mõjuvad nad ka loomulikuna (O'Connor 2005: 269). Kui kokad hoolivad sellest, kas küllastajad on rahul, ei tehta hinnaalandust toidu kvaliteedile.

## Kokkuvõte

Käesoleva artikli alguses küsisin, kas Põhjaka restorani puhul saab rääkida millestki enamast kui töökollektiivist – kas tegemist on kogukonnaga ja juhul kui on, siis millistel alustel see kogukond püsib? Teise küsimusena huvitas mind, kuidas on seotud töötajate kogukondlikud suhted restoranikogemusega, mille küllastajad Põhjakalt saavad. Artikkel põhines Põhjakal 2012. aasta suvel alustatud välitööde käigus kogutud empiirilisel materjalil ning sealsamas ettekandjana töötades saadud isiklikul kogemusel. Pühendasin artiklis palju tähelepanu oma välitöökogemuse, kasutatud meetodite ja neist tulenevate raskuste lahti kirjutamisele, sest ma usun, et uurimuse tausta avamine annab lugejale parema arusaama sellest, miks ja kuidas ma jõudsin

artiklis välja toodud järeldusteni. Üritades vastata ühele oma uurimisküsimusele, võib öelda, et jah, Põhjagal on tegemist omapärase professionaalse kogukonnaga. Viimase kujunemise aluseks ning püsivuse tagajateks on Põhjagal asuv restoran töökeskkonnana ja nii sellest kui ka puhtast soovist tingitud tihe omavaheline suhtlus ning üksteisest sõltumine, restorani tegemisega seotud jagatud eesmärgid ja emotsionaalne seotus oma tööülesannetega, töö iseloom, igapäevane suhtlusstiil ja kahest viimati mainitud aspektist tulenevad küllaltki karmid uustulnukate proovile panemise viisid.

Põhjaka restoran on töökeskkonnana huvitav. Selle kaugus teistest asustatud punktidest ja raske ligipääsetavus ning sealsed linnaelust erinevad, maakohale omistatavad tunnused tingivad kollektiivi tiheda omavahelise suhtluse ka töövälisel ajal ja lisavad tööülesannetele nüansid, mis muudavad Põhjaka töökohana teistsuguseks. Tööpäeva ajaline jaotatus ning mõneti hägused piirid töö ja vaba aja vahel avaldavad omakorda mõju kollektiivi omavahelistele suhetele ning kogukondlikkuse aspekti kasvule nendes suhetes. Restorani tegemist võib vaadelda kollektiivi ühise pingutusena – kvaliteetse söögikoha tegemine on midagi, millesse kõik peavad meeletult tööd rabades panustama ning sealjuures on piirid erinevate töövaldkondade ülesannete vahel aeg-ajalt sama hägused kui piirid töö ja vaba aja vahel.

Põhjagal töötamist võib kirjeldada elustiilina, kus pürgitakse selle poole, et oleks kogu aeg mõnus ja tore olla ning kus eesmärgiks on see, et ka külastajatel oleks restoranis hea olla. Kusjuures külastajate soovide ja ootuste defineerimise aluseks on töötajate-kogukonna liikmete arusaam „mõnusast“. Külastajatele tahetakse pakkuda siiralt maitsvat ja mõnusat restoranielamust – just sellist, nagu ise tahetakse ühes toidukohas kogeda. Restorani kulsside taga avaldub kõigile meeldiva töökeskkonna lahutamatuks osaks olev karmus. Pidevas ironiseerimises ja julmades naljades peituvad ühest küljest kogukonnaliikmete jagatud väärtushinnangud, teisest küljest on nendega hakkama saamine proovikiviks uute, vääriliste kogukonnaliikmete vastuvõtmisel. Loomulikult ma ei ürita väita, et Põhjagal on kõik roosiline, et inimesed saavad ideaalselt läbi ja probleeme pole. Pingeid võivad tekitada kas või seesama julmalt sõnastatud nõökimine või siis hoopis fakt, et erinevad inimesed määratlevad erinevalt omadussõnu „piisav“ või „mõnus“.

