



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

## Työhäpeä työelämän tunnekokemuksena

Maija Mustonen

Opinto-ohjaajan ja uraohjaajan koulutus

Itä-Suomen yliopisto

Filosofinen tiedekunta

Kasvatustieteiden ja psykologian osasto

28.1.2021

Itä-Suomen yliopisto, filosofinen tiedekunta

Kasvatustieteiden ja psykologian osasto

Opinto-ohjaajan ja uraohjaajan koulutus

Mustonen, Maija: Työhäpeä työelämän tunnekokemuksena

Pro gradu -tutkielma, 133 sivua, 1 liite (5 sivua)

Tutkielman ohjaaja: tutkijatohtori Toni Kosonen

Tammikuu 2021

**Asiasanat:** häpeä, tunteet, työhäpeä, työelämä, työtunteet

Tässä työssä tarkastellaan työhäpeäksi nimitettyä tunnekokemusta. Työn tavoitteena on selvittää, mitä työelämään liittyen hävetään, millainen kokemus työhäpeäkokemus on luonteeltaan ja millaisia merkityksiä työhäpeäkokemus yksilöiden ura- ja elämänkuluissa saa. Tutkimusaihetta lähestytään ymmärtävän tutkimuksen lähtökohdista, ja häpeäkokemuksia tarkastellaan yksilöllisinä kokemuksina, jotka syntyvät sosiaalisessa kanssakäymisessä ja liittyvät yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin konventioihin.

Tutkimuksen aineistona ovat Facebook-ryhmäkeskustelun ja kirjallisen verkkokyselyn kautta kerätyt työhäpeäkuvaukset, joita on yhteensä 163 kappaletta. Vastaajiksi valikoitui pääasiassa 20–40-vuotiaita korkeakoulutettuja naisia, joten työn tulokset kuvaavat ennen kaikkea heidän työhäpeäkokemuksiaan. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, dialogista tematisointia ja fenomenologista metodia yhdistellen ja soveltaen.

Tulokset osoittavat, että lukuisista yksilöllisistä häpeän aiheista huolimatta työhäpeä kietoutuu ennen kaikkea arvostetuksi ja nähdyksi tulemiseen sekä merkityksellisyyden kokemukseen. Työhäpeä saa alkunsa monimutkaisissa vuorovaikutuksen prosesseissa ja kumpuaa arvostuksista ja odotuksista, joita tuotetaan sekä yksilöiden välisessä kanssakäymisessä että yhteiskunnallisessa talous- ja työelämädiskurssissa. Ajallisesti tarkasteltuna työhäpeä näyttäytyy moninaisena ja muuttavana kokemuksena, jota voidaan kokea uran eri vaiheissa, joka voi vähetä tai lisääntyä uran aikana ja joka voi vaihdella kestoaltaan ja intensiteetiltään. Tulokset myös osoittavat, että työhäpeällä on vaikutuksia uraratkaisuihin, työelämäkäyttäytymiseen ja työhyvinvointiin.

University of Eastern Finland, Philosophical Faculty

School of Educational Sciences and Psychology

Career counsellor education program

Mustonen, Maija: Work shame as an emotional experience in the working life

Master's thesis, 133 pages, 1 appendix (5 pages)

Supervisor: postdoctoral researcher Toni Kosonen

January 2021

**Keywords:** emotions, feelings, shame, work feelings, working life, work shame

This study focuses on an experience called work shame. The study asks, what causes shame in working life, what kind of an experience work shame is, and how work shame experience affects one's career path and life course. The topic is approached from the point of view of phenomenological research, and work shame experiences are seen as individual experiences which are born in interaction with social and cultural conventions.

The data of the study consists of 163 work shame descriptions that were collected through an online Facebook focus group interview and an online survey. The respondents are mainly highly educated women between the ages of 20 and 40, hence the results are above all describing their work shame experiences. The analysis of the data was done through combining and applying content analysis, dialogical thematization and phenomenological method.

The results show that at the individual level there are numerous reasons for work shame. However, the results also show that work shame is intertwined, above all, in becoming valued and seen as well as in finding meaning in work. Work shame arises in complex interaction processes, and the values and expectations that play a key role in the emergence of shame are produced both in interaction between individuals and in the social discourse of economic and working life. In time, work shame appears as a dynamic and changing experience. Work shame can be experienced at different stages of a career, it can decrease or increase during a career and it can vary in duration and intensity. The results also show that shame has an impact on career decisions, work behaviour and well-being at work.

# Sisältö

<b>1 Johdanto .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Näkökulmia häpeään.....</b>	<b>5</b>
2.1 Häpeä häpeänsukuisten tunteiden joukossa.....	6
2.2 Häpeä itsesyytösemootiona .....	8
2.3 Häpeä sosiaalisena kompassina .....	10
2.4 Häpeä toiminnallisena vaikuttimena .....	13
2.5 Häpeä ajassa aaltoilevana kokemuksena.....	16
2.6 Häpeä tässä tutkimuksessa .....	17
<b>3 Tutkimuksen toteutus .....</b>	<b>19</b>
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusote .....	19
3.2 Aineistonkeruu ja aineisto .....	21
3.2.1 Ryhmäkeskustelu verkossa .....	21
3.2.2 Avoin kysely verkossa.....	24
3.2.3 Aineiston kuvaus .....	25
3.2.4 Aineiston arviointia ja tutkimuseettisen kysymysten pohdintaa .....	26
3.3 Aineiston analyysi .....	30
<b>4 Työhäpeän aiheet .....</b>	<b>35</b>
4.1 Työ, ura tai ammatti ei vastaa normia .....	36
4.2 Työtä ei arvosteta .....	41
4.3 Työ ei ole merkityksellistä .....	49
<b>5 Työhäpeän sosiaalinen konteksti .....</b>	<b>55</b>
5.1 Työhäpeän yleisöt.....	55
5.2 Yleisön rooli työhäpeäkokemuksessa.....	63
<b>6 Työhäpeän aikaulottuvuuksia .....</b>	<b>70</b>
6.1 Työhäpeä uran eri vaiheissa.....	70
6.2 Työhäpeän kesto .....	76
<b>7 Työhäpeän seuraukset .....</b>	<b>87</b>
7.1 Työhäpeä rajoittavana taakkana .....	88
7.2 Työhäpeä elämäkouluna .....	94
7.3. Työhäpeä uraratkaisujen taustatekijänä .....	96

<b>8 Yhteenveto .....</b>	<b>99</b>
8.1 Työelämän häpeänaiheet .....	99
8.2 Työhäpeän luonteenpiirteet .....	102
8.3 Työhäpeän merkitys .....	105
<b>9 Pohdinta .....</b>	<b>109</b>
9.1 Työhäpeä työelämän epätasa-arvokokemuksena.....	109
9.2 Tulosten merkitys ohjaukselle.....	111
9.3 Tutkimuksen arviointia.....	113
9.4 Jatkotutkimuksen aiheita .....	116
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>121</b>
<b>LIITE .....</b>	<b>134</b>

## 1 Johdanto

Minua hävettää, nolottaa ja inhottaa olla työttömänä. Olen arvoton, hyödytön, en yhtään mitään. En kehtaa päivittää statustani sosiaalisessa mediassa työnhakijaksi, ehkä varovaisesti open for new opportunities. Se ei kuulosta ihan yhtä pahalta kuin työtön, mutta hei, jokainen tietää mitä se tarkoittaa. Ja taas minua hävettää. (Nainen LinkedInissä 12.9.2019.)

Joskus täällä [Twitterissä] tunnen häpeää maalaisuudestani. Tunne pyyhkäisee yli, nostaa kyneleet silmiin. Lehmälän likka, työkseni haisen paskalle. Tuotan maitoa, syön kotiruokaa, puhun suomea, laulan lehmille. Mitään hienoa en tee, enkä hienoissa paikoissa käy. Haluan kääntyä, mennä pois. (Nainen Twitterissä 13.9.2020.)

Häpeää pidetään universaalina inhimillisenä tunteena (Gilbert 1997, 113; Lewis 1995, 12; Malinen 2010b, 6). Lewisin (1995, 8) ja Scheffin (2003, 239) mukaan se on myös yksi jokapäiväisen elämän keskeisimmistä emootioista, joka on läsnä kaikkialla. Universaaliudestaan ja yleisyydestään huolimatta häpeä on moderneissa yhteiskunnissa melko näkymätön, koska se on jokapäiväisenä aiheena tabu ja tutkimuksen näkökulmasta vaiettu ja salattu. Tämän vuoksi häpeän luonne ja vaikutukset tunnetaan vielä vajavaisesti. (Gilbert 1997, 113; Kaufman 1989, 4; Malinen 2010b, 6; Scheff 2003, 239.)

Tunteet ovat yleisemminkin olleet tutkimuksen kiinnostuksen kohteina paitsiossa, kunnes 1900-luvun loppupuolella tapahtui affektiiviseksi käännteeksi kutsuttu paradigmanmuutos (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 8–9). Affektiivisen käänteen on nähty liittyvän laajempiin tieteenfilosofisiin muutoksiin kuten feministisen teorian määrittelyyn, kielelliseen käännteeseen ja sosiaalisen konstruktionismiin (Jokinen ym. 2015, 19; Koivunen 2010, 8–9). Koivunen (2010, 9) painottaakin, ettei affektiivisessä käännteessä ole kyse mistään yhtenäisestä teoriasta tai tutkimussuuntauksesta vaan pikemminkin tutkimuksen painopisteiden uudelleenmäärittelystä usealla eri alalla.

Affektiivisen käänteen vaikutukset näkyivät myös häpeätutkimuksessa (Fischer & Tangney 1995), ja viime vuosikymmeninä häpeää on tutkittu enenevässä määrin eri tieteenalojen lähökohdista. Tutkimusta on tehty ainakin antropologian, filosofian, historian, psykiatrian, psykologian ja sosiologian piirissä (Lewis 1995, 1; Stearns 2017, xii–xiii). Suomessa häpeää on tutkittu 2000-luvulla kauppatieteissä (Talvio 2011), psykologiassa (Roos 2014),

sosiaalipsykologiassa (Silfver-Kuhalaampi 2008), teologiassa (Kettunen 2011; Malinen 2010b; Ratinen 2014) ja yhteiskuntatieteissä (Laihiala 2018). Kettunen (2014, 33) arvioi, että häpeää on käsitelty eniten sosiaalisena, psykologisena ja kulttuurisena ilmiönä.

Puhtaasti työhön, uraan ja ammattiin liittyvää häpeää ei sen sijaan tietääkseni ole systemaattisesti tutkittu. Työelämätilanteisiin liittyvää häpeää on saatettu sivuta yhtenä osa-alueena häpeää koskevissa teorioissa tai tutkimuksissa, mutta varsinaisena kiinnostuksen kohteena on tällöin kuitenkin ollut jokin muu häpeään liittyvä näkökulma. Kaufman (1989, 52) on esimerkiksi maininnut epäonnistumiset työelämässä yhtenä aikuisiän häpeän syistä, ja Gruenewald, Dickerson ja Kemeny (2007, 79) sekä Tangney, Stuewig ja Mashek (2007a, 355) ovat ajatelleet, että alhainen koulutustaso tai alhainen ammatillinen asema voivat olla toistuvaa tai pitkäaikaista häpeää aiheuttavia tekijöitä.

Tunteet ovat kaiken kaikkiaan jääneet työelämässä vähälle huomiolle, sillä työ on perinteisesti nähty järkipäisenä toimintana (Ilmonen 1999, 299, 303; Molander 2003, 9–10). Psykologi ja tunnetaitovalmentaja Heidi Livingston on esittänyt Helsingin Sanomien Minä väitän -sarjassa, että tunteiden näyttäminen on kaiken kaikkiaan vaikea aihe suomalaisessa yhteiskunnassa. Livingstonin mukaan sosiaaliset normit säätelevät vahvasti niin myönteisten kuin kielteistenkin tunteiden näyttämistä ja opettavat meidät häpeämään tunteitamme. (Maksimainen 2019.) Ohjauksen teorit ja käytänteetkään eivät liiemmästi kiinnitä huomiota tunteisiin. Mularin Tietoisen ammatinvalinnan opas (2013) on yksi harvoista teoksista, jossa tunteita sivutaan lyhyesti. Mulari mainitsee erikseen jopa häpeän yhtenä ammatinvalintatilanteissa vaikuttavana ilmiönä. Mularin mukaan syvä häpeän tunne voi jarruttaa ja rajoittaa ammatinvalintaa, sillä häpeän vuoksi ihminen ei rohkene ideoida avoimesti erilaisia ammatillisia vaihtoehtoja tai uskalla toteuttaa ammatillisia toiveitaan. (Mulari 2013, 98–99.)

Lisääntynyt ymmärrys tunteiden merkityksestä on kuitenkin alkanut murtaa tunteista vaikeamisen ja tunnetutkimuksen väheksymisen kulttuuria (Heikkilä 2019, 20). 2010-luvulla ollaan jo tilanteessa, jossa tunnetaitojen kehittäminen ja kehittyminen kuuluvat perusopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin osana arjen taitoja ja itsestä huolehtimista (Opetushallitus 2014, 100, 156, 283) ja tunnetaidot on alettu nähdä myös yhtenä keskeisenä työelämätautona (ks. esim. Työsuojelurahasto 2019). Tunteiden huomioiminen näkyy vähitellen

työelämäntutkimuksessakin. Heikkilä (2019) on esimerkiksi tutkinut alanvaihtoa ja ammatilliseen identiteettiin liittyviä ruumiillisia tiloja ja tuntemuksia, ja Tampereen yliopiston Akateemisten affektien etnografia -tutkimushankkeessa selvitetään parhaillaan, millaisia tunnereakteita rationaalisina nähdyt tutkimusstrategiat yliopistomaailmassa tuottavat (Tampereen yliopisto 2020).

Vähitellen syvenevä ymmärrys tunteiden merkityksestä näkyy myös lisääntyvänä arkisena tunnepuheena, mistä kertovat tämän luvun alussa olevat häpeäesimerkit, jotka ovat olleet julkisia julkaisuja LinkedInissä ja Twitterissä. Tämä työkin on saanut alkunsa blogipostauksesta, joka käsitteli ammattiin liittyvää häpeää otsikolla ”Kun oma ammatti hävettää” (2018). Blogipostaus on sittemmin poistettu, mutta siinä kuvatut kokemukset toimivat lähtölaukauksena omalle työhäpeään liittyvälle ihmettelylleeni.

Tässä työssä kiinnostuksen kohteena on siis työhäpeä eli työhön, ammattiin tai uraan liittyvät häpeän tunteet. Muu häpeätutkimus on osoittanut, että häpeä on tunne, joka vaikuttaa niin yksilön, kulttuurin kuin yhteiskunnankin tasolla. Häpeä vaikuttaa siihen, kuinka ajattelemme, käytäydymme ja olemme kanssakäymisissä muiden ihmisen kanssa. (Lewis 1995, 1; Tracy & Robins 2004, 105; Zeelenberg & Pieters 2006, 117.) Tässä työssä tavoitteenani on suunnata näkökulmaa työelämän suuntaan ja luoda kuvaa siitä, mitä työelämäkontekstissa hävetään, millainen kokemus työhäpeäkokemus on luonteeltaan ja millaisia merkityksiä työhäpeäkokemukset yksilöiden ura- ja elämänkuluissa saavat. Lähestyn työhäpeää ymmärtävän kokemuksentutkimuksen lähtökohdista väljästi fenomenologisesta näkökulmasta. Kiinnostukseni kohteena on se, mikä ilmenee vastaajille itse koettuna ja elettyinä eikä esimerkiksi biologian tai psykologian selittämänä, vaikka haenkin teoreettista ymmärrystä häpeään erityisesti psykologisesta häpeätutkimuksesta (ks. luku 2). Tarkastelen työhäpeää henkilökohtaisena tunnekokemuksena, joka syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja käy keskustelua vallitsevien normien ja vallitsevan kulttuurin kanssa.

Tutkimuksen aineistona toimivat kirjallisen kyselyn ja Facebookissa toteutetun ryhmäkeskustelun työhäpeäkuvaukset, joita on yhteensä 163 kappaletta. Fenomenologisiin lähtökohtiin nojaten lähestyn työhäpeäkokemuksia ilman ensisijaista tarvetta yleistää. Koska aineisto kuitenkin on kohtalaisen iso, se antaa mahdollisuuden tehdä havaintoja myös siitä, alkaako



yksilöiden kokemuksista paljastua jotakin yleistä. Tarkastelen työhäpeäkokemuksia suhteessa häpeän teorioihin ja 2000-luvun työelämään. Tulkitseen yksilöiden kokemukset merkitykselliseksi eli työn keskeisimpänä lähtökohtana on ajatus siitä, että häpeäkokemukset merkitsevät jotakin yksilöiden elämässä. Tätä kautta tulokset voivat tarjota sovellettavaa tietoa niin opinto- ja uraohjauksen kuin työhyvinvoinnin ja työnohjauksenkin tueksi.

## 2 Näkökulmia häpeään

Häpeä on niin tunteena kuin tutkimuskohteenakin hankalasti tavoitettava. Sen luonteesta, tarkoituksesta ja vaikutuksista ei olla tutkimuksessa yksimielisiä (Malinen 2010b, 30; Stearns 2017, x–xii), ja tutkittavat eivät mielellään puhu tunteesta (Gruenewald ym. 2007, 72–73; Scheff 2000, 94) tai edes tunnista tunnetta, vaikka olisivatkin sen vallassa (Lewis 1995, 29; Lindsay-Hartz 1995, 281; Gruenewald ym. 2007, 72–73; Malinen 2010a, 180). Malisen (2010a, 16) mukaan häpeä-sanaa käytetään harvoin jopa silloin, kun puhutaan häpeästä. Häpeän sijaan saatetaan puhua riittämättömyydestä, kelpaamattomuudesta, huonommuudesta, alemmuudesta, mitättömyydestä, voimattomuudesta, pienuudesta tai torjutuksi tulemisesta (Scheff 2003, 254; Malinen 2010a, 16).

Yleiskielessä häpeällä tarkoitetaan sopimattoman teon tai huonommuuden aiheuttamaa mielihapan, nolouden tai katumuksen tunnetta tai arvonannon tai kunnian menetystä (Kielitoimiston sanakirja 2020). Eri tieteenaloilla häpeää lähestytään eri näkökulmista, mikä antaa tunteelle moninaiset kasvot ja käsitteelle häilyvät rajat. Stearnsin (2017, ix) mukaan tutkijat eivät ole edes yksimielisiä siitä, pitäisikö korostaa yksilöllistä tunnekokemusta vai tunteen laajempaa roolia yhteiskunnassa. Scheffin (2000, 85; 2003, 250) mielestä häpeää on psykologiassa lähestytty liian usein yksilöllisenä tunteena, jolloin on unohdettu sen sosiaaliset ulottuvuudet. Stearns (2017, 7) taas väittää sosiologian kadottaneen yksilön kokemuksen. Scheff (2003, 241) ja Stearns (2017, x) korostavat tunteen kahtalaista luonnetta: Häpeä on toisaalta psykologinen, toisaalta sosiaalinen, toisaalta henkilökohtainen, toisaalta yhteisöllinen. Häpeä on kokemuksena yksilöllinen, mutta sen syntyyn liittyy tietoisuus yleisöstä, minkä vuoksi häpeää on mahdotonta ymmärtää ottamatta huomioon sosiaalista kontekstia (Stearns 2017, xi.)

Tässä luvussa kokoan aiempaa häpeätutkimusta ja häpeän teoretisointeja tämän tutkimuksen viitekehykseksi. Tarkastelen häpeää viidestä näkökulmasta: yhtenä tunteena häpeänsukuisten tunteiden kentällä (luku 2.1), itsesyytösemootiona (luku 2.2), sosiaalisena kompassina (luku 2.3), toiminnallisena vaikuttimena (luku 2.4.) ja ajassaaaltoilevana kokemuksena (luku 2.5). Lopuksi täsmennän, kuinka itse ymmärrän häpeän ja tunteet tässä tutkimuksessa (luku 2.6).

