

## NAISEN ITSETUNTO JA YLPEYS OMASTA TYÖSTÄ

*”Kuka olen, mitä tarvitsen voidakseni olla oma itseni tai tulla sellaiseksi?”*  
Martti Lindqvist (1990).

*Väite:* ”Nyky naisen itsetunto rakentuu työstä, osaamisesta ja suorittamisesta, perin miehisinä pidetyistä arvoista. – Työelämän paineet ja menestymisen pakko ovat vähitellen syömässä naisille ominaisen sosiaalisuuden ja välittämisen kyvyn. Tarvitaan *arjen sankaria* – sellaista joka huolehtii itsestään, mutta välittää myös muista.”

### 1. Suomalaisen työelämän haasteita

Suomalaisten miesten ja myös *naisten elämä on vahvasti työkeskeistä ja ansiotyöhön sitoutunutta*. Työ tuntuu häiritsevän useimpien perhe-elämää enemmän kuin perhe työtä. *Perhe on kuitenkin useimmille työntekijöille jaksamisen voimavara, tärkeä elämänsisältö ja vaikuttaa myös työpanokseen*. Perheen ja työn yhteensovittamisen mahdollisuudet erilaisine joustoineen lisäävätkin työntekijöiden hyvinvointia ja parantavat työpanosta.

*Miten parantaa hyvinvointia työpaikoilla, miten vahvistaa itsetuntoa ja kokea ylpeyttä omasta työstään, mistä voimia ja iloa työn tekemiseen* ovat edelleen avainkysymyksiä nykypäivän suomalaisessa työelämässä kilpailukyvyn, työllisyyden, työvoiman saatavuuden sekä ikärakenteen lisäksi.

*Työ vaikuttaa ihmisen elämään monella tavalla:*

- suo taloudellista turvallisuutta,
- määrää päivittäisen aikataulun,
- tarjoaa perheen ulkopuolisia sosiaalisia kontakteja,
- yhdistää yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tarkoituksia (arvoja),
- on statuksen ja identiteetin lähde sekä
- tarjoaa säännöllisyyttä ja toiminnallisuutta.

*Työ tarjoaa mahdollisuuden integroitua ympäröivään yhteisöön ja yhteiskuntaan*. Tosin osalle työelämässä mukana olo saattaa olla ahdistavaa, eristävää ja epämurkkaa ja *työstä poisjääminen saattaa olla vapauttava kokemus*. Vastaavasti ihmisillä on *mahdollisuus ylläpitää itsetuntoaan ja psyykkistä hyvinvointiaan erilaisten harrastusten, vapaaehtoistyön ja muiden yhteiskunnallisten aktiviteettien avulla*. *Kansainvälistymisen paineet ja yleiset tehokkuusvaatimukset näkyvät myös sekä miesten että naisten arkityössä ja yksityiselämässä*. Työelämässä fyysisen kuluttavuuden rinnalle tai tilalle on tullut *henkinen haasteellisuus ja kuluttavuus*. Ihminen voi jopa kadottaa minuutensa ja kuluttaa loppuun fyysiset ja henkiset voimavaransa. Sen seurauksena voi olla kyyninen, muista piittaamaton ja ammatilliselta itsetunnoltaan heikko ihminen.

Yleisen näkemyksen mukaan *työhyvinvointi syntyy mielekkästä työstä ja onnistumisen tunteesta*. Työelämän laatutekijät, *erityisesti varmuus työpaikan*

*säilymisestä, työn kannustavuus sekä luottamus vahvistavat myös ammattiyhpeyttä.*

Silloin siis myös itse työn pitäisi tuottaa tekijälleen hyvinvointia.

*Kiireisessä projektien ja päätöiden (tyypillistä naisvaltaisilla aloilla!) täyttämässä elämänrytmissä monella meistä tuntuu kuitenkin olevan hyvinvoinnin, ilon ja elämän päämäärän tunne hakusessa samalla, kun yritämme tasapainoilla työn ja yksityiselämän välillä! Lisäksi tilapäinen henkilöstö ei koe heihin kohdistuvaa kohtelua suinkaan aina tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena.*

## 2. Mitä itsetunto on?

*Itsetunto on yksi persoonallisuuden ominaisuus sen laajassa kentässä. Itsetunto on osa minäkuva ja elämäntilanteiden kanssa läheinen käsite. Itsetuntoa on vaikea arvioida.*

*Esimerkiksi kulttuuri, henkilöhistoria, perhe ja olosuhteet vaikuttavat yksilön itsetunnon ja itsearvostuksen kehittämisessä.*

- *Kokonaisvaltainen, riittävän vahva itsetunto* auttaa löytämään keinoja selviytymään vastoinkäymisistä, auttaa myös löytämään ratkaisuja tärkeisiin elämäntilanteisiin sekä myötävaikuttaa myös toisten hyvinvoinnin edistämiseen.