Kuigi ma leian, et Põhjagal toimetatakse kogukondlikkuse aspektidest lähtuvalt ja olgu Põhjaka nii mõnus ja kodune kui tahes, on restorani puhul tegemist töökohaga. Seega saab ka Põhjagal toimivaid sotsiaalseid suhteid alati ümber sõnastada töösuhete või hierarhia perspektiivist lähtuvalt. Ent olles kogenud Põhjaka töötaja elu sealse kollektiivi liikmena, olen pigem valmis argumenteerima selle poolt, et Põhjagal toimetab professionaalne kogukond, mida töötajad ise määratlevad pigem sõpruskonnana ja kus on erinevatest seisukohtadest ning mõningatest pingetest hoolimata esiplaanil eelkõige elustiil, jagatud vastutus ning sügav seotus eesmärgiga teha parimat võimalikku restorani ehk siis pakkuda külastajatele seda, mis on mõnus.

## Allikad

VM 2012 = Välitööde materjalid 2012 (Põhjaka, Türi).  
Välitööpäevik, 18.7.2012.  
Välitööpäevik, 2.11.2012.

## Kirjandus

- Adler, Paul S.; Seok-Woo Kwon, Charles Heckscher 2008. Perspective-Professional Work: The Emergence of Collaborative Community. – *Organizational Science*. Vol. 19, No. 2: 359–376.
- Annist, Aet 2011. *Otsides kogukonda sotsialismijärgses keskuskülas. Arenguanthropoloogiline uurimus. Acta Universitatis Tallinnensis*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Beriss, David; David Sutton 2007. Starter: Restaurants, Ideal Postmodern Institutions. – David Beriss, David Sutton (eds.). *The Restaurants Book: Ethnographies of Where We Eat*. Oxford; New York: Berg, 1–13.
- Castañeda, Quetzil E. 2006. The Invisible Theatre of Ethnography: Performative Principles of Fieldwork. – *Anthropological Quarterly*. Vol. 79, No. 1: 75–104.
- Erickson, Karla A. 2007. Tight Spaces and Salsa-stained Aprons: Bodies at Work in American Restaurants. – David Beriss, David Sutton (eds.). *The Restaurants Book: Ethnographies of Where We Eat*. Oxford; New York: Berg, 17–23.
- Fine, Gary Alan 1996. *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press.
- Gibbs, Darryl; Caroline Ritchie 2010. Theatre in Restaurants: Constructing the Experience. – Michael Morgan, Peter Lugosi, J. R. Brent Ritchie (eds.). *The Tourism and Leisure Experience: Consumer and Managerial Perspectives*. Bristol; Tonawanda, NY; North York: Channel View Publications, 182–201.
- Kirshenblatt-Gimblett, Barbara 2007. Making Sense of Food in Performance: The Table and the Stage. – Sally Banes, André Lepecki (eds.). *The Senses in Performance*. New York; London: Routledge, 71–89.
- Krautkramer, Christian J. 2007. Duty to Cook: Exploring the Intents and Ethics of Home and Restaurant Cuisine. – Fritz Allhoff, Dave Monroe (eds.). *Food and Philosophy. Eat, Drink, and Be Merry*. Malden, MA; Oxford; Carlton: Blackwell Publishing, 250–263.
- O'Connor, Daniel 2005. Towards a New Interpretation of "Hospitality". – *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 17, No. 3: 267–271.
- Pardue, Derek 2007. Familiarity, Ambience and Intentionality: An Investigation into Casual Dining Restaurants in Central Illinois. – David Beriss, David Sutton (eds.). *The Restaurants Book: Ethnographies of Where We Eat*. Oxford; New York: Berg, 65–78.
- Piller, Meelis 2012. Elust karjamõisas. – *Toit ja Trend*. Märts-aprill, 10–14.
- Pink, Sarah 2009. *Doing Sensory Ethnography*. London: SAGE Publications.
- Põhjaka mõis – Põhjaka. – <http://www.pohjaka.ee>, viimati külastatud 8.11.2012.
- Sandiford, Peter; Diane Seymour 2007. The Concept of Occupational Community Revisited: Analytical and Managerial Implications in Face-To-Face Service Occupations. – *Work Employment and Society*. Vol. 21, No. 2: 209–226.
- Wolcott, Harry F. 2001. *The Art of Fieldwork*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Kõigil peab olema mõnus: kogukonna loomisest ja kogemisest Põhjaka mõisa restoranis

**Sigrid Solnik** on Tartu Ülikooli etnoloogiamagistrant, keda huvitavad uurimisvaldkonnad on seotud toidu- ja restoraniantropoloogiaga, eelkõige restoranides valitsevate ja restoranides väljenduvate sotsiaalsete suhetega ning restoranielu dünaamikaga, samuti toidu kui identiteedi markeerijaga.