## 2.1 Häpeä häpeänsukuisten tunteiden joukossa

Häpeä on toisinaan vaikea pitää erillään sen sukulaistemootioista noloudesta ja syyllisyydestä. Tangneyn ym. (1996, 1256) mukaan niin psykologeilla kuin maallikoillakin on vaikeuksia tehdä ero näiden kolmen tunteen välille. Erityisesti häpeää ja syyllisyyttä käytetään usein synonyymisesti, vaikka niiden erottelemiseksi on tehty lukuisia yrityksiä (Tangney ym. 2007a, 348). Kaikki kielet eivät edes tee kielellistä eroa häpeän ja syyllisyyden välille, vaikka häpeä- ja syyllisyysreaktiot erottuisivatkin kulttuurissa selvästi toisistaan (Helkama ym. 2015, 114). Malinen (2010b, 150) havaitsi suomalaisten häpeäkokemuksia tutkivassa väitöskirjassaan, että ihmisten oli vaikea erottaa häpeää ja syyllisyyttä toisistaan ja että heidän oli helpompi puhua syyllisyyden kuin häpeän tunteista.

Psykologisissa tutkimuksissa häpeällä ja syyllisyydellä on todettu olevan paljon yhteisiä piirteitä, ja ne saavatkin usein alkunsa samankaltaisissa tilanteissa. Niiden keskeisimpänä erona on kuitenkin pidetty sitä, kuinka ne vaikuttavat minuuteen ja millaisia motivationaalisia seurauksia niillä on. Häpeä ja syyllisyys saavat alkunsa erilaisesta tulkinnasta: häpeässä epäonnistumisen tunne kohdistuu minuuteen (minä olen kamala), syyllisyydessä tekoihin (minä tein jotakin kamalaa). Erilainen tulkinta saa huomion kiinnittymään eri asioihin ja johtaa erilaisiin käyttäytymisreaktioihin: Häpeässä huomio kohdistuu itseän, syyllisyydessä siihen, mitä omista teoista seuraa muille. Häpeästä seuraa tarve päästä pois muiden arvioivan katseen alta, syyllisyydestä halu korjata tilanne. (Barrett 1995, 25–26, 42–43; Lindsay-Hartz ym. 1995, 278; Tangney 1995, 115–116; Tangney ym. 2007a, 349.)

Nolous taas on Tangneyn ym. (1996, 1257) tekemän katsauksen mukaan mielletty usein osaksi häpeää. Tangneyn ym. mukaan nolous on kuitenkin selvästi erilainen tunnekokemus. Heidän oman tutkimuksensa perusteella nolous on ennen kaikkea lievempi, kevyempi ja ohimenevämpi tunne kuin häpeä tai syyllisyys, minkä vuoksi sitä on helpompi sietää ja siihen on helpompi suhtautua positiivisesti. Tangney ym. kuitenkin korostavat, että häpeällä, noloudella ja syyllisyydellä on myös paljon yhteistä, sillä ne kaikki liittyvät epäonnistumisiin tai rikkomuksiin, jotka tapahtuvat yksilölle merkityksellisissä tilanteissa ja joihin liittyy itsearviointia ja itse-reflektiota. (Tangney ym. 1996, 1257–1258, 1262, 1264, ks. myös Barrett 1995, 42–43.)

Häpeää, syyllisyyttä ja noloutta – samoin kuin ylpeyttä – pidetään yleisesti minätietoisuustunteina (esim. De Hooge 2011, 197; Leary 2007, 329; Stearns 2017, 1; Tangney & Fischer 1995; Tangney ym. 2007b, 27). Minätietoisuustunteet eroavat biologisista perustunteista siinä, että ne edellyttävät kykyä tarkastella omaa käyttäytymistä ulkopuolisen silmin<sup>1</sup>. Ne edellyttävät tietoisuutta itsestä, tietoisuutta siitä, että toiset arvioivat itseä, sekä tietoisuutta siitä, että on joukko sosiaalisia normeja, jotka määrittelevät oikeanlaisen ja vääränlaisen toiminnan. (Beer 2007, 53; Lewis 1995, 9; Stearns 2017, x–xi, 2; Tracy & Robins 2004, 105.) Tästä syystä minätietoisuustunteita kutsutaan myös moraaliseksi emootioiksi tai roolinottoemootioiksi (Helkama ym. 2015, 112–113; Tangney ym. 2007a). Häpeää ja syyllisyyttä onkin pidetty minätietoisuustunteina, joiden tarkoituksena on motivoida välttämään moraalitonta tai epäsosiaalista toimintaa (De Hooge ym. 2011, 197).

Minätietoisuustunteet heräävät, kun yksilöt arvioivat itseään ja vertaavat toimintaansa sosiaalisiin sääntöihin ja normeihin, jotka määrittelevät, onko toiminta hyväksyttävää (Beer 2007, 53; Lewis 1995, 29). Learyn (2007, 330) ja Lewisin (1995, 29) mukaan minätietoisuustunteet liittyvät kuitenkin paljon vahvemmin siihen, mitä ihmiset kuvittelevat muiden ihmisten ajattelevan heistä, kuin siihen, mitä ihmiset ajattelevat itsestään. Learyn mukaan minätietoisuustunteet eivät siis kumpua siitä, kuinka ihmiset arvioivat itseään, vaan siitä, kuinka he uskovat muiden arvioivan heitä. Tämän vuoksi toiset ihmiset voivat saada meidät tuntemaan häpeää tai syyllisyyttä, vaikka tiedämme, ettemme ole tehneet mitään väärää, tai vaikka emme saisi toiminnastamme mitään avointa palautetta. (Leary 2007, 339.) Joidenkin teoreetikkojen mielestä häpeä – toisin kuin syyllisyys – ei edes vaadi fyysisesti paikalla olevaa yleisöä. Tätä on selitetty sillä, että arvioimme itseämme muilta sisäistämiemme arvojen mukaan. Näiden kuvitteellisten arvioiden pohjalta säätelemme omaa käytöstämme. (Baldwin & Baccus 2004, 140; Barrett 1995, 27; Tracy & Robins 2004, 107.)

Fischerin ja Tangneyn (1995, 3–4) mukaan kaikki tunteet ovat pohjimmiltaan sosiaalisia, mutta erityisen sosiaalisia ovat minätietoisuustunteet. Fischerin ja Tangneyn (mp.) mielestä

---

<sup>1</sup> Gruenewald ym. (2007, 72–74) ovat kyseenalaistaneet jaon perustunteisiin ja kognitiivisesti kompleksempisiin tunteisiin. Heidän mielestään lisääntynyt minätietoisuustunteita koskeva tutkimus on osoittanut, että häpeässä on nähtävissä paljon samoja piirteitä kuin perustunteissa. Heidän mielestään tunteita olisikin kategorioiden sijaan mieluummin syytä tarkastella jatkumolla.

minätietoisuustunteet saavat alkunsa juuri sosiaalisissa suhteissa ja perustuvat vastavuoroiselle arvioinnille. Baldwin ja Baccus (2004, 139) ovat samoilla linjoilla, ja heidän mukaansa minätietoisuustunteita voi kunnolla ymmärtää vain ottamalla huomioon niiden sosiaaliset päämäärät. Näitä päämääriä ovat esimerkiksi muiden kanssa toimeen tuleminen ja menestyminen. Minätietoisuustunteiden tarkoituksiksi onkin nähty sosiaalisten suhteiden ja asemien vahvistaminen ja ylläpitäminen: minätietoisuustunteet motivoivat meitä käyttäytymään niin, että tulemme sosiaalisesti hyväksytyiksi. (Baldwin & Baccus 2004, 139; Tracy & Robins 2004, 106–107.) Näin ne edistävät laajemmin käyttäytymistä, joka ylläpitää yhteisöjen vakautta ja pysyvyyttä (Tracy & Robins 2007b, 6).

## 2.2 Häpeä itsesyytösemootiona

June Price Tangney ja Ronda L. Dearing (2002) ovat tarkastelleet häpeää ja syyllisyyttä intiimeinä ja itseen liittyvinä tunteina. Heidän mukaansa suhde itseen on yksi yksilön tärkeimmistä ihmissuhteista. Minä voi heidän mukaansa olla itselle joko luotettava liittolainen tai pahin vihollinen, useimmille jotakin siltä väliltä. Tangney ja Dearing kuitenkin korostavat, että suhde itseen muistuttaa monin tavoin suhdetta muihin: meillä on tunteita itseämme kohtaan, käymme sisäisiä keskusteluja itsemme kanssa ja ajan kuluessa ja kokemuksen karttuessa opimme tuntemaan itsemme yhä paremmin. (Tangney & Dearing 2002, 52.)

Tangney ja Dearing (2002, 53) nojaavat lähestymistavassaan Bernard Weinerin (1986) attribuutioteoriaan, jonka mukaan ihmisillä on luontainen taipumus pyrkiä löytämään merkitykselliseksi mielletyille epäonnistumisille jokin selitys. Selityksiä voidaan hakea eri suunnista kuten toisista ihmisistä, tilannetekijöistä, huonosta onnesta tai kohtalosta. Jos henkilö syyttää tapahtuneesta itseään, liittyy tilanteeseen todennäköisesti myös häpeän ja syyllisyyden tunteita. Tämän vuoksi Tangney ja Dearing kutsuvatkin häpeää ja syyllisyyttä minäsyytösemootiksi. Heidän mukaansa ne heräävät tilanteissa, jotka arvioidaan negatiiviksi joko omien tai muiden normien pohjalta. (Tangney & Dearing 2002, 53.)

Se, millaisia attribuutioita tilanteeseen liittyy, erottaa häpeän ja syyllisyyden toisistaan. Tangney ja Dearing (2002) erottavat häpeän ja syyllisyyden Abrahamsonin, Seligmanin ja Teasdalen

(1978) attribuutioulottovuuksien kautta. Häpeä ja syyllisyys ovat samanlaisia attribuutioiden sijainnin suhteen (engl. locus), sillä ne selittävät syyn olevan itsessä eli yksilön sisäisissä tekijöissä. Sen sijaan ne eroavat attribuutioiden kokonaisvaltaisuudessa (engl. globality) ja pysyvyydessä (engl. stability). Syyllisyys keskittyy yksittäiseen negatiiviseen käyttäytymiseen ja on yleensä lyhytkestoista. Häpeään liittyvät attribuutiot puolestaan liittyvät kokonaisvaltaisempaan minäkuvaan, jolloin attribuutiot kohdistuvat yksittäisen teon sijaan koko yksilön persoonaan ja sen vuoksi ovat kokonaisvaltaisempia ja pysyvämpiä. (Tangney & Dearing 2002, 53.)

Tangneyn ja Dearingin (2002, 63) mukaan syyllisyys ja häpeä ovat minätietoisuustunteita, jotka keskittyvät negatiiviseen arviointiin itsestä. Heidän mukaansa etenkin häpeä on pohjimmiltaan hyvin itsekeskeinen kokemus. Kun henkilö on häpeän tunteiden vallassa, hänen tietoisuutensa keskittyy itseen. Tällöin hän ei niinkään ole huolissaan siitä, mitä seurauksia epäonnistumisesta tai normien rikkomisesta on muille, kuin siitä, mitä seurauksia tapahtuneesta on itselle. (Mp.) Silfver-Kuhalamikin (2013) on Helkaman ja kumppaneiden (2015, 114) mukaan esittänyt, että häpeässä huolen aiheena on erityisesti toisilta saatava arvostus.

Koska häpeä saa negatiivisen arvioinnin kohdistumaan itseän, Tangney ja Dearing uskovat häpeällä olevan vaikutuksia itsetuntoon. Häpeän ja itsetunnon yhteydestä ei ole perusteellista tutkimuksellista näyttöä, mutta Tangney ja Dearing ajattelevat, että toistuva itsen syyttäminen epäonnistumisista ja epäsopivasta käyttäytymisestä on uhka minäkuvalle ja itsetunnolle. Toisaalta häpeän ja itsetunnon yhteys ei ole vain yhdensuuntainen, sillä myös matala itsetunto vaikuttaa altistavan toistuville häpeän tunteille. (Tangney & Dearing 2002, 59–60.)

Häpeän ja itsetunnon välinen yhteys on monin tavoin kompleksinen, sillä häpeäalttiuden ja heikon itsetunnon lisäksi tilanteissa vaikuttavat monet muut psykologiset ja tilanteiset tekijät. Häpeänkokemukset eivät siis yksioikoisesti vaikuta itsetuntoon eikä huono itsetunto altista välttämättä häpeäkokemuksille, vaan kokemusten synnyssä on aina mukana joukko taustatekijöitä, jotka toimivat potentiaalista uhkaa aiheuttavissa tilanteissa joko suojaavina tai altistavina tekijöinä. Yksilön itsetuntoa voi esimerkiksi vahvistaa se, että hän on menestynyt elämässään, hänellä on epätavallisia taitoja tai kykyjä tai hän saa kunnioitusta merkittävilta henkilöiltä. Erilaiset puutteet, heikkoudet tai vähemmistöjäsenyydet toimivat puolestaan itsetuntoa heikentävinä ja samalla häpeäalttiutta lisäävinä taustatekijöinä. Häpeäalttiuteen taas

vaikuttavat itsetunnon lisäksi esimerkiksi temperamentti, sosialisatio ja kulttuuri. Vaikuttaa myös siltä, että toisilla on paremmat valmiudet kohdata häpeäkokemuksia ja toipua niistä. Jos yksilöllä on hyvät selviytymiskeinot, häpeäkokemus ei välttämättä ole minäkokemuksen kannalta yhtä tuhoisa. (Tangney & Dearing 2002, 60–62.)

### **2.3 Häpeä sosiaalisena kompassina**

Tara L. Gruenewald, Sally S. Dickerson ja Margaret E. Kemeny (2007) ovat selittäneet häpeää sosiaalisen minän säilytysteorian kautta (engl. social self preservation theory). Heidän lähestymistapansa häpeään on luonnontieteellisen selittävä, sillä he ovat todentaneet teoriaansa laboratorio-olosuhteissa järjestetyin tehtävin ja fysiologisia muutoksia tarkkailevin mittauksin. Teoria tarjoaa kuitenkin tarttumapintaa myös ymmärtävälle tutkimukselle.

Gruenewaldin, Dickersonin ja Kemenyn (2007) sosiaalisen minän säilytysteorian mukaan häpeä palvelee sosiaalisia tarkoituksia, vaikka häpeäkokemus itsessään onkin yksityinen ja yksilöllinen. Teoria nojaa ajatukseen siitä, että positiivisen sosiaalisen minän ylläpitäminen on elämässä menestymisen ja selviytymisen edellytys, koska se vaikuttaa siihen, kuinka toiset ihmiset ovat valmiita panostamaan meihin. Häpeän tarkoituksena on varoittaa sosiaalista minää uhkaavista tilanteista ja ylläpitää tarkoituksenmukaista sosiaalista käyttäytymistä. Gruenewald ym. ajattelevat, että häpeä on sosiaalisen selviytymisen kannalta niin merkittävä tekijä, että sitä voidaan pitää jopa yhtenä perustunteista. (Mp. 68–69, 82.)

Sosiaalisen minän säilytysteorian mukaan asiat, jotka uhkaavat positiivista sosiaalista minäkuvaa, synnyttävät häpeän tunteita. Uhkia sosiaaliselle minälle ovat voivat Gruenewaldin ym. mukaan olla itsetunnon, aseman tai hyväksynnän menetys. Nämä voivat olla uhattuina tilanteissa, joissa henkilön kyvyt, pätevyys tai sosiaalisen minäkuvan kannalta keskeiset ominaisuudet kyseenalaistetaan, tai tilanteissa, joissa yksilö kokee tulevaisuuden torjutuksi tai halveksituksi. Gruenewald ym. viittaavat Keltnerin ja Buswellin (1996) havaintoon siitä, että häpeäkokemuksesta edeltää usein heikko suoriutuminen, toisten loukkaaminen, epäonnistuminen toisten odotusten täyttämässä, rooliin sopimaton käyttäytyminen ja pettyminen itseensä. Häpeäkokemukseen näyttää siis vahvasti liittyvän kokemus minän ja sosiaalisen aseman tai

julkisuuskuvan ristiriidasta. Ristiriitaa synnyttävä ja sosiaalisen minän tasapainoa uhkaava tilanne voi olla todellinen, mutta häpeää voidaan kokea myös mahdollisesta tai todennäköisestä uhasta. (Gruenewald ym. 2007, 68–70.)

Gruenewald ym. olettavat, että ihmiset kohtaavat sosiaaliselle minälleen potentiaalisia uhkia päivittäin, mutta vain harvat näistä tilanteista mielletään merkittäviksi uhiksi. Ihmisten välillä on myös eroja siinä, kuinka herkkiä he ovat tulkitsemaan tilanteita sosiaalista minää uhkaaviksi. Toisaalta myös sosiaalinen ympäristö vaikuttaa potentiaaliseen sosiaalista minää uhkaavien tilanteiden määrään. Siinä missä toisten sosiaalinen minä joutuu uhatuksi vain harvoin, saattavat jotkin fyysiset vammat, stigmatisoivat sairaudet tai tietyt vähemmistöjäsenyydet altistaa toisia jatkuvalle, toistuvalla ja moninaiselle uhalle. Gruenewald ym. tulkitsevat myös, että alhainen ammatillinen asema voi olla yksi jatkuva tai sosiaalista minää uhkaava asia, koska se pakottaa toistuvasti tunnustamaan alempiarvoisen aseman suhteessa muihin. (Gruenewald ym. 2007, 78–80.)

Sosiaalisen minän säilytysteorian mukaan häpeän tunteiden syntyminen liittyy siis tilanteisiin, joissa yksilö tulee negatiivisesti arvioiduksi tai joutuu alisteiseen asemaan ja altavastaajan rooliin. Fysiologisissa mittauksissa tämä näkyy samanlaisina muutoksina kuin eläimillä tilanteissa, joissa ne jäävät alakynteen valtataisteluissa. Eläimillä fysiologiset reaktiot ja niitä seuraavat käyttäytymisreaktiot toimivat valtataisteluissa tilanteeseen sopeuttavina tekijöinä. Ne saavat hyvittelemään, alistumaan tai vetäytymään. Gruenewald ym. toteavatkin, että tarvitaan lisää tutkimusta siitä, millaisia motivaatioon ja käyttäytymiseen vaikuttavia seurauksia häpeään liittyvillä fysiologisilla reaktioilla on. Toistaiseksi he olettavat, että lyhyellä aikavälillä fysiologisten muutosten aikaansaamat vasteet voivat olla sosiaalisesti sopeuttavia, mutta epäilevät, että pitkällä aikavälillä niillä voi olla negatiivisia vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Häpeän onkin useissa tutkimuksissa arveltu olevan yksi masennuksen ja sosiaalisen ahdistuksen avaintekijöistä. (Gruenewald ym. 2007, 74–78, 80.)

Häpeä toimii sosiaalisena kompassina eri yhteisöissä ei tavoin, sillä kulttuuriympäristö vaikuttaa häpeän syntyyn ja ilmenemiseen. Häpeää pidetään universaalina tunteena, mutta ne socialisaation myötä omaksutut normit, jotka säätelevät häpeän syntymistä, ovat eri kulttuureissa erilaisia (Goetz & Keltner 2007, 155–157, 160; Lewis 1995, 209; Malinen 2010b, 19). Eri



kulttuurien välillä on siis eroja siinä, mikä aiheuttaa häpeää, kuinka häpeän tunteita ilmaistaan ja kuinka häpeään suhtaudutaan (Wong & Tsai 2007, 219; Wallbott & Scherer 1995, 481–483). Wong and Tsai (2007, myös Goetz & Keltner 2007, 158) ovat esittäneet, että erot johtuvat ennen kaikkea siitä, kuinka minuus kulttuurissa rakentuu. Häpeä muodostuu yksilökeskeisissä ja kollektiivisissa kulttuureissa eri tavoin, koska yksilön sosiaalinen rooli on näissä kulttuureissa erilainen. Kulttuurin ei kuitenkaan tarvitse tarkoittaa laajassa merkityksessä eri maiden, kielialueiden tai uskontojen muodostamaa kulttuurialuetta, vaan kyse voi olla hyvinkin pienestä kulttuuriyksiköstä. Malisen (2010b, 20–21) mukaan jo sukujen ja perheiden välillä on eroja siinä, mikä koetaan häpeälliseksi ja mikä ei.