*Terve itsetunto on:*

- kyvykkyyden tunnetta pärjätä elämän tuomissa haasteissa,
- kykyä hallita omaa elämäänsä,
- kokea itsensä riittävän arvokkaaksi,
- sallia itselleen elämässään mielekkyyden ja onnellisuuden tunne sekä
- mahdollisuus *nauttia omasta ainutkertaisesta elämästä.*

*Naisilla ja miehillä oli Jaarin (2004) tutkimuksen mukaan yhtä vahva itsetunto.*

Tulosten pohjalta voitiin myös todeta, että

- *Mitä parempi koulutus, sen vahvempi on itsetunto,*
- Ympäristön asettamat sukupuoliin kohdistuvat rooliodotukset vaikuttavat miesten ja naisten sosiaaliseen käyttäytymiseen,
- Naisilla sosiaalisuuden ja empaattisuuden tunteella on ollut merkittävä vaikutus itsearvostukseen, mutta sen merkitys näyttäisi vähentyneen
- Kuitenkin tuoreimpien tulosten (Jaari 2004) mukaan sosiaalisuus ja empaattisuus vaikuttivat itsetunnon vahvuuteen jopa hieman enemmän miehillä kuin naisilla,
- Naisilla erityisesti kyvykkyys, osaaminen ja onnistuminen ovat nousseet erittäin merkitseviksi itsetuntoa vahvistaviksi tekijöiksi.
- Kuluttaako jatkuva tehokkuus, suorittaminen, kilpailu ja epävarmuus työmarkkinoilla naisille ominaista välittämisen ja huolenpidon tunnetta?

## 3. Arvojen merkitys itsearvostuksen ja ammattiyhpeyden pohjalla

*Arvot ovat kulttuurin tuotteita, ihmisten toimintaa ohjaavia periaatteita, jotka ovat syvällä ihmisten mielessä olevia uskomuksia. Suomalaiset ovat ainakin aikaisemmin saaneet arvonsa kansan ja kulttuurin perinteestä. Me opimme yhteisön jäsenenä sitä,*

mitä meidän olisi hyvä toivoa ja *mistä yhteisö meitä palkitsee.*

Naiset ja miehet tuovat työelämään ja yrityskulttuureihin myös omat perinteensä, arvonsa ja toimintatapansa. *Perinteisen sukupuoleen liittyvän roolimallin mukaan naisiin liitetään yhteisöllisyys ja sosiaalisuus, kyky empatiaan ja tunteiden osoittamiseen.* Miehiin on vastaavasti liitetty kyvykkyys, halu päteä sekä vahva suoriutumismotivaatio.

- *Vaikuttajien ja päättäjien paikalla on edelleen miesten enemmistö, joka pitkälle muovaa välineellistä ja maskuliinisten arvojen kulttuuria työelämään.*
- *Nykyisin miehet ja naiset toimivat kuitenkin pitkälti samojen työelämän asettamien vaatimusten mukaisesti.*
- *Suomalaisten työelämässä mukana olevien miesten ja naisten itsetunto näyttäisikin rakentuvan henkilökohtaisen tiedollisen, taidollisen ja sosiaalisen kompetenssin tunteesta sekä yksilökeskeisestä itsensä korostamiseen liittyvästä arvopohjasta käsin (Jaari 2004).*

Naisille *hyväntahtoisuus*, lähipiiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin edistäminen ja etusijalle asettaminen *on edelleen tärkeä arvo.* Samoin *perinteinen protestanttinen työn tekemiseen liittyvä arvoryhmä* (ahkeruus, tunnollisuus, pitkäjänteisyys, täsmällisyys, järjestelmällisyys) *on merkinnyt naisille enemmän kuin miehille.* Hoiva-aloihin on liitetty jopa näkemys sisäisen velvollisuudentunnon täyttämästä kutsumustyöstä ja halusta saada aikaan hyvää myös laajemmalle yhteisölle.