## **Summary: Enjoyable Atmosphere for Everyone: Establishing and Experiencing Community at the Põhjaka Estate**

Sigrid Solnik

Social relationships governing the atmosphere of this restaurant – of the Põhjaka estate in Järvamaa County, at the side of the road from Tallinn to Tartu – could be defined as communal, although it is a work place; the staff of the restaurant is rather a professional community. The purpose of this article is to explore how the Põhjaka community has come to existence and how it is re-created on a daily basis. Another question under observation is the way how communal relationships between staff members form the restaurant experience for its clients.

Location, space and time – all help to create a sense of community here. The estate's distance from the biggest sites is the reason why many employees stay there for their whole work period and socialise in their spare time, so maintaining strong ties to work place also during work free moments. Old manor house for a work field is pretty special. As usually in restaurants, the client's area, or the Goffmanian scenery for a restaurant performance to take place, is separated from the kitchen and other business rooms where the show is concocted together. How the kitchen is divided into work stations bears relevance to intra-staff relations. All kitchen staff, chefs and cooks, bakers, dish washers stay, so to say "backstage". On the other hand, the kitchen is divided into different work zones according to function, with people separated from each other both by space and their tasks. This, in turn, gives way to certain relationship patterns, among others – tensions. Unlike many other restaurants, the Põhjaka kitchen is open also for waiters – just as the service area is open for chefs and cooks. This kind of freedom – uncharacteristic to the restaurant world – facilitates creating and maintaining the wholeness.

When hiring new staff the restaurant is looking for speed, obedience and ability to learn fast. In addition to that observation of two unwritten rules is expected: ability to cope with specific, even somewhat cruel sense of humour and readiness to work very hard. Being a novice at Põhjaka means constant self-doubt and being a target of older colleagues' jokes. Becoming a part of the collective takes embracing similar mind-set and practice, or at least avoiding public depreciation. More than understanding "humour" the Põhjaka staff must perform their tasks fast and perfect, and still be willing to do something which doesn't belong to their field. Work tasks are not stated clearly – e.g. cooks often do things which belong to the waiters' tasks. More than that: there are side tasks supporting the restaurant structures. Like doing laundry which is directly not anyone's task, though always gets done by someone. Assuming that everyone accomplishes their tasks 100% and even better is also one of the biggest causes for tension. At the same time humour and drudgery play important part in creating a professional community – to be one of the "inside circle" you must be resilient to harsh jokes and intense work load.

It holds truth for Põhjaka that staff members belong to a professional community which is built on dedication to common cause and defined by emotional ties

to a place of work. Of course, not to be forgotten that individual members of this community are committed to a cause differently. But more or less all Põhjaka staff members are engaged in making the restaurant a cosy place both for visitors and the staff. Putting time and space in good use helps to create this “cosiness”, also common mentality and shared responsibility for the outcome which is symbolised by tips divided between all people who had worked that day and therefore earned it. One could say that the uniting factor in Põhjaka is the attitude towards life in general and some values, the outcome is a life style which is – to some extent – shared with visitors. Above all the restaurant wishes to offer natural environment and simplicity – ambiguity in borderlines between the dining hall and the kitchen and also “backstage” gives evidence of that. On the other hand, the natural look is the result of staff members’ excellent work – they do their best and bear the clients’ satisfaction in mind.

Although I think that sense of community is a priority at Põhjaka and the restaurant is cosy and homey, it still is a work place. Therefore the social relationships in action there can always be re-formulated based on employment relationships or hierarchy. As I experienced life of a Põhjaka staff member firsthand I would rather support the opinion that a professional community is at work there – they define it as a circle of friends which – in spite of tensions – prioritises life style, shared responsibility and investment into the aim to make their restaurant the best one. Or – to provide visitors something cosy.

## **Резюме: Всем должно быть уютно: о создании и приобретении общины в мызе Пыхьяка**

Сигрид Сольник

Социальные отношения, властвующие в расположенном в Ярвамаа на трассе Таллинн-Тарту ресторане мызы Пыхьяка, несмотря на то, что речь идет о месте работы, можно определить, скорее всего, как общинные отношения, а группу работников – профессиональной общиной. Целью статьи является исследование того, каковы основы формирования специфической общины в Пыхьяка, и как в контексте повседневности здесь снова и снова создают ее. Также исследуется, как внутриобщинные взаимоотношения работников влияют на формирование впечатлений, предлагаемых для гостей ресторана.