Häpeätutkimuksessa ollaan yksimielisiä siitä, että häpeän tunteet ilmenevät suhteessa muihin. Toisiin ihmisiin viitataan kuitenkin tavallisesti varsin epämääräisenä joukkona, esimerkiksi yleisönä, ihmisinä tai sosiaalisena miljöönä. Silloin, kun tutkimuksissa on tarkasteltu lapsuuden häpeäkokemuksia tai häpeälttiuden kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä, on yleisöjen identiteettejä määritelty tarkemmin (esim. Emde & Oppenheim 1995; Malinen 2010b, 162–164), mutta aikuisiän häpeätutkimuksissa nämä häpeän tunteiden syntymiseen vaikuttavat toiset ovat hyvin kasvatonta joukkoa. Joissakin tutkimuksissa ja teorioissa käytetään käsitettä merkitykselliset muut (engl. important/meaningful/significant others), mutta käsitteen tarkoite jää edelleen melko avoimeksi. Barret (1995, 41) esimerkiksi kuittaa merkityksellisten muiden olevan niitä, jotka arvioivat tai voivat arvioida yksilöä.

Evoluutioantropologi Daniel M. T. Fessler on yksi harvoista aikuisiän häpeäkokemusten yleisöjä tarkastelleista tutkijoista. Fesslerin mukaan häpeä on pohjimmiltaan toisiin suuntautunut emotionio. Häpeässä yksilön kokemus itsestä on ehdollinen siitä, kuinka toiset arvioivat hänet. Fesslerin teorian mukaan häpeä on sosiaaliseen hierarkkisointiin pohjautuvaa ja sen perimmäinen tavoite on motivoida käyttäytymään tavoilla, jotka parantavat yksilön asemia sosiaalisissa arvojärjestyksissä. Evolutiivisesti kyse on aiemmin ollut biologisesta selviytymisestä, sillä hierarkiassa korkeassa asemassa olevilla yksilöillä on ollut käytössään parhaat resurssit. Nyky maailmassa kyse ei useinkaan enää ole voimalla hankituista valta-asemista vaan kulttuurisesti saadusta arvostuksesta. Yksilöt kokevat häpeän tunteita, jos eivät kykene saavuttamaan kulttuurisesti jaettua käsitystä siitä, mikä on normaalina, sopivana tai järkevänä pidettyä käyttäytymistä. Fesslerin mukaan sosiaaliseen vertailuun perustuvan häpeän tarkoituksena on

motivoida yhteistyöhön ja tätä kautta oman aseman parantamiseen. Evoluutio on siis kehittänyt häpeästä motivationaalisen systeemin, joka saa ihmiset käyttäytymään tavoilla, jotka ilmaisevat muille, että hän on luotettava yhteistyökumppani. Eikä kyse ole vain nykyhetkestä, sillä häpeä motivoi ylläpitämään sosiaalista mainetta myös tulevaisuutta ajatellen. (Fessler 2007, 174–181, 188.)

Fesslerin häpeäteorisonttiin kuuluu pohdintaa siitä, mikä vaikuttaa häpeäkokemuksen intensiivisyyteen, ja tämä pohdinta tekee näkyväksi myös häpeän yleisöjä. Fesslerin mielestä häpeän intensiivisyyteen vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka suuri yleisö normien rikkomusta todistaa ja keitä he ovat identiteetiltään. Fessler uskoo, että oman kulttuuriryhmän jäsenet ovat merkityksellisempiä kuin toisten ryhmien jäsenet ja oman kulttuuriryhmän sisällä merkityksellisiä ovat puolestaan ne, jotka ovat lähinnä yksilöä maantieteellisestikin. Myös vuorovaikutuksen tiheydellä täytyy Fesslerin mukaan olla vaikutusta, minkä seurauksena hän ajattelee, että normien rikkomusta seuraavan häpeän tunteen tulisi olla voimakkaampi silloin, kun sitä todistavat henkilöt, joiden kanssa yksilö on vuorovaikutuksessa usein. Lisäksi Fessler ajattelee, että yksilön ja yleisön samankaltaisuuden määrä vaikuttaa häpeäkokemuksen intensiivisyyteen. Jos yleisö on ikänsä, sukupuolensa tai muiden tekijöiden osalta samankaltaista, se voi häpeällisen tilanteen havainnoijana tuntua tukalammalta. Edelleen häpeän intensiivisyyteen voi Fesslerin mukaan vaikuttaa se, että yleisönä on henkilöitä, jotka ovat menestyneet yksilön tavoittelemilla aloilla. (Fessler 2007, 181–183.)

## **2.4 Häpeä toiminnallisena vaikuttimena**

Tunnekokemuksesta seuraa toimintaa tai ainakin toiminta-aikeita (Barrett 1995, 41–42; De Hooge ym. 2011, 200; Lindsay-Hartz ym. 1995, 274, 298; Tracy & Robins 2007, 5; Zeelenberg & Pieters 2006, 117–118). Häpeän toiminnallisia seurauksia on tavallisesti pidetty negatiivisina tai ristiriitaisina (De Hooge ym. 2011, 202; De Hooge ym. 2018). Häpeän on nähty ennen kaikkea synnyttävän tarvetta piiloutua tai päästä pois häpeää aiheuttavasta tilanteesta (Barrett 1995, 41–42; De Hooge 2011, 202; De Hooge 2018, 1; Gilbert 1997, 122; Lewis 1995, 2; Lindsay-Hartz ym. 1995, 295; Mills 2004, 28). Barrettin (1995, 44) mukaan vetäytyminen on ainoa todelliseksi koettu vaihtoehto, koska yksilö ei pysty kokoamaan itseään käsillä olevassa

hetkessä. Toisinaan häpeän on todettu aiheuttavan myös vihaa ja raivoa. Lindsay-Hartzin ym. (1995, 296) mukaan viha voi olla reaktio tilanteissa, joissa yksilö kokee tilanteesta poistumisen mahdottomaksi. Tällöin sanallinen tai fyysinen hyökkäys toista kohtaan voi olla pyrkimystä palauttaa oma tuhoutunut itsearvostus. (Mp.) Vihanpurkaukset toimivat tällöin minää suojaavana puolustuskeinona.

Janice Lindsay-Hartzin, Joseph de Riveran ja Michael L. Mascolon (1995, 274, 293, 296–297) mukaan tunnekokemuksen toimintaan vaikuttavat motivationaaliset vaikutukset voivat olla joko sopeuttavia tai tuhoavia (engl. adaptive tai maladaptive) sen mukaan, kuinka hyvin ne sopivat tilanteeseen ja edistävät yksilön henkilökohtaista kehittymistä. Häpeä on heidän mukaansa sopeuttavaa esimerkiksi silloin, kun se tekee näkyväksi oman moraalisesti arveluttavan käytöksen ja sitouttaa positiivisiin sosiaalisiin arvoihin sekä motivoi muuttamaan omaan käyttäytymistöiden mukaiseksi. Tuhoisaa häpeä voi puolestaan olla esimerkiksi silloin, kun siihen sisältyy saavuttamattomia tai epärealistisia ideaaleja (kuten toive toisenlaisesta ihonväristä tai seksuaalisesta suuntautumisesta), tai silloin, kun yksilö omaksuu muilta epäterveitä näkemyksiä, joiden mukaan tietty olemisen tapa olisi mahdotonta hyväksyä (esim. rasistiset näkemykset). Näissä tilanteissa sopeuttava vaihtoehto voisi Lindsay-Hartzin ym. mukaan olla esimerkiksi muiden valistaminen, toisenlaisen sosiaalisen seuraan hakeutuminen tai sen hyväksyminen, etteivät toiset välttämättä aina jaa samoja ideaaleja. (Lindsay-Hartz ym. 1995, 297.)

Koska häpeä kohdistuu kokonaisvaltaisesti itseän, se pakottaa tekemään töitä oman minäkäsityksen kanssa. Tälläkin voi Lindsay-Hartzin ym. (1995, 297) mukaan olla sekä sopeuttavia että tuhoavia seurauksia. Mikäli häpeä saa yksilön puolustuskannalle, tämä ei välttämättä kykene tarkastelemaan omaa identiteettiään kokonaisvaltaisesti. Jos yksilö lisäksi uskoo, ettei oma persoona voi muuttua, voi seurauksena olla passiivista tai avuttonta käyttäytymistä. Jos yksilö sen sijaan hyväksyy, että minään voi liittyä puolia, jotka eivät vastaa omia ideaaleja mutta joita voi muuttaa, häpeä voi sitouttaa tekemään vaikeita muutoksia ja auttaa ratkaisemaan häpeää synnyttävän tilanteen. (Mp.)

Marcel Zeelenberg ja Rik Pieters (2006, 122) ovat pyrkineet viemään tunnetutkimusta eteenpäin kääntämällä huomion siihen, millaisia tulevaisuuteen suuntautuvia motivationaalisia

seurauksia tunteilla on. He esittävät, ettei tunteilla ole pelkästään merkitystä siinä, että ne auttavat tarkkailemaan menneisyydessä asetettujen päämäärien toteutumista, vaan myös siinä, että ne ohjaavat tulevaisuuteen suuntautuvaa päämäärien asettamista. Zeelenberg ja Pieters ovat soveltaneet pragmaattista käyttäytymiseen keskittyvää näkökulmaansa<sup>2</sup> tutkiessaan päätöksentekoa kulutustilanteissa ja todenneet, että niinkin läheisillä tunteilla kuten katumyksellä ja pettymyksellä on erilaisia vaikutuksia käyttäytymiseen. (Mas. 117, 121–122, 128, 131–132.)

Ilona de Hooge, Marcel Zeelenberg ja Seger M. Breugelmans ym. (2011) ovat edelleen soveltaneet Zeelenbergin ja Pietersin pragmaattista ja tulevaisuusorientoitunutta lähestymistapaa häpeän ja syyllisyyden käyttäytymisseurausten vertailuun. De Hooge ym. ajattelevat, että eri tunteet ovat reaktioita erilaisiin ongelmiin, minkä vuoksi niistä seuraa erilaista käyttäytymistä. Heidän mukaansa negatiivisten minätietoisuustunteiden tarkoituksena on motivoida käyttäytymään niin, että epäedullisen nykytilanteen ja päämääräksi asetetun tavoitetilanteen välinen kuilu on mahdollista ylittää. Tilanteiset tekijät ja kokonaistavoite vaikuttavat siihen, millaiseen toimintaan tunne lopulta motivoi. (De Hooge ym. 2011, 200.)

De Hoogen ja kumppaneiden mukaan häpeän toiminnalliset seuraukset ovat kuitenkin ensisijaisesti sosiaalisuuteen pyrkiviä eivätkä eristäviä kuten aiemmin on yleensä ajateltu. De Hooge ym. näkevät, että häpeä motivoi toimintoihin, joiden avulla yksilö voi toisaalta palauttaa oman positiivisen minäkuvansa ja toisaalta pyrkiä parantamaan kuvaa, joka muilla on itsestä. Tämä sosiaalisuutta edistävä toiminta voi olla esimerkiksi tilanteen korjaavaa toimintaa tai uusiin haasteisiin ja tavoitteisiin tarttumista. Jos minäkäsityksen palauttaminen ei ole mahdollista tai jos siihen sisältyy liikaa riskejä, seuraa häpeän tunteesta välttelyreaktioita, joiden avulla suojellaan minäkäsitystä uusilta iskuilta. Häpeä voi siis motivoida joko korjaamaan tai suojaamaan. (De Hooge ym. 2011, 202–203; De Hooge ym. 2018, 5.)

---

<sup>2</sup> Zeelenberg ja Pieters kutsuvat lähestymistapaansa feeling is for doing -näkökulmaksi ovat selittäneet sen olevan jatkokehittelyä Fiskin (1992) pragmaattista asennetta kuvaavalle "thinking is for doing" -lausahdukselle (Zeelenberg ja Pieters 2006, 120).

## 2.5 Häpeä ajassa aaltoilevana kokemuksena

Häpeäkokemus on jaettu häpeätutkimuksessa ja -kirjallisuudessa ajallisesti kahteen tyyppiin. Sekä Malinen (2010b, 28) että Rosario ja White (2006, 96) viittaavat Gossiin, Gilbertiin ja Allaniin (1994) erotellessaan hetkellisen ja tilapäisen tunnetilan (engl. state shame) sekä taipumuksellisen ja sisäistetyn häpeäkokemuksen (engl. trait shame). Tilapäinen häpeäkokemus on tunne, joka toimii edellisissä luvuissa kuvattuna moraalisen tunteena. Se on luonteeltaan useimmiten sopeuttavaa ja estää sosiaalisten normien ja odotusten vastaisen käyttäytymisen (Malinen 2010b, 28). Taipumuksellinen häpeä taas on pysyvämpää, tilanteeseen sopimatonta ja seurauksiltaan negatiivista. Se on yhdistetty myös tunnehäiriöihin ja psyykkisiin ongelmiin, ja ainakin osa häpeätutkijoista katsoo, että sen juuret ovat lapsuus- ja nuoruuskokemuksissa. (Claesson & Sohlberg 2002; Malinen 2010b, 160, 188–190; Rosario & White 2006, 96; Tangney ym. 2007a, 352.) Taipumuksellista häpeää on kutsuttu muun muassa myös häpeälttiudeksi ja krooniseksi häpeäksi (Malinen 2010b, 29, 160).

Häpeätutkimuksen ja -kirjallisuuden aikaperspektiivi tuntuu yksinäisyystutkimukseen verrattuna kapealta. Yksinäisyystutkimuksessa on kyseenalaistettu käsitys kokemuksen staattisuudesta ja lineaarisuudesta ja kiinnitetty huomiota siihen, kuinka yksinäisyys muuttuu, vähenee tai lisääntyy ajallisesti tarkasteltuna. Yksinäisyyden on havaittu vaihtelevan muun muassa vuoden- ja vuorokaudenaikojen sekä viikonpäivien, juhlapyhien ja eri elämänvaiheiden mukaan. (Tiilikainen 2019; Victor ym. 2008, 139–140, 145.) Koska yksinäisyys vaikuttaa kuitenkin olevan kokemuksena monin tavoin samankaltainen ja sitä kautta tutkimuskohteena samalla tavoin monikasvoinen kuin häpeä<sup>3</sup>, lainaan yksinäisyystutkimuksesta lisää työkaluja häpeän aikaulottuvuuksien tarkasteluun.

Yksinäisyystutkimuksessa on häpeätutkimuksen tavoin eroteltu tilapäinen kokemus ja krooninen tai sisäistetty kokemus. Tilapäinen yksinäisyys viittaa ohimeneviin ja arkipäiväisiin yksinäisyyden kokemuksiin ja krooninen yksinäisyys jatkuvaan yksinäisyyden kokemukseen, joka on sisäistettyä ja kestää useita vuosia tai on jopa elämänmittaista (Kangasniemi 2005, 258;

---

<sup>3</sup> Yksinäisyyskokemus saa eri näkökulmista ja eri elämäntilanteista tarkasteltuna eri merkityksiä. Kokeemukset ja kokemukselle annetut merkityksen vaihtelevat niin kulttuureittain kuin kulttuurin sisälläkin. Yksinäisyystutkimusten tulokset ovat olleet moniselitteisiä ja toisinaan ristiriitaisia. (Palkeinen 2005, 111.)

Palkeinen 2005, 119; Young 1982, 382). Näiden lisäksi yksinäisyystutkimus erottaa kolmannenkin aikaulottuvuuden, jota on kutsuttu tilanteiseksi yksinäisyydeksi. Kangasniemen (2005, 258) ja Youngin (1982, 382) mukaan tilanteinen yksinäisyys liittyy tavallisesti elämänmuutoksiin ja kriiseihin, joita voivat työelämässä olla esimerkiksi työn menettäminen tai eläkkeelle jääminen. Palkeinen (2005, 119) puolestaan näkee, että tietynlaiset tilanteet ja ulkoiset olosuhteet aktualisoivat tilanteisen yksinäisyyden tunteita. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi tekemisen ja toimijuuden tunteen puuttuminen, turvattomuutta aiheuttava tilanne tai konkreettinen yksinolo. Tilanteiseen yksinäisyyteen voidaan ajan kanssa sopeutua, sitä voidaan oppia lievittämään tai se voidaan ratkaista. (Kangasniemi 2005, 258; Palkeinen 2005, 119; Young 1982, 382; Victor ym. 142.)

Tilapäisen, tilanteisen ja kroonisen yksinäisyyden lisäksi Kangasniemi (2005, 258; 2008, 133) erottelee toistuvan eli syklisen yksinäisyyden sekä tulevaisuuteen kohdistuvan eli futuurisen yksinäisyyden, joka on tyypiltään potentiaalista. Victor ja Bond (2008, 139–140) ovat esimerkiksi havainneet, että yksinäisyys voi liittyä tiettyihin vuodenaikoihin, juhlapäiviin tai viikonpäiviin. Kangasniemen (2008, 134) mukaan elämänkulussa voi olla syklisiä yksinäisyyttä myös toistuvien tapahtumien kuten parisuhteen päättymisten yhteydessä. Sykliseen yksinäisyyteen liittyy se, että tunne on välillä poissa. Kangasniemi (2008, 134) uskoo kuitenkin, että yksinäisyyden intensiteetti liittyy lähteisesti aikaulottuvuuteen, ja hän epäilee, että yksinäisyyden luonne voi muuttua, jos yksinäisyys jatkuu kauan. Näin esimerkiksi syklinen yksinäisyys voi ajan myötä muuttua krooniseksi. Tulevaisuuteen suuntautuva yksinäisyys taas on pikemminkin yksinäisyyden pelkoa (Palkeinen 2005, 119).

## 2.6 Häpeä tässä tutkimuksessa

Käytän tässä työssä **häpeää** kattokäsitteenä, joka kattaa laajasti kaikenlaiset työhön, uraan ja ammattiin liittyvät häpeän, nolouden ja syyllisyyden tunteet. Näiden läheisten sukulaistunteiden erottaminen ei ole tutkimuksen näkökulman vuoksi tarpeellista eikä toisaalta edes mahdollista. Vaikka häpeää, noloutta ja syyllisyyttä on pyritty erityisesti psykologisessa tutkimuksessa erottamaan toisistaan, eivät maallikot välttämättä tekee samanlaista erontekoa omassa kielenkäytössään. Edelstein ja Shaver (2007, 205) ovat esimerkiksi havainneet, ettei tyypillinen

collegetasaisen koulutuksen käynyt amerikanenglannin puhuja tee selkeää eroa näiden kolmen tunteen välille. Suomesta ei tietääkseni ole samanlaista tunnesanojen semanttista verkostoa ja kielenkäyttäjien leksikaalista tietoisuutta selvittävää tutkimusta kuin englannista, mutta tavallaan tämän tutkimuksen aineistonkeruuvaiheen tehtävänanto on koetellut tutkimukseen osallistuvien leksikaalista tietoisuutta. Tutkimukseen osallistuvia on vain väljästi pyydetty kertomaan työhäpeästä, jolloin häpeän tunnistaminen ja tulkinta on jäänyt heidän omalle vastuulleen.