*Kuitenkaan näitä arvoja eivät naiset nykyisin koe omaa itsetuntoaan palkitsevina.* Ahkeruutta ja utteruutta ei koeta ehkä kuitenkaan enää mielekkäänä ja omaa ammattiyylpeyttä kohottavana. Erityisesti monet palvelualat, kuntien sosiaali- ja terveysalat, ovat työn fyysiseen ja henkiseen vaativuuteen nähden alipalkkattuja ja resursseiltaan alimitoitettuja. *Yhteiskunta ei palkitse eikä välttämättä edes arvosta tai tue ammatillista ylpeyttä! Minkäänlainen TYKY-toiminta ei myöskään auta, ellei työelämän haasteita ja resursseja mitoiteta oikein työntekijän mukaan.*

*Itsenäinen toiminta*, halu olla vapaa ja itsenäinen suhteessa muihin ihmisiin, *tukee nykynaisen omanarvontuntoa.* Samoin naiselle merkitsevät *virikkeiden ja uusien asioiden etsiminen*, jännitys, sekä halu kohdata haasteita elämässä (Jaari 2004). Naiset kouluttavat ja kehittävät itseään nykyisin huomattavasti enemmän kuin miehet. Naiset ovat myös kulttuurin suurkuluttajia.

Jaarin tutkimuksessa *yksilökeskeiset arvot* (Schwartz 1992; itseohjautuvuus, virikkeisyys, suoriutuminen ja valta) *tukevat työkeskeisten ja työhönsä sitoutuneiden ihmisten itsetuntoa.* Naisten kohdalla *”vapaa ja itsenäinen naiskuva”* on vahvistunut perinteisen ahkeran, utteran, tunnollisen ja nöyrän *”puurtajanaisen”* rinnalla. Myös yhteiskunnallisen statuksen, arvostuksen ja vaikuttamisen mahdollisuus vahvistaa työelämään vahvasti sitoutuneiden naisten itsetuntoa. Työnteon arvostaminen sinänsä tuo erityisesti naisille turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta. *Mutta ei ole kenenkään etu, että nääntyy marttyyrinä työhönsä!* Jokaiselle meistä on tärkeätä hallita omaa elämänsä ja säilyä myös oman elämänsä keskipisteenä. Kun huolehdimme itsestämme, jaksamme välittää ja huolehtia myös muista ihmisistä!

Edellä mainitussa tutkimuksessa runsas neljännes (miehet ja naiset) oli ehdottomasti valmis jättämään työelämän, mikäli se vain olisi taloudellisesti mahdollista. Eniten

heitä oli 50 - 60-vuotiaitten ryhmässä, mutta myös yli neljännes 30 - 50-vuotiaista olisi valmis jättämään työelämän. Työelämästä poishaluavilla oli heikompi itsetunto, enemmän elämänhallinnan ongelmia, kyynisyyttä ja empatiakyvyn puutetta sekä heikompi osaamisen ja kompetenttiuden tunne kuin työelämään sitoutuneilla. *Yhteisölliset, säilyttävät arvot* (Schwartz 1992; universaalisuus, perinteet, turvallisuus, yhdenmukaisuus) *olivat tärkeämpiä poishaluaville kuin työelämään vahvasti sitoutuneille.*

*Yhteisöllisyyden tarve on suomalaisessa työelämässä selkeästi olemassa. Myös naiset ja erityisesti päättävissä asemissa olevat naiset, voivat vaikuttaa työelämän yhteisöllisten arvojen vahvistamiseen oman arvopohjansa, välittämisen ja empatiakyvyn, kautta. Yhteisöllisyys on toinen toisiinsa uskomista ja kirittämistä selviämään haasteista – rinnakkain elämistä. Yhteisö, joka arvostaa toinen toisiaan ja itseään on lähes voittamaton! Sellaisessa työyhteisössä on mahdollista kokea myös aitoa ylpeyttä omasta työstään. Suomelle onkin jo nyt ja tulevaisuudessa iso haaste luoda sellaisia työmahdollisuuksia ja työolosuhteita, arvot ja kulttuuri, johon mahdollisimman moni työkäinen voisi sitoutua ja kokea myös yhteisöllisesti kuuluvansa.*