Формированию чувства общины в Пыхьяка способствуют как само место вообще, помещение, так и время. Расположение мызы вдали от крупных населенных пунктов обуславливает то, что многие работники живут в мызе в течение всего рабочего периода и активно общаются и во вне рабочее время, оставаясь связанными с местом работы и в свободные моменты. Здание старой мызы как место работы является особенным. Как и в других ресторанах, так и в Пыхьяка место, предназначенное для клиентов, или гофманское место ресторанных представлений, отделено от кухни и других рабочих помещений, где готовится весь шоу. В контексте взаимоотношений сотрудников ресторана особенно важно расположение помещений кухни. С одной стороны, все работники кухни, повара, кондитеры, мойщики посуды находятся вне т.н. сцены. С другой стороны, кухня, согласно своей функции, разделена на несколько зон, где работники находятся врознь в зависимости от расположения своего рабочего помещения и трудовых обязанностей. Это, в свою очередь, обуславливает образование как определенных образцов коммуникации, так и напряжения. В отличие от многих других ресторанов, в Пыхьяка кухня открыта и для официантов, также как столовая открыта для поваров. Такая обычно нетипичная для ресторанного мира свобода способствует созданию и сохранению целостности команды ресторана Пыхьяка.

При поиске новых работников здесь имеют в виду, прежде всего, поворотливость, послушность и способность кандидата к быстрому осваиванию знаний. Кроме того, в Пыхьяка негласно дается предпочтение следованию двум неписаным правилам, действующим сильным средством социальных отношений: умение справляться со своеобразным, порой и грубым, юмором и готовность трудиться до седьмого пота. Новичковый период в Пыхьяка характеризуется сомнением в себе и тем, что являешься мишенью для насмешек старичков; вхождение же в жизнь коллектива предполагает принятие и следование (в большей или меньшей степени) подобному складу мышления, или, в крайнем случае, не подвергание его гласной критике. Кроме понимания «шутки», в Пыхьяка предпочитается, что работник быстро и хорошо исполняет свои обязанности, а также готов исполнять дела, непосредственно не свя-

занные с областью его деятельности. Рамки трудовых обязанностей в Пыхьяка не совсем определенные – например, повара часто занимаются тем, что по идее входит в обязанности официантов, кроме того, в Пыхьяка существуют характерные для ресторанов специфические обязанности, такие как, например, мытьё посуды, которое не является непосредственно чьей-то обязанностью, однако кто-то ее просто исполняет. Предположение, что все исполняют свои обязанности на все 100 % и даже больше, является и одним из крупнейших источников напряжения. В то же время юмор и напряженная работа играют важную роль в создании профессиональной общины – для того, чтобы стать своим, ты должен быть достаточно стойким как к грубому юмору, так и к огромной рабочей нагрузке.

Относительно Пыхьяка следует оговориться, что работники ресторана входят в основанную на преданности общим целям профессиональную общину, одним из определяющих факторов которой является эмоциональная связь с местом работы. Естественно, не следует забывать, что членов социальной общины характеризует разная степень преданности коллективу. Так или иначе, все работники Пыхьяка занимаются тем, чтобы в ресторане всем, – как персоналу, так и клиентам, – было уютно. Созданию «уютного» места способствуют, несомненно, условия использования времени и пространства и единый менталитет работников Пыхьяка, а также разделенная ответственность за конечный результат в лице чаевых, которые делятся по вечерам между всеми работниками этого дня. Можно сказать, что работников Пыхьяка объединяют отношение к жизни, определенные ценностные ориентации и обусловленный ими жизненный стиль, с некоторыми аспектами которого они делятся и с клиентами. Посетителям хотят предложить, прежде всего, непринужденную обстановку и простоту, выражающиеся в определенной стертости границ между столовой как сцены и кухни как закулисного пространства. Во-вторых, естественность ресторана исходит от факта, что все делают свою работу настолько хорошо, как только умеют, и как, по их мнению, лучше всего для посетителей.

Однако я нахожу, что хотя работники Пыхьяка действуют исходя из аспектов общины, и будь Пыхьяка настолько уютным и домашним, как только желается, ресторан является, прежде всего, местом работы. Тем самым и социальные отношения, существующие в Пыхьяка, можно рассматривать в контексте трудовых отношений и иерархии. Испытав на себе жизнь в Пыхьяка, являясь членом коллектива, готова скорее аргументировать в пользу того, что здесь действует община профессионалов, определяемая самими работниками скорее как содружество, и где, несмотря на разность взглядов и определенное напряжение, на первом плане стоят, прежде всего, жизненный стиль, разделенная ответственность и глубокое целевое желание создать возможно лучший ресторан. Другими словами, предлагать клиентам то, что им приятно.