Käytän myös käsitettä **tunne** laajassa merkityksessä, joka Jokisen, Venäläisen ja Vähämäen (2015, 18) mukaan kattaa englannin kielen sanat "feeling", "emotion" ja "affect". En siis tee eroa tuntemuksen, emotion ja affektin välille, vaikka etenkin tunteiden sosiologisessa, feministisessä ja kulttuuriteoreettisessa tutkimuksessa ne pidetään analyttisesti erillään (Jokinen ym. 2015, 18). Tulkintani on, että häpeä voi kokemuksena asemoitua näille kaikille kolmelle pinnalle tai niiden rajoille. Uskon, että se voi joissakin tilanteissa olla Jokisen ym. (2015, 18) kuvaama ruumiissa tai iholla tuntuva tuntemus, jolle ei tunnu olevan sanoja. Tällainen tuntemus voisi olla häpeän tunnistamaton puoli. Se, josta puhutaan muuten kuin häpeään viitaten ja jonka taustalla saattaa olla Pietiäisen (2010, 30–31) kuvaama antitunne eli kielletty tunne. Mitä ilmeisimmin häpeä on myös kognitiivisesti tunnistettava, kielellisesti nimetty ja kulttuurisesti tunnistettu emotion (Jokinen ym. 2015, 18), jollaisena sitä on myös tutkittu eniten. Koska häpeälle on lisäksi tunnistettavissa biologiset, psykologiset ja sosiaaliset juuret, on se väistämättä myös affekti eli kokemus, jossa Jokisen ym. (2015, 19–21) affektitutkimuksen erittelyn mukaan on monenlaista ja määrittelemätöntä ruumiin, mielen ja yhteiskunnan kohtaamispiteisiin kietoutuvaa ambivalenttia. Itse olen kuitenkin kiinnostunut siitä, mitä Jokinen ym. (2015, 21) Ahmedia (2004) lainaten tiivistävät: "tutkijan kysymys ei ole 'mitä tunteet ovat' vaan 'mitä tunteet tekevät'."

### 3 Tutkimuksen toteutus

Olen tässä työssä kiinnostunut työhäpeäksi nimittämästäni ilmiöstä. Lähestyn työhäpeää yksilöllisenä kokemuksena, joka syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tietystä ajassa ja paikassa. Työn taustalla vaikuttavan fenomenologisen ymmärryksen mukaisesti oletan, että yksittäistapausten kautta voi muodostua kuva yleisemmästä. Tässä luvussa avaan tutkimuksen toteutusta kuvaamalla tutkimustehtävää ja -otetta (luku 3.1), aineistonkeruuta ja aineistoa (luku 3.2) sekä aineiston analyysiä (luku 3.3).

#### 3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusote

Koska aiempaa tutkimusta työhäpeästä ei tunnu löytyvän, olen lähtenyt liikkeelle väljästä ihmettelystä: olen ollut kiinnostunut siitä, mistä ihmiset alkavat kertoa, kun heitä pyydetään kertomaan työhäpeästä. Taustaoletuksenani on ollut ajatus, että tutkimuksen puutteesta huolimatta työhäpeä olisi henkilökohtaisen elämän ilmiönä kaikille jollakin tapaa tuttu, koska työ on keskeinen osa aikuisen ihmisen arkea ja häpeä yksi jokapäiväisen elämän keskeisimmistä emootioista.

Tutkimuksen tavoitteena on luoda kuvaa siitä, millainen työelämäkokemus työhäpeä on. Tutkimuskysymyksinäni kysyn

1. mitä työelämään liittyvää tai työelämästä nousevaa yksilöt häpeävät
2. millainen kokemus työhäpeäkokemus on luonteeltaan
3. millaisia merkityksiä työhäpeäkokemus yksilöiden ura- ja elämänkuluissa saa.

Tutkimus asemoituu löyhästi ymmärtävän tutkimusperinteen kentälle, koska fenomenologinen ajattelu tuntui tutkimuksen alkuvaiheessa vastaavan parhaiten esiyymmärrystäni siitä, millainen kokemus häpeäkokemus on. Fenomenologinen ajattelu toimii tutkimuksessa ennen kaikkea taustafilosofiana sekä tutkimusprosessia tekemistä tukevana luotettavuuskriteeristönä. Olenkin työn eri vaiheissa nojannut Juha Perttulan (1995, 102–104) esittämiin yleisiin luotettavuuskriteereihin.



Fenomenologit ajattelevat, ettei ihmistä voi ymmärtää irrallaan suhteestaan maailmaan. Suhde maailmaan on vastavuoroinen: ihmiset sekä rakentuvat suhteessa ympäröivään maailmaan että rakentavat tuota maailmaa. Kullakin yksilöllä on oma suhteensa erilaisiin asioihin elämänpiirissään. Vaikka yksilöt näennäisesti eläisivät samaa hetkeä samassa tilassa, heidän perspektiivinsä on erilainen, sillä se on rakentunut kunkin henkilökohtaisen elämänhistorian tuloksena. Perspektiivi koostuu aiemmista kokemuksista, käsityksistä, arvoista ja tuntemisen tavoista sekä kietoutuu aina tiettyyn kulttuuriin ja sosiaaliseen elämään. Perspektiivi on kuin kehys, jonka luomista rajoista koemme ja tulkitsemme kokemaamme. (Laine 2018, 30–31.)

Fenomenologien mukaan kokemuksellisuus on koko ihmisen maailmasuhteen perusta, mikä tarkoittaa, että elämä on meille ensisijaisesti olemassa kokemuksina – ei käsitteellisenä ajatteluna. Lisäksi fenomenologit ajattelevat, että ihmisen kokemuksellinen suhde maailmaan on intentionaalinen eli kaikki kokemamme merkitsee meille jotakin. Jos haluamme ymmärtää ihmisen toimintaa, meidän on selvitettävä, millaisten merkitysten pohjalta hän toimii. (Laine 2018, 31; Virtanen 2006, 165.)

Fenomenologisessa pohdinnassa ihmisen ja maailman vastavuoroista suhdetta tarkastellaan aina yksilön perspektiivistä. Kiinnostuksen kohteena on se, mikä ilmenee itse koettuna ja elettyinä. Yksilön perspektiivin korostaminen ei kuitenkaan tarkoita yhteiskunnallisen tai yhteisöllisen näkökulman väheksymistä, sillä yksilöt ymmärretään yhteiskunnallisiksi yksilöiksi ja kulttuuriolennoiksi. Tiettyjen yhteisöjen jäsenillä on yhteisiä piirteitä ja yhteisiä tapoja kokea maailma, sillä he ovat osa jonkin yhteisön luomaa merkitysten perinnettä. Merkityksiä luodaan siitä yhteisöstä käsin, jossa on kasvettu. Näin ollen voidaan ajatella, että jokaisen yksilön kokemus paljastaa myös jotain yleistä. Oikeastaan koko fenomenologinen tulkinta nojaa merkitysten intersubjektivisuuteen, sillä oletus on, että ne merkitykset, joita pystymme toisten kokemuksista ymmärtämään, ovat luonteeltaan jaettuja. (Laine 2018, 30–32; Lehtovaara 1995, 75.)

Tässä tutkimuksessa tulkitseen häpeä biologisista ja psykologista taustoistaan huolimatta ensisijaisesti yhteiskunnalliseksi käytänteeksi. Yksityisestä ja intiimistä luonteestaan huolimatta häpeä syntyy sosiaalisessa kontekstissa ja liittyy tätä kautta vahvasti yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin konventioihin. Häpeä sekä syntyy vallitsevissa käytänteissä että pitää niitä yllä toimimalla sopeuttavana itsesäätelytunteena.

## 3.2 Aineistonkeruu ja aineisto

Tutkimuksen aineisto on kerätty kahdella tapaa kahdessa eri vaiheessa. Tämä johtui siitä, että aineistonkeruumenetelmän valinta tuntui tutkimusaiheen luonteen vuoksi haasteelliselta. En ollut varma, kuinka voisin tavoittaa ilmiön, josta ei yleensä puhuta tai jota ei välttämättä edes ajatella. Lähestyin aihetta aluksi keräämällä aineistoa verkossa toteutetulla ryhmäkeskustelulla. Kokemukset keskustelusta olivat kuitenkin ristiriitaisia, minkä vuoksi täydensin aineistoa myöhemmin verkkokyselyllä. Nämä kaksi aineistonkeruun toteutusta on kuvattu luvuissa 3.2.1 ja 3.2.2.

### 3.2.1 Ryhmäkeskustelu verkossa

Toteutin huhtikuussa 2019 aineistonkeruupilotin, jossa käytin menetelmänä verkossa toteutettua ryhmäkeskustelua. Tavoittelin ryhmäkeskustelulla ennen kaikkea etuja, joita Eskolan ja Suorannan (1998, 95) mukaan ovat ryhmän tuoma tuki ja runsaampi tieto silloin, kun osallistujat herättävät toisissaan muistikuvia tai rohkaisevat ja innostavat toisiaan muistelemaan.

Valtosen (2005, 223) tavoin ymmärsin ryhmäkeskustelun keskustelutilaisuudeksi, johon on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan tietyistä aiheista tietyksi ajaksi fokusoidusti mutta vapaamuotoisesti. Valtosen mukaan ryhmäkeskustelumetodissa on keskeistä ryhmän vetäjän eli moderaattorin tai fasilitaattorin läsnäolo. Vetäjän tehtävänä on luoda keskustelulle otollinen ilmapiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti ja rohkaista keskustelijoita keskustelemaan keskenään aiheesta. (Mp.) Vetäjä siis pyrkii luomaan vuorovaikutusta osallistujien välille ja pysymään itse taustalla.

Oma pilottikeskusteluni käytiin verkossa, koska se mahdollisti osallistujien hankkimisen eri paikkakunnilta. Keskustelualustana toimi salainen Facebook-ryhmä, jonka suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynsin Lijadin ja van Schalkwykin (2015) kokemuksia asynkronisesta Facebook-fokusryhmäkeskustelusta aineistonkeruumenetelmänä. Vapaaehtoiset osallistujat löytyivät omista sosiaalisen median verkostoistani.

Pilottiin osallistui viisi henkilöä, ja he kävivät keskustelua kahden viikon ajan. En halunnut rajata aiheen käsittelyä millään tapaa, koska tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on luoda kuva toistaiseksi tutkimattomasta aiheesta. Halusin nähdä, mistä lähdetään puhumaan, kun pyydetään puhumaan työhäpeästä. Jotta keskustelu kuitenkin lähti käyntiin ja pysyi yllä, olin varannut molemmille viikoille oman keskusteluteemansa. Käynnistin keskustelut eri viikoilla seuraavilla kysymyksillä:

- Millaisia työhön, ammattiin ja uraan liittyviä häpeäkokemuksia teille muistuu mieleen? (Viikko 1)
- Onko työhön uraan tai ammattiin liittyvillä häpeäkokemuksilla ollut jonkinlaisia vaikutuksia toimintaan tai tekemiseen ratkaisuihin? (Viikko 2)

Edellytin osallistujien vastaavan molempien viikkojen teemoihin mutta lisäksi rohkaisin heitä käymään keskustelua kaikista mieleen tulevista aiheeseen liittyvistä kokemuksista. Ensimmäisen viikon teemasta sai jatkaa myös toisella viikolla. Toisen viikon lopulla julkaisin lisäksi kyselyn, jossa kysyttiin muutamia avoimien kysymyksien kokemuksia siitä, millaista oli keskustella häpeästä Facebook-ryhmässä omalla nimellä tuntemattomien ihmisten kanssa. Kyselyyn vastasi kolme henkilöä.

Testasin pilotin aikana myös omaa rooliani keskustelun vetäjänä. Pysin aluksi pysymään taustalla eräänlaisessa ylläpitäjän roolissa. Annoin alkuvaiheen ohjeet, johdattelin osallistujat esittäytymään, annoin keskustelun käynnistävän teeman, seurasin keskustelua, esitin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja muistuttelin kaikkia osallistumaan keskusteluun. Aika pian päädyin kuitenkin osallistumaan keskusteluun myös itse, sillä se tuntui luontevalta ja jopa tarpeelliselta, mikä todennäköisesti johtuu tutkimusaiheen luonteesta. Häpeä on aiheena intiimi ja siksi tutkimuksellisesti vaikeasti lähestyttävä. Tuntui helpommalta motivoida keskustelua eteenpäin jakamalla omia kokemuksia sen sijaan, että olisin vain patistellut muita kertomaan lisää. Myös Souto, Honkasalo ja Suurpää (2015, 148) ovat rasmitutkimuksissaan havainneet, että tutkijan avoimuus ja oman taustan avaaminen ovat keinoja osoittaa haastateltavalle kunnioitusta ja tulla vaikean aiheen käsittelyssä vastaan. Olen kuitenkin rajannut omat kommentit tutkimuksen ulkopuolelle, ja lopullisessa tutkimusaineistossa mukana ovat vain muiden laajennukset aloittamistani aiheista.

Kokemukset verkkomuotoisesta ryhmäkeskustelusta olivat ristiriitaisia sekä itsellä että osallistujilla. Osallistujat kokivat ryhmämuotoisen keskustelun toisaalta avoimeksi, avartavaksi ja rohaisevaksi, toisaalta rajoittavaksi, koska häpeäkokemuksen olivat niin erilaisia tai eriasteisia. Tämä vaikutti joidenkin mielestä siihen, ettei asioista voinut puhua täysin vapaasti, vaikka pääsääntöisesti osallistujat olivatkin sitä mieltä, että ryhmän ilmapiiri oli avoin ja salliva. Ryhmä myös selvästi monipuolisti keskustelua, sillä osallistujien tekemät keskustelunavaukset poikivat jatkoa ja laajenivat. Ajoittain keskustelulle vaikutti jopa olevan työnohjauksellinen tarve: vaiettujen kokemusten sanoittaminen tuntui olevan puhdistavaa ja toisten kokemusten kuuleminen inhimillisti ja arkipäiväisesti häpeää.

Kirjoittamalla kommentoiminen oli osallistujien mielestä toimiva tapa, sillä se mahdollisti paremmin ajatusten muotoilun. Kukaan kyselyyn vastanneista ei olisi vaihtanut verkkokeskustelua kasvokkaiskeskusteluksi. Tähän saattoi tietenkin vaikuttaa myös se, että pilottiin valikoitui alun perinkin henkilöitä, jotka kokevat kirjoittamisen itselleen luontevaksi tavaksi viestiä ajatuksiaan. Myös keskustelujakson pituutta ja asynkronista toteutustapaa pidettiin sopivana, koska ne mahdollistivat keskusteluun osallistumisen itselle sopivana aikana. Toisaalta eriaikainen osallistuminen saattoi olla yksi syy sille, ettei osaan kommentoista vastattu. Tämä johtui siitä, että toiset olivat jo omalta osaltaan ehtineet päättää keskustelun, kun toiset vasta aloittivat, mikä sai ainakin yhden osallistujan tuntemaan itsensä yksinäiseksi. Kaikkien keskustelunavausten ja keskustelulinjojen seuraaminen vaati oman kokemuksenikin mukaan herpaantumatonta tarkkaavaisuutta ja ryhmän säännöllistä seuraamista.

Omilla nimillä keskusteluun osallistumista ei nähty ongelmalliseksi. Pohdin kuitenkin, saattoiko se olla avoimuutta rajoittava tekijä. Jos tarkastellaan ryhmäkeskusteluja sosiaalisen konstruktionismin linssien läpi, voidaan ne nähdä tietyllä yleisölle tuotettuina performansseina. Jotakin saattoi siis jäädä sanomatta siksi, että se olisi pitänyt sanoa omalla nimellä. Yksi osallistuneista myös totesi, että hän olisi saattanut anonyyminä mennä syvemmälle varsinkin sellaisissa aiheissa, joissa joutui nyt toisen osapuolen tunnistamisen pelossa jättämään asioita kertomatta.

### 3.2.2 Avoin kysely verkossa

Koska omat ja osallistujien kokemukset ryhmäkeskustelusta olivat ristiriitaisia, jatkoin aineistonkeruuta pyytämällä aiheesta kirjallisia kertomuksia verkkokyselyllä. Verkkokysely toteutettiin marras-joulukuussa 2019. Jaoin kyselyä omissa sosiaalisen median kanavissani. Lisäksi bloggaaja Julia Thurén (2019) kirjoitti aiheesta ja mainosti kyselyä Juliaihminen-blogissaan.

Ryhmäkeskustelun tapaan halusin säilyttää tehtävänannon verkkokyselyssä mahdollisimman avoimena ja jättää vastaajien oman harkinnan varaan sen, kuinka he häpeän tunteen ymmärtävät ja millaisista työhön, ammattiin ja uraan liittyvistä häpeäkokemuksista kertovat. Verkko-ryhmäkeskustelua pilotoidessani olin kuitenkin havainnut, että osallistujat saattoivat vastata hyvin niukasti tai vajavaisesti, mistä saattoi syntyä väärinymmärryksiä. Ryhmäkeskustelussa tämä ei ollut ongelma, koska asiat selkiytyivät, kun keskustelu jatkui. Lisäksi minulla oli mahdollisuus tehdä tarkentavia kysymyksiä, jos jokin asia jäi epäselväksi. Yhtenä esimerkkinä vajaan vastauksesta on alla oleva keskustelu, joka käytiin pilottiryhmässä toisella viikolla. Keskustelu eteni tuolloin häpeästä ylpeyteen ja edelleen arvoihin. Eräs osallistujista jatkoi näihin liittyvää keskustelunavausta, mutta ei kirjannut ensimmäiseen kommenttiinsa kaikkia ajatuksiaan. Kokonaisuus kävi selville vasta, kun esitin tarkentavan kysymyksen.

Ennen nykyisiä opintojani, olin hyvin pitkään myös ylpeä työstäni ja siihen liittyvästä "pärjäämisen eetoksesta". Olet kova jätkä, kun teet 14h päivän, käyt kotona kuusi tuntia ja menet takaisin tekemään samanlaisen. – – Pitkään tunsin tosiaan ylpeyttä tätä kaikkea kohtaan. Sitten jokin alkoi muuttumaan, minä rupesin ehkä kasvamaan ihmisenä, että se eivätkä työni ylpeyden aiheet enää istuneet omiin muuttuviin arvoihini. Tämä aiheutti myös loppua kohden häpeää, koska tuntui, että olen niin väärässä paikassa. Miten voin tehdä työtä, joka sotii täysin arvomaailmaani kohtaan? (V163)

Kiinnostavaa! Tarkennan vielä, että olivatko juuri ne kovaan työntekoon ja jaksamiseen liittyvät jutut, jotka eivät enää tuntuneet omilta? (minä)

Ehkä myös ne, alkoi arvostamaan omaa aikaa enemmän. Mutta myös ruokaan ja sen kulu-tukseen liittyvät. Sen hävikin katselu oli sydäntä raastavaa ja kuinka paljon lihaa jouduin käsittelemään. Teki loppua kohden pahaa. Oma veljeni putosi yhteiskunnan kelkasta samoihin aikoihin ja se osaltaan liikutti itseä siihen suuntaan, että haluan tehdä työtä, jossa voisin mahdollisesti vaikuttaa asioihin. (V163)

Kysely ei olisi mahdollistanut samanlaista tarkentavien kysymysten tekoa, joten halusin lyhyellä tehtävänannolla pyrkiä ohjaamaan vastaamista niin, että osallistujat motivoituisivat vastaamaan tarkasti ja laajasti. Lisäksi koin tarpeelliseksi hieman johdatella aiheeseen, koska olettamukseni oli, ettei työhäpeästä ole totuttu kertomaan. Ohjeistin siis vastaamista seuraavalla tehtävänannolla:

Kerro vapaasti tilanteista, joissa muistat kokeneesi työhön, uraan tai ammattiin liittyviä häpeän tunteita. Pyri kertomaan kokemuksistasi mahdollisimman tarkasti. Voit esimerkiksi

- kuvailla tilanteita, joissa koit häpeän tunteita
- kertoa, mistä tilanteesta oli mielestäsi kysymys ja mikä tilanteesta sai sinut tuntemaan häpeää
- kuvailla omia tuntemuksiasi ja reaktioitasi tilanteesta
- kertoa, millaisia vaikutuksia häpeän tunteilla on ollut toimintaasi tai tekemiisi ratkaisuihin.

Kyselyyn tuli reilun kuukauden aikana yhteensä 160 vastausta. Näistä 158 päätyi mukaan lopulliseen aineistoon. Kaksi vastausta rajautui aineistoista pois sen vuoksi, että ne eivät käsitelleet vastaajan omaan työhön, uraan tai ammattiin liittyvää häpeää, vaan niissä kuvattiin perheenjäsenen ammatista tai työstä koettua häpeää.

### 3.2.3 Aineiston kuvaus

Tutkimuksen aineisto koostuu kahdesta kirjallisesti kerätystä aineistosta. Toisen osan muodostavat viiden osallistujan verkkoryhmäkeskustelun puheenvuorot, joita on noin 20 sivua, ja toisen osan verkkokyselyn työhäpeäkuvaukset, joita on 158 kappaletta. Kuvausten pituus vaihtelee muutaman sanan virkkeistä yli sivun mittaisiin kirjoitelmiin. Yhteensä kuvauksista muodostuu 66 sivua tekstiä.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 163 henkilöä, joista 98 % oli naisia ja joista 85 %:lla oli joko ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Iältään osallistujat olivat suurimmaksi osaksi 20–39-vuotiaita (88 % vastaajista). Tutkimukseen osallistuneiden sukupuolta, ikää ja koulutusta koskevat taustatiedot on koottu taulukkoon 1.

**Taulukko 1.** Tutkimukseen osallistuneiden (N = 163) taustatiedot.

<b>sukupuoli</b>	mies	muu	nainen	
	2	1	160	
<b>ikä</b>	20–29	30–39	40–49	50–59
	67	77	14	5
<b>koulutus</b>	ammattikoulu	lukio	ammattikorkea- koulu	yliopisto
	14	9	48	92

Ammattien osalta vastaajien taustat olivat muita taustatietoja moninaisempia. Eri ammattinimikkeitä mainittiin yhteensä lähes 90 kappaletta, ja vain noin kolmasosa näistä sai useamman kuin yhden maininnan. Näin ollen ammateista tai edes vastaajien edustamista ammattialoista on mahdotonta esittää tarkkoja lukuja. Tavallisimmin sama ammatti mainittiin 2–5 kertaa. Tällaisia ammatteja olivat analyytikko, arkkitehti, assistentti, content specialist, insinööri, kirjastovirkailija, konsultti, koordinaattori, kouluttaja, lakimies, lehtori, manager, myyjä, projektipäällikkö, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, sisustaja, sisällöntuottaja, suunnittelija, tarjoilija, terveydenhoitaja, tutkija, työtön ja yrittäjä. Yli 10 mainintaa sai ainoastaan neljä ammattia. Nämä olivat asiantuntija (12 mainintaa), opettaja (18 mainintaa), opiskelija (12 mainintaa) ja sihteeri (13 mainintaa).

### 3.2.4 Aineiston arviointia ja tutkimuseettisen kysymysten pohdintaa

Tutkimuksen aineisto on luonteeltaan kahtalainen: vastaajia on laadullisen tutkimuksen näkökulmasta runsaahkosti (163 osallistujaa) mutta heidän tuottamansa tekstimassa ei ole yhtä runsasta. Vastaajien tuottama tekstimuotoisen aineiston määrä lienee verrattavissa 6–10 haastattelun transkriboituun tekstiaineistoon. Aineisto ei siis ole luonteeltaan tyypillinen laadullisen tutkimuksen aineisto, joka pureutuisi syvälle muutamaankin yksittäiseen tapaukseen. Näkisinkin kuitenkin, että aineiston syvyys on siinä, että se rakentuu lukuisista yksilöllisistä näkökulmista. Aineisto myös täydentää itse itseään, sillä vaikka häpeäkokemukset ovat yksityisiä, ne ovat tunteen sosiokulttuurisen luonteen vuoksi myös jossakin määrin jaettuina. Häpeäkuvauksia voi siis lukea ristiin ja antaa niiden kertoa työhäpeästä yhdessä. Aineiston koko

antaa myös mahdollisuuden tarkkailla saturoitumista ja tehdä jonkinmoisia yleistyksiä. Pidän aineistoa myös tutkimuksen tavoitteiden kannalta edustavana: se antaa mahdollisuuden rakentaa alustavaa kuvaa siitä, millainen kokemus työhäpeäkokemus on.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 87–88) sekä Virtanen (2006, 172) korostavat, että laadullisissa tutkimuksissa on tärkeää kiinnittää huomiota tutkimuksen kohdejoukkoon, jotta vastaajiksi valikoituisi henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai jotka tietävät siitä mahdollisimman paljon. Oman tutkimukseni kohdejoukkoa ei kuitenkaan ole valikoitu millään tavalla, sillä sekä ryhmähaastatteluun että verkkokyselyyn pystyi osallistumaan kuka tahansa. Suurin syy aineistonkeruun avoimuuteen oli se, etten osannut alkuvaiheessa ennakoida, kuinka helposti löytäisin henkilöitä, jotka suostuisivat jakamaan mahdollisesti intiimeiksi kokemiaan työhäpeäkokemuksiaan tutkimustarkoitukseen. Toisaalta ennako-oletukseni oli, että työhäpeä olisi jossakin muodossa kaikille tuttu ilmiö, minkä vuoksi en nähnyt tarpeelliseksi arvioida ennakkoon sitä, onko tutkittavalla riittävästi omakohtaisia kokemuksia asiasta. Tässä mielessä rajaaminen olisi tuntunut jopa tutkimuksen tavoitteiden vastaiselta.

Kontrolloimattoman aineistonkeruun seurauksena sain siis käsiini aineiston, joka on täysin sattumanvarainen näyte työhäpeäkokemuksista. Vallin ja Perkkilän (2015, 111) mukaan näytteisiin perustuvien aineistojen kohdalla tulee arvioida, onko aineisto jollakin tapaa valikoitunut ja millaiset ryhmät ovat saattaneet jäädä hankitun aineiston ulkopuolelle. Oman tutkimukseni aineisto on valikoitunut selvästi niin, että voidaan puhua pari–kolmekymppisten korkeakoulutettujen naisten häpeätutkimuksesta. Kohdejoukon valikoituminen johtunee ainakin siitä, että foorumit, joilla tutkimusta mainostettiin, tavoittivat ensisijaisesti pari–kolmekymppiä naisvastaajia. Sukupuolen osalta on myös viitteitä siitä, että häpeäkokemukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Naisvastaajat ovat olleet selvänä enemmistönä muun muassa Malisen (2010b, 81), Ratisen (2014, 54) ja Talvion (2011, 67) häpeätutkimuksissa sekä Ylen työhäpeäkyselyssä (Kallunki 2020b).

Nojasin tutkimuksen alkuvaiheessa fenomenologiseen ymmärrykseen, joten olen myös hyödyntänyt muutamia fenomenologisen aineistonkeruun perusehtoja oman aineistoni laatua arvioidessa. Fenomenologisessa tutkimuksessa on tavoitteena saada esille tutkittavan välitön kokemus, minkä vuoksi fenomenologit pitävät tärkeänä sitä, että tutkija vaikuttaa



mahdollisimman vähän kokemuksiin, joita tutkittavat tuovat tutkimustilanteessa esille (Perttula 1995, 65; Virtanen 2006, 170). Tämä vaade heijastuu erityisesti tutkittaville esitettyjen kysymysten esittämiseen. Fenomenologisessa aineistonhankintatilanteessa kysymysten tulee olla mahdollisimman avoimia ja strukturoimattomia, jotta ne antavat tutkittavalle tilaa liittää vastaukseen kokemiaan mielikuvia ja elämyksiä (Virtanen 2006, 170). Perttula (1995, 64–65) viittaa Beckeriin (1992) todetessaan, että aineistonkeruun tavoitteena ovat nimenomaan tutkittavan omakohtaiset ja arkipäiväiset kuvaukset kokemuksista, eivät yleiset ajatukset tai tietoiset reflektiot tilanteista. Tähän voidaan Perttulan mukaan pyrkiä niin, että ohjaillaan informantia kuvaamaan kokemuksiaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja spesifisti. Tällöin kokemukset todennäköisemmin liittyvät konkreettisiin elämäntilanteisiin sen sijaan, että olisivat yleisiä mielipiteitä tai käsityksiä. (Perttula 1995, 67.)

Oman häpeäaineistoni keruutavat noudattavat peruseriaatteiltaan fenomenologisen aineistonkeruun perusehtoja. Tämä johtui ennen kaikkea siitä, että tutkimusaiheestani ei ollut löydettävissä aiempaa tutkimusta, mikä ohjasi minua lähestymään aihetta täysin avoimesti. Tavoitteenani oli molemmissa aineistonkeruissa antaa vastaajille mahdollisuus lähestyä aihetta mahdollisimman vapaasti omista kokemuksistaan käsin. Paremmin tämä onnistui ryhmähaastattelussa, jossa vastaajia pyydettiin aluksi vain muistelemaan, millaisia työhön, uraan tai ammattiin liittyviä häpeäkokemuksia heille muistuu mieleen. Tämän jälkeen esittämäni kysymykset olivat lähinnä tarkennuksia, vastauksista poikineita jatkokysymyksiä tai keskustelun ylläpitämistä. Kirjallisessa aineistonkeruussa jouduin ryhmähaastattelusta saamieni kokemusten perusteella antamaan vastaamiselle hieman enemmän raameja. Apukysymysten ensisijaisena tavoitteena ei kuitenkaan ollut ohjailla vastaamista johonkin suuntaan vaan motivoida vastaamaan mahdollisimman tarkasti ja laajasti.

Fenomenologisessa tutkimuksessa ajatellaan lisäksi, ettei tutkijalla saisi olla henkilökohtaista suhdetta tutkittaviin, koska tämä voi vaikeuttaa analyysivaiheeseen liittyvää sulkeistamista (Virtanen 2006, 172). Tämä vaade ei toteudu omassa aineistossani ryhmäkeskustelun osalta, sillä siihen osallistuneet henkilöt löytyivät yhtä lukuun ottamatta omista sosiaalisen median verkostoistani. Koska aineisto kuitenkin täydentyi myöhemmin isohkolla määrällä kirjallisen kyselyn tuottamia häpeäkuvauksia, en pidä tätä henkilökohtaista suhdetta muutamaa haastateltavaan analyysiä häiritsevänä tekijänä. Siinä vaiheessa, kun olin anonymisoinut

ryhmähaastattelun aineiston ja koonnut eri keskustelulinjoihin jakautuneista puheenvuoroista samanlaiset henkilökohtaiset työhäpeäkuvaukset kuin kyselyn vastaukset olivat, minulla oli käsissäni vain yksi aineisto, joka sisälsi 163 häpeäkuvausta. Henkilökohtaisten tuttavieni kokemukset sulautuivat siis osaksi isompaa kokonaisuutta, josta jatkossa tarkastelin kokemuksia ainoastaan suhteessa juoksevaan numerointiin ja tarvittaessa sen takaa löytyviin taustamuuttujiin kuten ikään, koulutukseen tai ammattiin.

Tutkimuksen eettisyyteen liittyen pidin huomioitavana tekijänä sitä, että pyysin vastaajia jakamaan minulle yksityisiä kokemuksia, joista he eivät välttämättä olleet aiemmin puhuneet kenellekään. Ryhmäkeskustelussa he joutuivat lisäksi jakamaan näitä kokemuksia useamman ihmisen kesken sosiaalisen median alustalla. Siksi pidin luottamuksen ja yksityisyyden takaamisen kannalta erityisen tärkeänä mahdollisimman anonyymien osallistumismahdollisuuden tarjoamista. Facebook-ryhmäkeskusteluihin olisi voinut halutessaan osallistua muulla kuin henkilökohtaisella profiililla, ja verkkokyselyyn pystyi halutessaan osallistumaan täysin anonyymisti. Anonyymien osallistumismahdollisuuden tarjoamisen lisäksi kuvasin molempiin aineistonkeruuihin osallistuneille, kuinka aineistoa käsitellään tutkimusprosessin aikana.

Vaikka en ole ollut tekemässä narratiivista tutkimusta, olen kuitenkin kokenut kerääväni pieniä narratiiveja, tuokiokuvia työelämästä. Ajattelin siis olevani samanlaisten eettisten kysymysten äärellä kuin narratiivitutkijat ovat. Vilma Hänninen (2010, 174) nostaa narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä käsittelevässä artikkelissaan esiin kolme narratiivisen tutkimuksen eettistä ongelmakohtaa, jotka kaikki liittyvät vahingoittuvuutteen. Aineistonkeruuvaiheeseen liittyen Hänninen muistuttaa, että tarinan kertominen voi viedä mennessään, jolloin osallistuja saattaa tulla paljastaneeksi asioita, joita hän ei ole arvannut kertovansa, vaikka olisikin ollut tietoinen siitä, millaiseen tutkimukseen hän on osallistumassa. Kun tutkija sitten asettaa tarinan – eli narratiivisen ymmärryksen mukaan osan tutkittavan minuutta – tutkimuksen objektiksi ja tekee siitä tulkintoja, saattaa se Hännisen mukaan tuntua tutkittavasta määrittelemättömällä tavalla loukkaavalta. Lisäksi Hänninen muistuttaa, että tutkimusraporttiin saattaa taustatietojen häivyttämisestä ja yksityiskohtien muuttamisesta huolimatta jäädä tunnistettava tarina, joka voi uhata tutkittavan anonymiteettiä. (Mp.)

Olen tutkimusta tehdessäni muistuttanut itseäni eri vaiheissa siitä, että minulla on käsissäni kokoelma minulle luottamuksella kerrotuja tarinoita. Olen häivyttänyt tai muuttanut tarinoista pieniä yksityiskohtia, jotka saattaisivat tehdä tarinan kertojasta tunnistettavan. Myös aineiston koko on yksityisyyden takaamisen kannalta eduksi, sillä olen voinut rakentaa lukuisista yksittäisistä kuvauksista kuvausten yhdistelmää. Toisaalta tämä kuvausten yhdistely voi saada vastaajat kokemaan, ettei heidän kokemuksensa henkilökohtaisuutta ole tunnistettu tai ymmärretty.

### 3.3 Aineiston analyysi

Koska tutkimuskohde asemoitui tutkitun ja tutkimattoman rajapinnalle, halusin lähestyä sitä analyysissäni menetelmällä, joka sallisi aidosti aineiston ja teorian vuoropuhelun ilman etukäteen tehtyjä analyysivaihetta koskevia valintoja. Tällaisia aineiston ja teorian vuoropuhelun mahdollistavia menetelmiä ovat teoriaohjaava<sup>4</sup> sisällönanalyysi, jossa on teoreettisia kytkentöjä mutta joka ei suoraan pohjaudu teoriaan (Eskola 2010, 182; Tuomi & Sarajärvi 2002, 98, 110), ja dialoginen tematisointi, jossa liikutaan jatkuvasti edestakaisin havaintojen ja teorian välillä (Koski 2011, 138). Aineiston työhäpeäkuvaukset onkin analysoitu näitä kahta menetelmää soveltaen ja yhdistellen. Analyysin alkuvaiheessa aineistoon tutustumista ohjasivat lisäksi Amadeo Giorgin (1985) fenomenologisen metodin periaatteet (ks. myös Perttula 1995, 69–77 ja Virtanen 2006, 175–178).

Analyysini kulkua kuvaa ehkä parhaiten Eskolan (2010, 184) kuvaama toteutus, jossa käytössä ei ole yhtä suurta teoriaa vaan useita pieniä teorioita, joita otetaan käyttöön pitkin matkaa. Omassa työssäni tämä tarkoitti sitä, että teoria- ja analyysiluvut ovat syntyneet rinnakkain, sekä sitä, että analyysiluvuissa pilkahtelee teorioita, joita ei varsinaisessa teorialuvussa esitellä lainkaan. Kyse on aineistolähtöisen analyysin ominaispiirteestä, jota Tuomi ja Sarajärvi (2002, 98) kuvaavat seuraavasti: ”Kaikkiaan analyysissä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava vaan paremminkin uusia

---

<sup>4</sup> Tuomi ja Sarajärvi käyttävät sisällönanalyysin yhteydessä käsitettä teoriaohjaava, Eskola käsitettä teoriasidonnainen.

ajatusuria aukova”. Uudet ajatusurat vaativa tuekseen välillä myös uusia teorioita. Dialogisessa tematisoinnissa tällaisia teorioita kutsutaan tulkintateorioiksi (Koski 2011, 146).

Käytännössä analyysivaihe eteni niin, että aluksi vain luin aineistoa läpi. Luentaa ohjasi fenomenologisen metodin periaatteisiin kuuluva sulkeistaminen eli omien kokemuksellisten ja teoreettisen etukäteisoletusten sivuun laittaminen (Perttula 1995, 69). Lukiessani tein allevii-vauksia ja muistiinpanoja asioista, jotka tuntuivat intuitiivisesti merkityksellisiltä. Kun kokonaisnäkemys lukukertojen myötä vahvistui, aloin saada käsitystä myös siitä, millaisia piirteitä ja tekijöitä työhäpeäkokemukseen kytkeytyi.

Useiden lukukertojen jälkeen aloin peilata havaintojani häpeän teorioihin. Tätä kautta minulle vähitellen syntyi käsitys siitä, millaisia yksiköitä aineistosta on mahdollista erotella. Tutkimuskysymykseni johdatteli erottelemaan aineistosta kohtia, joissa kerrottiin työhäpeän aiheista, mutta niiden lisäksi aineisto tuntui kertovan erityisesti siitä, kuinka muut ihmiset vaikuttavat työhäpeäkokemuksen syntyyn ja millaisia merkityksiä työhön liittyvä häpeä yksilöiden elämässä saa. Myös kuvausten aikajäsennykset ja kerronnan ajat tuntuivat merkityksellisiltä.

Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä pyritään valitsemaan analyysiyksiköt aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98, 116). Dialogisessa tematisoinnissa analyysiyksiköt puolestaan johdetaan teoreettisesta ajattelusta (Koski 2011, 136). Omassa analyysissäni hyödynsin molempia tapoja: aineisto tuntui nostavan vahvasti tiettyjä näkökulmia mutta niille oli jossakin määrin löydettävissä vastetta myös häpeän teorioista. Fenomenologit hyväksyvät tämän, sillä he ajattelevat, että analyysiyksiköiden erottelu on samaan aikaan vaistonvaraista ja esiy-märryksen ohjaamaa (Giorgi 1985, 11; Perttula 1995, 72; Virtanen 2006, 177). Annoin siis aineiston ja teorian käydä dialogia ja aloin sen varassa erotella työhäpeäkuvauksista sisältöyksiköitä seuraavista näkökulmista käsin:

- 1) häpeän aihe
- 2) häpeän sosiaalinen konteksti
- 3) häpeän vaikutukset tai seuraukset
- 4) kerronnan aika ja häpeäkokemuksen kesto
- 5) muut merkitykselliseltä tuntuvat asiat.

Erottelemeni sisältöyksikköinä toimivat ajatuskokonaisuudet, jotka saattoivat koostua sanasta, lauseesta tai useiden lauseiden mittaisesta tekstipätkästä.

Tämän jälkeen kokosin eri työhäpeäkuvauksista erottelemanani yksiköt omien otsikoidensa alle erillisiin tiedostoihin. Näin minulle muodostui viisi tiedostoa, joihin oli koottu työhäpeäkuvauksista eriteltyjä lausumia valitsemistani näkökulmista. Osittain nämä yksiköt menivät päällekkäin tai kietoutuvat toisiinsa. Taulukkoon 2 on koottu esimerkki siitä, kuinka aineistoa koodasin ja millaisia sisältöyksiköitä siitä erottelin. Esimerkki toimii vastaajan 8 työhäpeäkuvauksena.

Vastavalmistuneena koin häpeää eri töistäni pitkään, sillä tuntui, että kaikki muut pääsivät suoraan kiinni todella kiinnostavaan asiantuntijatyöhön ja itse tein avustavia tehtäviä (ja aivan alkuun asiakaspalvelutyötä, joka ei vastannut koulutustani ollenkaan). Kun minulta tiedusteltiin työstäni, vastasin vähätellen ja nopeasti asiaan. Tuntui, että ala/työnkuva kertoo jotain osaamisestani eli en varmaan ole nyt kovin osaava kun teen tällaista työtä. Lisäksi koin häpeää työalastani (finanssiala) joka kuulostaa tylsältä ja viralliselta, ja pelkäsin että ala kuulostaa siltä että olen luopunut arvoistani ja "teen vain rahaa", vaikka työni on kuitenkin sosiaalialan asiantuntijatyötä. Nykyään teen monipuolista ja kiinnostavaa asiantuntijatyötä finanssialalla, ja vaikka työtä en häpeäkään, joudun silti aina selittämään mitä teen ja mitä siihen oikeasti kuuluu, sillä tehtävänkuva ja tekemäni työ on lähes kaikille vieras. Joskus koen häpeää silti siitä, ovatko työsisältöni mielenkiintoisen kuuloisia, ja mietin, mitä ihmiset ajattelevat kun kuvaan työtäni. Kuulostaako se byrokraattiselta ja tylsältä, kuulostaako työ siltä että olen väärällä alalla. (V8)

**Taulukko 2.** Esimerkki analyysiyksiköiden erottelusta.

Näkökulma	Analyysiyksikkö
Häpeän aiheet	-- koin häpeää eri töistäni pitkään, sillä -- tein avustavia tehtäviä (ja aivan alkuun asiakaspalvelutyötä, joka ei vastannut koulutustani ollenkaan) / lisäksi koin häpeää työalastani (finanssiala) joka kuulostaa tylsältä ja viralliselta, ja pelkäsin, että ala kuulostaa siltä että olen luopunut arvoistani ja "teen vain rahaa" / koen häpeää siitä, ovatko työsisältöni mielenkiintoisen kuuloisia -- /

Näkökulma	Analyysiyksikkö
	Kuulostaako se byrokraattiselta ja tylsältä, kuulostaako työ siltä, että olen väärällä alalla.
Häpeä sosiaalinen konteksti	kaikki muut / [kun minulta] tiedusteltiin työstäni / mietin, mitä ihmiset ajattelevat kun kuvaan työtäni
Häpeän seuraukset tai vaikutukset	vastasin vähätellen ja nopeasti asiaan
Häpeäkokemuksen aika ja kesto	vastavalmistuneena / kun minulta tiedusteltiin työstäni / nykyään joskus
Muut asiat	vaikka työni on kuitenkin sosiaalialan asiantuntijatyötä / vaikka työtä en häpeäkään, joudun silti aina selittämään mitä teen ja mitä siihen oikeasti kuuluu, sillä tehtävänkuva ja tekemäni työ on lähes kaikille vieras

Kun olin jäsentänyt aineiston eri näkökulmien alle, jatkoin aineiston lukemista näistä kategori-  
oista käsin. Luin myös kategorioita ristiin ja palasin alkuperäisiin häpeäkuvauksiin testatakseni  
tekemiäni havaintoja kontekstissaan. Ristiinluentavaiheesta muodostui vähitellen myös oma  
analyysimenetelmäni, joka oli synteesi sisällönanalyysistä, dialogisesta teemoittelusta ja feno-  
menologisesta metodista. Tein sisällönanalyysiin kuuluvaa ryhmittelyä ja pelkistämistä (Tuomi  
& Sarajärvi 2002, 112–113), dialogiseen tematisointiin kuuluvia teemahypoteeseja (Koski 2011,  
139) ja fenomenologiseen metodiin kuuluvaa yleiskielelle kääntämistä (Perttula 1995, 74; Vir-  
tanen 2006, 186). Samalla keskustelutin aineistoa teorian kanssa. Jäsennyksen työkaluina käy-  
tin ajatuskarttoja ja Excelin välilehdille tehtyjä ryhmittelyjä. Tämän luennan pohjalta päädyin  
jäsennykseen, jonka esitän seuraavissa luvuissa. Luvut ovat syntyneet rinnakkain häpeän teo-  
riaa kuvaavien lukujen 2.1–2.5 kanssa. Käytännössä lukeminen, kirjoittaminen, analyysi ja tul-  
kinta kietoutuivat koko ajan yhteen ja kulkivat eteen- ja taaksepäin.

Analyysivaiheen lopputuloksena syntyi abstrahoitu kuvaus työhäpeäkokemuksesta neljästä eri näkökulmasta käsin: luvuissa 4–7 kuvaan työhäpeän aiheita, työhäpeän syntyyn vaikuttavaa sosiaalista kontekstia, työhäpeän aikaulottuvuuksia sekä työhäpeän seurauksia. Kuvauksen rinnalla kuljetan tulkintaa, jossa analyysin tulokset asetetaan dialogiin teorian ja kontekstin kanssa. Mukana on myös runsaasti aineistositaatteja. Niiden tarkoituksena on toisaalta auttaa seuraamaan tulkintaa, toisaalta antaa ääni kaikin tavoin rikkaalle ja runsaalle aineistolle.

## 4 Työhäpeän aiheet

Suurimmat häpeän tunteet olivat valmistumisen jälkeen, kun olin maisterin papereilla esimerkiksi Stockmannilla joululahjapakkaajana. Tunsin toki suurta häpeää myös työttömyysjaksoista, mutta paljon myös siitä ettei koulutusta vastaavaa työtä löytynyt aina edes lyhyitä pätkiä. Tämänhetkisessä työssäni olen kyllä ylpeä työpaikastani mutta edelleen olen matalamman koulutuksen tehtävässä. Olen sinänsä tyytyväinen suhteessa palkkaan – -. Käytännössä asia joka hävettää nykyisin on siis titteli. Samassa asemassa on työpaikallani monia muitakin, lähes kaikki kirjastosihteerit ovat maistereita, joten työpaikan sisällä tämä ymmärretään. Toisaalta työpaikassani on edelleen hyvin hierakista sen mukaan mitä tehtäviä tekevät kirjastonhoitajat ja mitä kirjastosihteerit, vaikka koulutus ja kyvyt olisivat täysin samat. Iso osa häpeästä tulee kuitenkin pitkälti siitä mikä tittelistä välittyy ulospäin muille ihmisille. (V27)

Häpeän synnyn on nähty liittyvän tilanteisiin, joissa epäonnistutaan sosiaalisten normien mukaisessa käyttäytymisessä (Beer 2007, 53; Lewis 1995, 9, 29; Stearns 2017, x–xi) tai tullaan itselle merkityksellisissä asioissa kyseenalaistetuksi tai negatiivisesti arvioiduksi (Gruenewald ym. 2007, 69). Tässä luvussa etsin vastauksia siihen, mitä ovat ne epäonnistumiset, arvioinnit ja kyseenalaistukset, jotka aiheuttavat työhön, uraan tai ammattiin liittyviä häpeän tunteita.

Aineisto on häpeän aiheiden osalta runsas ja osoittaa, että työhäpeä kumpuaa hyvin monenlaisista asioista. Siksi maalaan tässä luvussa suurella pensselillä ja keskityn kolmeen keskeiseen tekijään, joiden ympärille työhäpeäkokemukset yleisimmin vaikuttavat kietoutuvan. Tämä jako ei tee oikeutta koko aineistolle, minkä vuoksi esitän liitteeseen 1 analyysin aikana syntyneen luokittelun työhäpeän aiheista. Häpeän aiheet on luokiteltu liitteessä sisältöalueisiin, joiden alla esitetään yleiskieliset käännökset työhäpeää aiheuttavista asioista. Aiheiden yhteydessä näkyvät myös vastaajien tunnuksat (V1–V163). Koonti tekee edes ohuesti näkyväksi sen, mikä on aineistossa esitettyjen häpeän aiheiden koko kirjo ja kuinka yleisesti jaettu eri häpeän aiheet ovat. Tässä luvussa teen koonteja työhäpeän aiheista kolmesta teemasta käsin. Olen tulkinnut, että työhäpeä kietoutuu tavallisimmin kolmeen tekijään eli työelämänormeihin (luku 4.1), arvostuksen puutteeseen (luku 4.2) ja merkityksettömyyden tunteeseen (luku 4.3).



## 4.1 Työ, ura tai ammatti ei vastaa normia

Häpeä kietoutuu tiiviisti sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytänteisiin, sillä häpeän synnyn on nähty liittyvän tilanteisiin, joissa rikotaan normia (Barrett 1995, 42; Beer 2007, 53; Lewis 1995, 9, 29; Stearns 2017, x–xi). Normeilla tarkoitetaan kulttuurisia käyttäytymissääntöjä, jotka omaksutaan sosialisoinnin myötä. Normit määrittävät sitä, mitä pitää tehdä sekä miten ja missä mitään voi tehdä. Normien noudattamista valvotaan yhteisvastuullisesti, ja niiden noudattamisesta tai noudattamatta jättämisestä seuraavat palkkiot ja rangaistukset voivat olla taloudellisia, ruumiillisia tai sosiaalisia tai oikeuksiin ja vapauksiin liittyviä. (Asp & Peltonen 1991, 75–76; Helkama 2015, 230; Sulkunen 1998, 79.) Työhäpeää aiheuttava epäonnistuminen voi siis liittyä siihen, ettei onnistu noudattamaan kulttuurisesti jaettuun työelämänormeja. Näin ollen työhäpeän aiheet paljastavat käänteisesti sen, mitä pidetään työelämässä norminmukaisena toimintana. Tarkastelen tässä luvussa osaa työelämän kulttuuristen käytänteiden rikkomiseen liittyvistä häpeän aiheista. Osa tulee esille muissa luvuissa muista näkökulmista käsin tarkasteltuna.

Työhäpeää aiheuttavassa norminvastaisessa käyttäytymisessä ei selvästikään ole kyse moraalista vaan sosiaalisuudesta. Työhäpeä ei siis aineiston perusteella kumpua siitä, että tehtäisiin jotakin eettisten normien vastaista vaan siitä, että rikotaan jonkin ryhmän käyttäytymismalleja – jonkinlaista normaaliutta. Sosiologiassa tällaisia sisäistettyjä käyttäytymismalleja kutsutaan normatiivisiksi odotuksiksi. Normatiivisista odotuksista poikkeamista ei rangaista sanktioin kuten säännöistä poikkeamista, mutta niiden mukaisesta käyttäytymisestä saatetaan palkita. (Sulkunen 1998, 80–81.) Työhäpeäaineiston perusteella työelämän normit vaikuttavat olevan menestysorientoituneita, minkä vuoksi työhäpeää aiheuttavat epäonnistumiset kumpuavat siitä, ettei onnistuta tavoittamaan työelämässä etenemisen ihanteita. Vastaajan 85 pohdintaan kiteytyy paljon sellaista, minkä kanssa moni muukin vastaaja kipuilee:

Tuntuu, että ihmisillä on aika kapea käsitys siitä, mitä onnistuminen työelämässä on. Kaikki konventionaalista ja totutusta poikkeava nähdään epäonnistumisena – etten vain ole onnistunut pääsemään minnekään muualle. (V85)

Työhäpeäaineiston perusteella työelämässä tuntuu ennen kaikkea vallitsevan vahva odotus siitä, että töitä tehdään koulutusta vastaavassa tehtävässä. Tämä normi aiheuttaa

henkilökohtaisia epäonnistumisen kokemuksia niille, jotka eivät työllisty koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin (V62, V66, V111, V142). Häpeää alemman tason töistä kokevat erityisesti yliopistokoulutetut maisterit, jotka työskentelevät tieto- ja asiantuntijätöiden sijaan myynti-, ravintola-, leipomo-, asiakaspalvelu- tai toimistotöissä. Normi on voimakas ja epäonnistumisen kokemus henkilökohtainen, sillä alemman tason töistä saatetaan kokea häpeää myös silloin, kun työllistyminen ei ole itsestä kiinni tai työ on oma tietoinen valinta tai senhetkiseen elämäntilanteeseen sopiva. Vaade koulutuksen ja työn yhteensopivuudesta toimi normina myös toiseen suuntaan: työhön, jota tekee, tulisi olla muodollinen pätevyys. Jos koulutusta ei ole, se nakertaa itseluottamusta, vaikka menestyisikin työssään (V26, V44). Aloilla, joista tyyppillisesti valmistutaan tiettyihin työtehtäviin, on lisäksi normina juuri näissä tehtävissä työskentely. Siksi opettajaksi valmistunut vastaaja 117 kokee, ettei hän ole täyttänyt yleisiä koulutukseensa liittyviä odotuksia, koska työskentelee koulumaailman sijaan kolmannella sektorilla.

Aina kun minulta kysytään, missä olen opiskellut, tunnen hirvittävää häpeää. En ole lukion jälkeen käynyt kuin paripäiväisiä kursseja – – mutta olen silti tehnyt – – hommia kokopäiväisesti yli 10 vuotta. Eikä mitään pikkujuttuja vaan ihan printtiesitteitä 10 kielellä, joissa painosmäärät vuositason olleet pahimmillaan/parhaimmillaan yli miljoona kappaletta. Mutta en näe mitään syytä lähteä opiskelemaan alaa kolmea vuotta esim. yliopistolla, kun osaan ja ymmärrän siitä jo paljon enemmän kuin vastavalmistuneet ja olen käytännössä oppinut kaiken – – ITSE tarkkailemalla ja kyselemällä. Mutta kun koulutusta kysellään olen niiiiin nolona enkä kehtaa sanoa suoraan että olen itseoppinut. Pitäisi olla ylpeä siitä miten hyvä on ilman koulutusta, mutta ei, aina vaan hävettää. (V26)

Olen todella hyvä työssäni ja osaan kohdata perheitä kokonaisuutena. Toimin lasten kanssa luontevasti ja minulla on hyvät tunne taidot. Saan paljon kiitosta asiakas perheiltä ja työkavereiltani työpanoksestani. Silti minua hävettää! Olen epäpätevä – –, saan samaa (tai parempaa palkkaa koska minulla 10 v työkokemuslisä) palkkaa kuin pätevä opettaja. Minua hävettää, että osaan työni ilman korkeampaa tutkintoa. En koe tarvetta lisäkoulutukselle ja minua hävettää tämä loukko mihin olen ansioillani päässyt. Koen olevani huijaaja joka etenee urallaan kuin mikäkin valeopettaja. – – Koska minua hävettää kertoa olevani opettajana vaikka enhän minä OIKEASTI ole. (V44)

Hävettää, että olen ikään kuin turhaan opiskellut näin paljon ja turhauttaa kun teen työtä johon riittää ammattikoulupohja. (V62)

Minulla on maisterin paperit, mutta oman alan työhön on vaikea päästä. Hävettää tehdä tarjoilijan hommia – –. (V66)

Minulla on kaksi korkeakoulututkintoa, ja jollain tasolla tuntuu nololta että olen opiskellut 8,5 vuotta yliopistoissa ja olen silti töissä ammatissa johon riittäisi merkonomiin pätevyys. (V111)

Nyt aikuisena valmistuttuani opettajaksi, olen huomannut että opettajilta odotetaan vain yhdenlaista työuraa. Olen tietoisesti joutunut työstämään itseni kanssa häpeätunnetta pois, koska en ole perinteinen peruskoulun opettaja. Olen kolmannelle sektorilla, jossa rakastan olla töissä. (V117)

-- Valmistuin -- maisteriksi muutama kuukausi sitten, ja -- teen työtä, johon pystyisi kouluttautumatonkin. (V142)

Sen lisäksi, että uran odotetaan koostuvan koulutusta vastaavista tehtävistä, sen odotetaan olevan yhtenäinen, lineaarinen ja nousujohteinen. Nämä odotukset aiheuttavat häpeää niille, jotka eivät työmarkkinoiden prekaarin luonteen vuoksi työllisty perinteiseen työsuhteeseen (V39, V87, V103, V160), sekä niille, jotka eivät ole kiinnostuneita vertikaalisesta etenemisestä (V23, V162) tai joiden työ ei edes etenemismahdollisuuksia tarjoa (V113). Myös epätyypilliset työsuhteet (V85, V95) ja kaikenlaiset välivaiheet, epälineaariset siirtymät ja paikoilleenjäämiset tuntuvat näitä odotuksia vasten häpeällisiltä (V19, V23).

En varsinaisesti häpeä työtäni, mutta häpeän sitä, että olen urallani vasta tässä vaiheessa, kun muut porhaltavat kaukana edellä. Häpeän sitä, etten tiedä, mitä haluan ja seilaan ympäriinsä etsimässä itseäni. Häpeän sitä, että opiskelen edelleen, vaikka tutkinto on minulle jo toinen. En kuitenkaan haluaisi olla enää opiskelija, sillä opiskelijana olen jotenkin kesken. Haluan olla valmis. (V19)

-- minua hävettää, etten ole yhtä motivoitunut ja saanut ylennyksiä samaan tahtiin kuin he [opiskelukaverit]. -- Häpeän sitä, että olen jumittunut vakituiseen työhöni, joka on ihan ok, mutta josta en todellisuudessa täysin nauti. (V23)

Olen saanut valmistumiseni jälkeen kolme lyhyttä, maksimissaan 2kk työsuhdetta. Hävettää olla hyvin koulutettu, viisas, opinnoissani ja kouluprojekteissani erittäin hyvin menestynyt ja silti pääasiassa työtön. (V39)

Nykyään koen välillä häpeää omasta toimenkuvastani, sillä teen konsultointia freelance-rina. Se liittyy ennen kaikkea siihen, että vakituista työtä pidetään niin suurena saavutuksena etenkin omalla alallani. Itse olen viihtynyt hyvin ja tienaan sillä elantoni, mutta jotkut suhtautuvat siihen vain väliaikaisena vaiheena, vaan niin kuin puuhasteluna "varsinaisen" työnhaun lomassa. (V85)

Oma häpeäkokemukseni liittyy siihen, etten ole vielä saanut vakituista työpaikkaa alaltani. (V87)

Olen ollut lähes koko aikuisikäni provisiopalkkainen vakuutusedustaja. Nuorempana koin valtavaa häpeää tästä ja usein saatoin uusia ihmisiä tavatessani sanoa, että työskentelen vakuutusyhtiössä tms. ympärilyöreää. Tämä on jännä, koska olen silti aina pitänyt työstäni, rakastan auttaa asiakasta hänen ongelmissaan ja samalla nautin kaupan tekemisestä. (V95)

Olen valmistunut vuonna 2013 ja ollut pätkätöissä siitä asti sekä lyhyitä pätkiä työttömänä. Tällä hetkellä olen työsuhteessa, jossa määräaikaisuuksia ketjutetaan. (V103)

– – siitä lähtien tässä [ensihoitajana] on junnattu, kohtuullisella palkalla rankassa työssä öitä ja viikonloppuja painaen. Ja sen – – aikana olen seurannut ympärilläni ystäviäni, jotka etenevät, ylenevät, saavat alaisia, palkka nousee. (V113)

– – josta joskus voi kokea häpeää: pätkätyöläisyyteen. – – olen aina ollut enemmän tai vähemmän töissä, mutta en koskaan vakipaikassa. – – Eli kyllä joskus olen ollut tilanteissa, joissa koen häpeää siitä, että olen – – kahden ”työllistävän” ammatin edustaja, mutta silti taistelen jokaisesta työvuorosta... (V160)

– – tästä tarjotusta [ylennyksen tarjoavasta] työstä kieltäytyminen aiheutti mulle entistä enemmän häpeää ja myös ahdistusta. – – Mua ei oikeastaan edes kiinnostanut se työ johon mua pyydettiin, mutta se oli toissijaista sen häpeän rinnalla, jota koin, kun en työtä ottanut. (V162)

Odotuksenmukaiset uravalinnat puolestaan perustuvat aineistosta heijastuvien normien mukaan tavoitteellisiin ja määrätietoisiin valintoihin (V23, V113), jotka on tehty omien unelmien tai kiinnostuksenkohteiden pohjalta (V4, V23, V71, V75). Kun uravalintoja koskeva odotus on tämä, saattavat toiset kokea jopa tarpeelliseksi painottaa, jos näin ei ole, jotta heihin ei ammatin vuoksi kohdistettaisi väriä odotuksia (V75). Norminmukaiset työt puolestaan ovat ”hienoja”, itsenäisiä ja älyllisiä asiantuntijatöitä, joihin ei kuulu suorittavia, rutiininomaisia työtehtäviä (V16, V17, V28, V48, V71, V122, V152) tai säänneltyjä työaikoja (V20). Norminvastaista on siis se, jos työ on tylsää ja tavanomaista, koska silloin siitä ei ole kerrottavaa.

– – siihen [häpeään] vaikutti myös se, että en ollut itse valinnut tätä työpaikkaa vaan se tuli työvoimatoimiston kautta. (V4)

Työpaikkani ei ole ulkoisesti tai sisällöllisesti ”cool”. – – Häpeän – – tiettyjä suorittavia tehtäviä – –. (V16)

-- en ole ylpeänä kertonut herääväni 5.30, jotta voin mennä voitelemaan leipiä ja keittämään kahvia. (V17)

-- heidän ollessaan asiantuntijatehtävissä, jossa voivat itse määrittää kalenterinsa ja liukua töistä. -- Minä en pysty tuosta noin vain ottamaan vapaapäivää, koska ensi pitää keskustella esimiehen kanssa sen jälkeen katsoa onko se mahdollista muiden työntekijöiden osalta --. Tämä on aiheuttanut useamman kerran minussa häpeää kun minun joustamattoman työni tähden --. (V20)

Minulla ei ole koskaan ollut unelma-ammattia ja se on ohjannut opiskelijavalintoja lukiosta yliopistoon asti. Opiskelin alaa, jolla on paljon erilaisia työllistymismahdollisuuksia, jotta pääainevalinta ei pakottaisi tekemään liian tiukkaa rajausta uran suhteen liian aikaisin. Olen kuitenkin päätenyt erään kesätyön kautta vakituiseksi alalle, olla on paljon työtarjontaa, mutta joka ei kuitenkaan täysin kiinnostanut minua eikä myöskään vastaa suoraan sitä, mitä olen opiskellut. Minulla on siis koko ajan olo, että ystäväni menestyvät työelämässä minua nopeammin ja tosi monet ovat löytäneet itselleen oikean jutun, jota haluavat tehdä ja jossa edetä. (V23)

Työni ei myöskään ole älyllisesti vaativaa, vaan melko rutiininomaista. (V28)

Häpesin sitä, miten tylsällä alalla olen muiden silmissä. (V48)

Tuntuu, että muut vain nappaavat haastavia unelmaduuneja, heille tarjotaan ylennyksiä tai sitten työpaikka on muuten vain cool. (V71)

Aina kun kerroin jollekin mitä opiskelin, lisäsin että "ei oo mikään unelma-ammatti sitten ollu". -- häpeän että itselleni työ ei ole niin tärkeää ja en saa työstäni samanlaisia kiksejä kuin joku unelma-ammattissaan oleva. (V75)

Toisinaan koen häpeää siitä, että en työskentele arkkitehtitoimistossa vaan rakennuttajalla, joka tuottaa arkkitehtuuriltaan ns. tavanomaisia rakennuksia. Tämä siltikin, vaikka saan työskennellä varsin itsenäisesti isoissakin projekteissa. (V101)

Se on muiden töihin verrattuna jotenkin tavallista --. (V105)

Haku ammattikorkeaan oli sattumaa --. Viimeiset 15 vuotta olen siis väheksynyt opiskeluvaihtoaani, hävennyt työtäni ja miettinyt mitä tekisin isona. (V113)

Tällä hetkellä olen koulutustani vastaavissa tehtävissä, viihdyn hyvin työssäni mutta yrityksen toimiala on ehkä vähän tylsä ja siksi tunnen joskus häpeää siitä. Ajattelen kai, että pitäisi tehdä töitä jollekin mielenkiintoiselle/ajankohtaiselle/trendikkäälle yritykselle, josta riittäisi paljon kerrottavaa. (V122)

Minunhan tulisi työskennellä jossain, missä pääsisin kehittämään asioita, valmentamaan ihmisiä ja ehkä luomaan jotain uutta. (V152)

Sosiaaliset normit ovat epäonnistumisen maamerkkeinä siitä haasteellisia, että ne ovat suhteellisia ja toisinaan myös ristiriitaisia (Sulkunen 1998, 81, 82–83). Normien suhteellisuus ja ristikkäisyys tekee mahdolliseksi sen, että hävettävää voi löytyä aina, mikäli yksilö on häpeäherkkä. Ei ole mitään kertakaikkista viitekehystä kuten Helkama ym. (2015, 254) toteavat. Työhäpeäaineiston perusteella työelämän normit ovat haastavia myös siksi, etteivät ne tunnu kohtaavan työelämän todellisuutta. Työvoimapolitiittiset jatkuvan oppimisen tarpeet ja toimenpideohjelmat eivät ole vielä normalisoineet epälineaarisia urapolkuja, eikä prekaaria työelämätodellisuutta ole sisäistetty vallitsevaksi asiantilaksi, vaikka se monien todellisuutta onkin. Oletettavasti häpeän tunne on kuitenkin itsessään yksi syy siihen, etteivät työelämän normeja ylläpitävät narratiivit ole aitoja. Kun työhäpeä estää puhumasta avoimesti työelämän todellisuudesta, eivät odotukset ja todellisuus pääse lähenemään.

## 4.2 Työtä ei arvosteta

Työhäpeää aiheuttava epäonnistuminen voi kummuta myös kokemuksesta, ettei oma ammattia, työtä tai koulutusta arvosteta. Häpeän tarkoituksena on pidetty sitä, että se motivoi käyttäytymään tavoilla, joilla tulemme sosiaalisesti hyväksytyiksi ja ansaitsemme muiden kunnioituksen (Barrett 1995, 42; Tangney ym. 2007a, 347). Sosiaalisen minän säilytysteorian mukaan häpeä liittyykin tilanteisiin, joissa tulemme kyseenalaistetuksi, väheksytyksi tai negatiivisesti arvioituksi (Gruenewald 2007, 69).

Julkunen (2009, 272) kirjoittaa kunnioituksen ja arvotuksen yhteydessä **tunnustamisesta**. Tunnustuksen kaipuu – tai tunnustusvaje – saa Julkusen (2009, 271–272, 277) mukaan alkunsa kunnioittavan kohtelun ja arvonannon puutteista. Julkunen (2009, 277–278) epäilee, että nykyisen työn logiikka ei tarjoa yksilöille tyydyttävää tunnustusta, minkä vuoksi jälkiteolliseen työhön kietoutuu kalvavia epämurkavuuden tunteita. Työhäpeäaineiston perusteella yksi näistä epämurkavuuden tunteista näyttää olevan häpeä.

Julkunen (2009, 282) ajattelee, että työelämän tunnustus materialisoituu esimerkiksi työpaikana, turvallisuutena, palkkana, säällisinä työoloina ja työn vaatimuksina sekä ihmismäisenä ja arvostavana kohteluna. Työhäpeä kulminoituu kuvausten perusteella erityisesti palkkaan sekä inhimilliseen ja arvostavaan kohteluun, hyvin usein näihin molempiin. Tarkastelen arvostuksen ja inhimillisen kohtelun vuorovaikutuksellisia ulottuvuuksiin erikseen luvussa 5.2 ja keskityn tässä luvussa siihen, millaisten yleisesti jaettujen ammatarvostuskäsitysten varaan arvottomuuden kokemukset voivat rakentua. Työhäpeäaineiston perusteella ammattien keskinäisestä hierarkiasta vaikuttaa nimittäin vallitsevan melko vakiintunut jaettu ymmärrys, ja työhäpeäkuvauksissa kerrotaan yhtenäistä tarinaa siitä, kuinka tietyt työt ovat hävettäviä.

Arvostuksen puutteen aiheuttamasta työhäpeästä kärsitään erityisesti ”paskaduuneiksi” mielletyissä töissä, joihin ”joudutaan” tai joita kuka tahansa osaa tehdä, minkä vuoksi niiden tekeminen aiheuttaa häpeää. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi lehdenjako (V129), kassa- ja myyntitiskityö (V37, V69, V75), puhelinmyynti (V129), ravintolatyö (V36, V79) ja siivous (V14). Sen lisäksi, että eri ammattiteilla on keskinäinen hierarkiansa, voi työpaikka tai työtehtävä määritellä ammattialan sisäistä hierarkiaa. On arvostettuja ja vähemmän arvostettuja työpaikkoja ja -tehtäviä. Näin ollen myyjä Stockmannilla voi kokea olevansa arvostetumpi kuin myyjä Salessa (V75), ja kissakahvilassa työskentely saattaa aiheuttaa muissa jopa kateutta (V17) – toisin kuin kahvilatyö yleensä.

Tuntui siltä, että olen vajonnut todella alas elämässä kun jouduin tekemään sellaista työtä [siivous]. (V14)

Sitten taas kissakahvila sekä sushiburrito olivat kumpikin hieman tavallisesta poikkeavia ravintola-alan toimijoita, joten ihmiset olivat suorastaan kateellisia ainakin kissakahvilassa työskentelystä. (V17)

– – Tätä ennen olen työskennellyt ravintolassa ja sekin hävettää, kun ajattelen, että ihmiset pitävät sitä sellaisena kaikki tohon pystyy työnä. (V36)

– – tilanteessa tunsin olevani hierarkiassa alempana; olinhan JOUTUNUT kassalle duuniin. (V37)

– – koska ei haluaisi olla tekemässä tuollaista alempiarvoista pienipalkkaista [palvelutiskin myyjän] työtä. (V69)

Kauppan kassalla työskentely oli mielestäni myös vähemmän hävettävää, koska se tapahtui Stockalla eikä vaikka Salessa. (V75)

Hävetti, koska pikaruokalatyön maine on niin huono ja suoraan sanottuna "paskatyötä". (V79)

Olen kokenut häpeää, kun olen työskennellyt opintojen ohella ja opintojen keskeytyessä pakon sanelemana esimerkiksi postinjakajana ja puhelinmyyjänä. (V129)

Monet näistä "paskaduuneiksi" mielletyistä töistä hyväksytään tilapäistöiksi ja hanttihommiksi, joita voi ilman häpeää tai ainakin jollakin lailla itseään motivoiden tehdä nuorena, kesätyönä, välivuosien aikana tai opiskelun ohessa (V40, V75, V82, V111). Uraksi niitä ei mielellään ajatella. Työn mieltäminen väli- tai määräaikaiseksi vaikuttaa myös olevan keino pitää yllä itsearvostusta, kun työ tuntuu häpeälliseltä. Jos tilanne pitkittyy tai elämässä ei ole muita tekijöitä, joiden kautta määritellä itseään, voivat työhäpeän kokemukset voimistua (V40, V70, V79). Väli-aikaistöihin ei aina edes haluta identifioitua, mikä näkyi aineiston taustatieto-osiossa niin, ettei näitä töitä kirjattu ammatiksi lainkaan. Mieluummin identifioituttiin opiskelijaksi tai tutkintonimikkeeseen (esim. restonomi amk, insinööri DI tai maisteri) tai kirjattiin, ettei ammattia ole.

Olen välivuosien aikana ja jälkeen toiminut siivoajana kun muita töitä ei ollut. Opintojen jälkeen häpesin työtäni, sillä tunsin, että olen epäonnistunut itse työ- ja uravalinnoissa. – – Aiemmin ns. muissa hanttihommissa en kokenut häpeän tunteita sillä tein niitä opiskelujen ohella tai muuten määräaikaisesti. Oli helppo sanoa ihmisille että heidän hiukan keikkaa siellä ja tuolla. Mutta myöhemmin kun se työ olikin ainoana tekijänä määrittelemässä itseäsi, se sai enemmän painoarvoa ja latausta ainakin oman pään sisällä. (V40)

Tuo [siivoajana olo] oli aikaa, kun monet kaverit jo opiskeli, ja itse en ollut päässyt mihinkään, ja tämä varmasti lisäsi tätä häpeää. (V70)

Nuorena tein kesätöitä perinteisissä "hävettävissä" työpaikoissa, puhelinmyyjänä ja kaupankassana, mutta se oli ihan ok, koska olin nuori ja opiskelin samaan aikaan. (V75)

Hävetti myös palata pääsykokeiden jälkeen samaan työhön ja kertoa etten pääse kouluun, eli en pääse johonkin "parempaan" pikaruokalasta. (V79)

Kirjoitettuani ylioppilaaksi jäinkin tähän [kesätyö] työhön viettämään muutamaa välivuotta ja pyrkiessäni yliopistoon toiselle paikkakunnalle. Tästä en kokenut häpeää, sillä ajattelin,



että ”no tämä on tällainen väliaikainen vaihe” ennen opiskelua. – – Pysin opiskelemaan ja tein töitä kaupan alalla. Pääsin opiskelemaan ja tein lisää töitä kaupan alalla. – – En tästäkään kokenut häpeää, koska ”no tämä on tällainen väliaikainen vaihe”. (V82)

Olin ottanut [kahvila]työn vastaan paremman puutteessa ja ajatellut sitä alusta asti väliaikaisena ratkaisuna. (V111)

Yhteisesti jaettu käsitys ammattien arvosta on sosiologiassakin tunnistettu ilmiö. Aspin ja Peltonen (1991, 66) mukaan ammattien keskinäinen hierarkia on lisäksi melko vakaa, mistä seuraa ammattien arvon suhteellinen pysyvyys. Suomessa Suomen Kuvalehti on säännöllisin väliajoin selvittänyt ammattien arvostusta vuodesta 1991 lähtien, ja listan alku- ja loppupää ovat pysyneet vuodesta toiseen suhteellisen samoina (Lappalainen 2010; Lappalainen 2018). Arvostuksen puutteeseen liittyvät työhäpeäkokemukset ovat yhteneväisiä näiden ammattien yleistä arvostusta selvittävien mittausten kanssa. Vuoden 2018 tutkimuksessa kokki sijoittui sijalle 77, lehdenjakaja sijalle 331, myymäläkassa sijalle 294, siivooja sijalle 147 ja tarjoilija sijalle 257 (Lappalainen 2018).

Siivous-, puhelinmyynti-, lehdenjako-, ravintola- ja kassatyön lisäksi arvostuksen puutteen aiheuttamasta työhäpeästä kärsivät asiakaspalvelutyötä tekevät työntekijät (V64, V77). Palvelu- asemassa oleminen voidaan itsessään kokea niin häpeälliseksi, ettei työn häpeällisyyttä poista edes se, ettei työ perusluonteeltaan ole asiakaspalvelua (V63) tai että se vaatii asiantuntijuutta ja osaamista (V127).

– – häpeän [lastenhoitajan] työtäni koska tunnen olevani jonkun sortin palvelija. (V63)

Olen useasti kokenut häpeää siitä, etten ole työskennellyt kovin ”arvostetuissa” työtehtävissä. Työpaikkojani ovat olleet esimerkiksi puhelin- ja someasiakaspalvelija, ja tällä hetkellä olen pankin taustatehtävissä toimihenkilönä. (V64)

– – koin, että asiakaspalvelutehtävät nähtiin jotenkin väheksyttävänä. Häpesin kertoa, että olen ”vain” asiakaspalvelija. (V77)

– – Seuraavan kerran koin häpeää kun olin jo valmistunut yliopistosta ja menin toiseen työpaikkaani asiakaspalveluun. Opiskelukaverini olivat asiantuntija- ja päällikköasemissa, mutta minä vain vastasin päivät pitkät ihmisten kysymyksiin puhelimesta. Tehtäväni vaati kyllä laajaa osaamista esim. työläinsäädännöstä, mutta en silti osannut arvostaa työtäni. (V127)

Kaiken kaikkiaan arvostuksen puutteesta johtuva työhäpeä näyttää liittyvän tavallisimmin töihin, joihin pääsee lyhyellä koulutuksella, jotka eivät välttämättä vaadi koulutusta lainkaan tai joissa joudutaan palveluasemaan. Näiden yleisesti arvottomiksi koettujen töiden kohdalla häpeän syitä ei usein edes selitellä – ikään kuin se olisi itsestään selvää. Alemmuutta ja arvostuksen puutetta koetaan kuitenkin myös muutamissa korkeakoulutusta vaativissa toimihenkilöammateissa. Kyse on tavallisemmin ammattikorkeakoulupohjaisista ammateista kuten röntgenhoitaja (V25), terveydenhoitaja (V42), sihteeri (V49), sairaanhoitaja (V75) ja ensihoitaja (V113). Alemmuutta vaikuttaa tällöin aiheuttavan se, että työ on käytännönläheistä eikä vaadi yliopistokoulutusta, minkä vuoksi työ ja koulutus eivät tuo mukanaan ”arvostusta” ja ”asemaa” tai sivistyneen ihmisen vaikutelmaa kuten vastaajat 42 ja 49 asian ilmaisevat. Myös pari luokanopettajaa (V89, V105) kokee, ettei heidän ammatinsa ole yliopistotasoisesta koulutuksestaan huolimatta kovin arvostettu. Häpeä vaikuttaa siis syntyvän suhteessa samoihin normeihin kuin vähän koulutusta vaativissa töissä: korkeakoulututkinnosta huolimatta työ näyttäytyy enemminkin suorittavana ja rutiininomaisena työnä kuin tietotyönä.

Tämä vaikuttaa itseeni siten, että herkästi tunnen häpeää koulutuksen puutteestani ja ammatistani [röntgenhoitaja]. (V25)

– – jolla ei ole tutkintoa yliopistosta ja käytännönläheinen työ [terveydenhoitaja]. Mulla on jostain syystä tästä alemmuuskompleksi ja pelkään kavereiden (tai oikeastaan kavereiden kavereiden) pitävän minua tästä syystä tyhmänä ja sivistymättömänä. (V42)

– – koska en koe että omaisin mitään ammatin [sihteeri] tai koulutuksen [tradenomi amk] tuomaa statusta tai asemaa. (V49)

– – häpeän vähän että olen vain sairaanhoitaja. (V75)

Nykyään tulee kuitenkin tilanteita jolloin päinvastoin koen alemmuuden tunnetta ammatistani [luokanopettaja] – -. (V89)

Se [luokanopettajan työ] on muiden töihin verrattuna jotenkin tavallista – -. (V105)

Ja minä vedän aamulla heijastinhousut jalkaan ja ajan vilkuin varustettua pakettiautoa. (V113)

Korkeakoulutettujen, toimihenkilöasemassa olevien ammattilaisten työhäpeän tunteet eivät selity yhtä selkeästi ammattien yleisen arvostuksen kautta kuin vähän koulutusta vaativien ja työntekijäasemassa olevien ammattilaisten kokema työhäpeä. Vuoden 2018 tutkimuksessa röntgenhoitaja sijoittui sijalle 41, terveydenhoitaja sijalle 37, sairaanhoitaja sijalle 19 ja luokanopettaja sijalle 31 (Lappalainen 2018). Periaatteessa näiden ammattien edustajilla pitäisi siis olla ainakin kohtalainen mahdollisuus kokea ammattinsa arvostetuksi – toisin kuin esimerkiksi sihteerien, jotka sijoittuivat vuoden 2018 mittauksessa sijalle 274 (Lappalainen 2018). Näissä ammateissa kokemus arvostuksen puutteesta palautuukin vahvasti palkkakysymyksiin, sillä palkka vaikuttaa toimivan vastaajille keskeisenä arvostuksen mittarina. Huono palkka tulkitaan yhteiskunnan tasolta osoitetuksi väheksynnäksi.

Arvostus ei näy palkassa – -. (V63)

– – se voi myös vaikuttaa, että palkkauksessa sairaanhoitajan työn arvostus ei varsinaisesti näy... (V75)

– – tiedostan että monet alemman tutkinnon suorittaneet tienaa huomattavasti enemmän kuin minä luokanopettajana. – – Harmittaa että sorrun moiseen vertailuun, mutta koen tietynlaista vääryyttä siitä ettei yhteiskunta pidä työtäni nykyistä palkkaa arvokkaampana. (V89)

Ehkä parempi palkkaus olisi se joka saisi arvostamaan työtäni enemmän. Nyt tuntuu siltä, että edelleen hoitotyöhön tarvitaan kutsumus ja tietynlainen nössö luonne, että suostuu sitä tekemään sillä palkalla ja ehdoilla. (V113)

– – saan selvästi huonompaa palkkaa kuin muissa tehtävissä toimivat kollegat. (V119)

Joskus verotietopäivänä tai ihan omien entisten opiskelukavereiden kanssa palkoista tai urakehityksestä puhuttaessa tunnen häpeänkaltaisia tunteita siitä että jos palkka on arvonnittari niin en ole kovin arvokkaassa työssä. (V123)

Väheksytyksi tulemisen kokemus voi kummuta myös ammattiin liitetystä mielikuvista. Kirjastotyöntekijät (V30, V111), varhaiskasvatuksen opettajat (V50, V139, V141) sekä ohjaus- ja sosiaalityön tekijät (V19, V134) kipuilevat sen kanssa, että heidän työnsä näyttäytyy vähäpätöisempänä, negatiivisempänä tai vähemmän koulutusta ja osaamista vaativana kuin se todellisuudessa ja heidän oman kokemuksensa mukaan on. Myös se, että työ mielletään peläksi

tunneperäiseksi kutsumustyöksi ilman asiantuntija-aspektin tunnistamista ja tunnustamista, tulkitaan asiantuntijuuden väheksymiseksi.

Jos kerron [ohjaaja]kokemuksistani rippileireillä, monet luulevat minun olleen isonen ja ihmettelevät sitä, että olenkin ollut ihan palkattu työntekijä – ihan kuin sellaisia ei muka leireillä tarvittaisi, tai ihan kuin apinakin osaisi ohjata leirejä. (V19)

Todella usein törmää siihen, että ihmiset yllättyvät, että kirjastossa työskentelyyn edes tarvitsee jonkinlaisen koulutuksen. Lisäksi ihmisillä on oikeastaan melko kapea kuva siitä, mitä kaikkea kirjastoammattilaiset tekevät työkseen. Nämäkin asiat vaikuttavat ammattiylpeyteeni. (V30)

– ihmetellään, miten lasten kanssa työskentelyyn vaaditaan yliopistokoulutusta ja että ei-kös päiväkodissa ole hirveää. Se on tuottanut joskus häpeää –. (V50)

– sihteerin ammattinimikkeenä liitetään vanhentuneita ja epäimartelevia miellelyhtymiä. Sihteerit kirjoittavat koneella puhtaaksi kirjeitä ja lakkaavat työpöydän ääressä kynsiään. (V86)

– mutta ihmisten mielikuvissa [kirjastotyö] saattaa olla edelleen vähän pölyistä nysvämistä, ja ainakin sellaista johon ei tarvita yliopistokoulutusta tai ylipäätään mitään koulutusta. (V111)

Työni edellyttää maisterin tutkinnon, mutta silti minua kutsutaan yleisessä keskustelussa "sossutantaksi" tai "sossutädiksi", eikä tutkintoni tärkeyttä (tai edes olemassaoloa!) tunnusteta. – Ihmisten käsitys työstäni on hyvin negatiivissävytteinen tai se nähdään epämielilyttävänä, jota toistuvasti kuulemani fraasi "se on varmaan tosi rankkaa" antaa osviittaa –. (V134)

Myös puhe kutsumusammattista saa minut hämilleni. Häpeää aiheuttaa siis se, että teen työtä, joka monen mielestä on jonkinlaista uhrautumista ja jota tekevät vaan tietynlaiset henkilöt. Olen todella kiinnostunut ihan tieteellisessä mielessä ihmisen kehityksestä, psykologiasta, ympäristön vaikutuksesta oppimiseen ja sosiaalisten käyttäytymismallien muotoutumisesta. Teen työtäni tottakai sydämellä, mutta näen sen myös vaativaa pedagogista osaamista vaativana asiantuntijatyönä. –. (V139)

Itseäni hävettää olla "vain" lastentarhanopettaja, varsinkin koska ammatti julkisessa keskustelussa näyttäytyy useimmiten sellaisessa valossa, että koulutusta tärkeämpää päiväkodissa työskentelevällä on olla "lämmän sydän ja kaksi kättä." (V141)

Arvostetuksi tulemisen kannalta ongelmallista on myös se, jos työtä tai ammattia ei yleisesti tunneta. Jotkut saattavat joutua jatkuvasti selittämään työtään tai ammatinvalintaansa, mikä voi synnyttää häpeän tunteita, koska oma työ ja sitä kautta oma merkityksellisyys tulee tällöin jatkuvasti kyseenalaistetuksi.

– – työstä selittäminen tutuille oli hankalaa ja jotenkin häpeällistä. "Siis mitä sä teet?" oli kysymys jonka kuulin liiankin usein, kun selitin mediaseurannasta ja tiivistelmien kirjoittamisesta. (V32)

Ne oman alani työsuhteet, joissa olen ollut, ovat vaatineet ulkopuolisten kanssa keskustellessa erityisen kovaa selittelyä. Työni sisältöjä ei ymmärretä, tai ne assosioituu aivan erilaisiin asioihin, mitä todellisuudessa teen – –. On tilanteita, joissa olen jättänyt mieluummin kertomatta koulutukseni ja työni sisällön, kuin alkanut selittää sitä asiaa lainkaan ymmärtämättömälle. (V39)

Häpeän kertoa, missä olen töissä, sillä harva edes ymmärtää mitä työni – – on. (V104)

Arvostuksen puutteeseen perustuva työhäpeä vaikuttaa kietoutuvan työn yksilöitymiseen ja henkilökohtaistumiseen. Julkusen (2009, 286) mukaan henkilökohtaistunut työ on lähellä omaa persoonaa, minkä vuoksi tunnustuksen puuttuminen kohdistuu syvästi itseen. Tällöin työelämän tunnusvajeen aiheuttama kyseenalaistetuksi tai negatiivisesti arvioiduksi tulemisen kokemus ei kohdistu vain omaan ammattirooliin vaan kokonaisvaltaisemmin itseen. Vastaaja 31 muotoili asian näin: "Häpeä kohdistui juuri siihen ajatukseen, että minä = työ – –." Asp ja Peltonen (1991, 66) toteavat myös, että ammattiarvostus ei ole mikään itsenäinen arvostuksen osa-alue, vaan se liittyy laajemminkin yhteiskunnallisiin arvostuskohteisiin ja -kriteereihin. Jotta voisi säilyttää ammattiympärynsä tai paikata työn ja ammatin kautta syntyvää arvostusvajetta jotakin muuta kautta saatavalla arvostuksella, voi joutua tekemään aktiivisesti töitä asian eteen.

### 4.3 Työ ei ole merkityksellistä

Työhäpeää voi synnyttää myös se, ettei työ tunnu merkitykselliseltä. Merkityksettömyyden puutetta koetaan hyvin erilaisissa ammateissa ja töissä, joten merkityksettömyyden puutteen liittyvät häpeäkokemukset eivät ole tiivistettävissä tietyn tyyppisiin töihin. Sosionomina työskentelevä vastaaja 67 esimerkiksi kokee työnsä merkityksettömäksi, koska sillä ei hänen mielestään ole vaikuttavuutta riittävän isossa mittakaavassa, ja viestintäkonsulttina työskentelevä vastaaja 104 kokee, että monet ”perusduunarit” tekevät yhteiskunnallisesti merkittävämpää työtä kuin hän. Käsitykset merkityksellisestä työstä voivat olla lähes vastakkaisia: vastaaja 69 ei koe palvelutiskin myyjän työtään millään lailla arvokkaaksi, kun taas hanketyötä tekevä vastaaja 116 toivoisi ajoittain pääsevänsä tekemään vastaavantyyppistä suorittavaa työtä voidakseen kokea tekevänsä jotakin merkityksellistä.

Välillä häpeän ”vain” perustyötäni ”vain” kunnalla. Välillä tuntuu että en tee tarpeeksi, koska vaikutan vain yhden kunnan asioihin. (V67)

– – tulee hyvin alempiarvoinen olo siitä, ettei itse tee mitään merkityksellistä ja siksi ehkä myös häpeää työtään [palvelutiskin myyjänä]. (V69)

Koen [viestintäkonsultin] työssäni merkityksettömyyden tunnetta. – – Häpeän sitä, että tunnen pääseväni helpommalla kuin jotkut oikeasti yhteiskunnallisesti merkittävissä työtehtävissä olevat perusduunarit ja saan samalla heitä parempaa palkkaa. (V104)

Oh yes, todellakin olen tuntenut työhäpeää. Häpeän, koska tunnen, että teen työtä, jolla ei ole mitään merkitystä maailmassa. Nykyään tosi monet työllistyvät erilaisiin hankkeisiin, niin minäkin. Toisaalta työ on ollut koulutusta vastaavaa ja itsenäistä, mutta toisaalta hankemaailma on byrokraattisuudessaan absurdi ja ihmiset väsyneitä aina uusiin hankkeisiin. – – Välillä haaveilen olevani työssä suorittavammassa tehtävässä, esimerkiksi kaupassa hyllyttäjänä tai kauppakassitilausten kerääjänä. Toimisin näkymättömissä, mutta palvelisin työlläni asiakkaita eli tavallisia ihmisiä. (V116)

Frank Martela ja Anna B. Pessi (2018) ovat merkityksellisen työn tutkimusta koskevassa koonnissaan tulkinneet työn merkityksellisyyden syntyvän kolmesta keskeisestä asiasta, jotka ovat arvokkuus (engl. significance), hyvää tuottava päämäärä eng. (broader purpose) ja itsensä toteuttaminen (engl. self-realization)<sup>5</sup>. Näistä arvokkuus on Martelan ja Pessin mukaan

<sup>5</sup> Suomenokset ovat Martelan itsensä (2018) käyttämiä.

merkityksellisyyden yleisin ja kokonaisvaltaisin taso. Työn arvokkuudessa on kyse siitä, että työssä voi nähdä olevan jotakin itsessään arvokasta. Työn itseisarvo voi syntyä joko sitä kautta, että työn tuottaa jotakin arvokasta, tai sitä kautta, että ihminen kokee pääsevänsä toteuttamaan tai ilmaisemaan itseään työn kautta. (Martela 2018; Martela & Pessi 2018, 6.) Työhäpeäkuvausten perusteella merkityksettömyyden kokemuksia koetaan enemmän sen vuoksi, ettei päästä toteuttamaan työn kautta itseä. Työn arvottomuuteen liittyvät häpeäkokemuksen ovat aineistossa vähäisempiä. Itsen muistuttaminen työn arvokkuudesta voi sen sijaan olla yksi keino taistella työhäpeää vastaan (V63).

Tiedän tekeväni tärkeää ja arvokasta työtä mutta häpeän työtäni – –. (V63)

Hyvää tuottava päämäärä liittyy ajatukseen siitä, että työn täytyy tuottaa jotakin yksilön hyötyä laajempaa hyvää (Martela & Pessi 2018, 6–7). Tällaisia arvokkaita päämääriä voivat olla monenlaiset ja vaikuttavuudeltaan erikokoiset asiat. Martela ja Pessi (2018, 7) mainitsevat esimerkkeinä sairauksien parantamisen, poliittisen muutoksen aikaansaamisen, ympäristön suojelun sekä asiakkaiden palvelemisen tai tyytyväiseksi tekemisen. Merkityksellisyyden puute näyttääkin syntyvän ennen kaikkea siitä, ettei ihminen kykene näkemään työssään mitään erityistä myönteistä vaikutusta maailmaan (Martela 2018). Tästä lienee kyse myös tämän luvun alussa esitetyissä esimerkeissä, joissa vastaajat kipuiliivat sen kanssa, etteivät he näe työllään mitään merkittävää vaikutusta. Jos työllä sen sijaan on jonkinlaisia sosiaalista hyvää tuottavia seurauksia, voi tämän ymmärtäminen toimia yhtenä häpeän vastavoimana kuten työn arvokkuuden muistaminen edellä (V113).

Vaikka samaan aikaan koen, että olen työssäni vaikuttanut ihmisten elämään todennäköisesti enemmän kuin moni ystäväni. (V113)

Itsen toteuttaminen on Martelan ja Pessin (2018, 7) mukaan hahmottunut eri tutkimuksissa eri tavoin. Toisissa tutkimuksissa on korostunut se, että merkityksellinen työ mahdollistaa itseilmaisun, jolloin työ heijastelee sitä, mitä olemme tai mitä ovat intohimomme, vahvuutemme ja ydinarvomme. Martelan ja Pessin mukaan ihmisillä on tarve kokea, että työ sopii yhteen heidän minäkuvansa kanssa. Toisissa tutkimuksissa sen sijaan korostuvat autonomia ja vapaus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin. (Mas. 7, 9.) Martelan (2018) mukaan itsen toteuttaminen on arvokasta siksi, että sen ”kautta piirrämme itsemme esiin maailmassa”.

Aineistossa on esimerkkejä työhäpeäkokemuksista, joiden voidaan tulkita liittyvän itsen toteuttamisen haasteisiin. Osa vastaajista kokee, ettei ammatti vastaa heidän todellista luonnettaan, persoonaansa tai potentiaaliaan, ja tämä ristiriita voi aiheuttaa häpeää ammatista. Tällaisina ammatteina toistuvat kutsumusammateiksi mielletyt hoitoalan ammatit (V40, V113) sekä ammatit, jotka saatetaan mieltää tylsiksi ja rutiininomaisiksi (V11, V48). Tylsiksi ja rutiininomaisiksi mielletyt ammatit aiheuttavat häpeää erityisesti silloin, jos henkilö kokee olevansa luova, taiteellinen tai seikkailunhaluinen. Ongelmallista on myös se, jos työ ei vastaajan mielestä tunnu antavan todellista kuvaa hänen kyvyistään ja työidentiteetistään (V93). Joidenkin ammattien edustajat myös kokevat, että heihin liitetään ammatin tai työnkuvan kautta leimoja, jotka eivät tunnu omilta. Näiden leimojen vuoksi he kokevat tulevansa ihmisinä väärinymmärretyiksi (V21, V47, V124, V133, V134).

Olen aika taiteellinen ja tunteella elävä ihminen, joka on aiemmin elämässään ottanut suuriakin riskejä sekä sosiaalisen elämän, että talouden kannalta. – – häpeä rutiininomaista, tylsää työtäni kohtaan on kasvanut. Uskon, että häpeä johtuu siitä, miten muut tuntemani ihmiset minut kokevat ja koen sen olevan suuressa ristiriidassa ammattini kanssa. Jos tapaan uuden ihmisen ja ammatista [sihteeri] tulee puhetta, pelkään hänen ajattelevan minun olevan kuivakka, järjestysmielinen ja kapeakatseinen. (V11)

– – varsinkin vartiointiin liittyvä stigma hävettivät todella paljon. – – Koin yhtäkkiä olevani muiden silmissä väkivaltaa ihannoiva, aggressiivinen juntti – -. Itse toimin aulaemäntänä ja kulunvalvonnan vuoksi tarvitsin vartijaluvat ja -statuksen ja koin tarpeelliseksi alleviivata jatkuvasti tätä, ettei vaan kukaan ajattele minun olevan vihainen metrossa pamputtava tyyppi. (V21)

Häpesin kertoa olevani lähihoitaja sillä kyseessä ei ollut todellakaan kutsumusammatti ja tuntui että ihmisillä oli tietynlainen oletus hoitajista ja en täyttänyt sitä. (V40)

Työskentelen talotekniikan alalla, jossa asiakashankinta perustuu soittamiseen ja palvelun myyntitarjous tapahtuu asiakkaan kotona. Koska kohteena on vanhat talot, se profiloi asiakaskuntaakin vanhempaan väkeen. Joten mummojen huijareiksi syytetään. Alussa jaksoin selittää, että ei se soittaja voi tietää vastaajan ikää, että ainoa asia mitä tietää on puhelinnumero ja suunnilleen talon iän. (V47)

Harrastan vapaa-ajalla luovia asioita, kuten kirjoittamista ja teatteria, ja häpeän tunteeni liittyy varmaankin jotenkin siihen, että harrastukseni ja [kirjanpitäjän] työni ovat täysin eri maailmasta. Ajattelen, että luovissa piireissä ihmiset jotenkin saavat minusta väärän kuvan kun kerron työstäni. (V48)



– – tuntuu, ettei työni kerro työnhaussa koko työpotentiaalistani tai työidentiteetistäni mitään. (V93)

– – ihmiset tekevät johtopäätöksiä minusta ja luonteestani [ensihoitajan] ammattini perusteella. (V113)

Usein jos tällaisessa tilanteessa joku kuulee että olen lääkäri, ihmisten mielikuva minusta muuttuu täysin. Minua luullaan tuolloin helposti rikkaaksi ja ylimieliseksi – -. Yleinen mielikuva lääkäreistä on aivan jotain muuta mitä se työ ja ammatti oikeasti on. (V124)

– – oma ammattini nähdään kapitalistisen yhteiskunnan ylläpitämisenä. – – Teen toki brändäystä ja mainontaa, usein siksi että ihmiset ostaisivat jotain tiettyä tuotetta lisää, oli se sitten kirja, kosmetiikkapurkki, vaate tai elintarvike. Tuntuu, että jos sanon olevani graafikko, vastapuoli ajattelee minun olevan pinnallinen hipsteri. Vaikka tosiasiasa intohimoni työhön tulee ihmisten auttamisesta: esimerkiksi pienen aloittelevan yrityksen auttaminen alkuun luomalla heille strategia ja identiteetti ja sitä kautta näkyvyyttä ja tulosta. (V133)

– – sosiaalityöntekijät nähdään pahoina ja omia etuja ajavina ihmisinä, jotka tekevät ihmisten elämässä päätöksiä vailla lain tuntemusta tai kunnioitusta. (V134)

Samoin häpeää aiheuttaa se, että työ ei sovi yhteen yksilön oman arvomaailman kanssa, minkä olen tulkinnut yhdeksi itseilmaisun haasteeksi. Ekologisiin ja eettisiin arvoihin liittyvät ristiriidat ovat aineistossa yleisimpiä (V80, V100, 109, V144) mutta myös terveellisten elintapojen (V157) ja poliittisten arvojen vastainen työ ja asema (V154) aiheuttavat häpeää. Omiin arvoihin sopivan työpaikan löytäminen voi myös olla keskeinen kysymys työnhaussa (V80). Toisaalta omia arvojaan sekä häpeän ja ylpeyden aiheitaan voi joutua laittamaan järjestykseen ja suhteuttamaan toisiinsa (V94, V114).

Nyt olen vasta valmistunut ja hakemassa työtä. On kuitenkin aika vähän työpaikkoja, joihin haluaisin töihin, sillä niin monet työt tuntuvat olevan turhaa paperin pyörittelyä tai suoraanaisesti edistämässä ilmastonmuutosta tai ympäristökriisejä (esimerkiksi kaikki firmat, joiden liiketoiminta perustuu siihen, että myydään mahdollisimman paljon turhaa krääsää tai tuotetaan palveluja, jotta toiset firmat voivat myydä turhaa krääsää.) Painin sen kanssa, että mitä työtä voisin tehdä aidosti hyvällä omalla tunnolla ja tuntematta häpeää siitä, että osallistun jollain lailla moraalittomaan toimintaan, jollaisena ympäristön tuhoamista pidän. (V80)

On helppo sanoa, että kannatan ekologisia arvoja jne. ja [second hand -kaupan myyjän] työni on jotenkin jaloa, mutta vaihtaisin parempipalkkaiseen riistofirman työhönkin varmaan tällä hetkellä jos vain pääsisin. (V94)

Olin opiskeluaikana puoli vuotta töissä kulutusluottoja myöntävässä firmassa. Tajusin heti ensimmäisenä työpäivänä, että toiminta ei vastaa arvojeni ollenkaan – -. Häpesin kertoa työstäni, koska yritystoiminta oli mielestäni yksilöiden ja yhteiskunnan kannalta arveluttavaa, enkä olisi halunnut olla edistämässä ihmisten velkaantumista. (V100)

2013 aloin tosissaan kyseenalaistamaan vaatebisnestä yleisesti – -. (V109)

Työni vaikuttaa osaltaan maailman tuhoamiseen: olen taustaltani valtiotieteilijä ja nuorena ajattelin, että menen töihin järjestöön, ulkoministeriöön tms. parantamaan maailmaa. No, nyt kävi niin että kaikkiin edellä mainittuihin paikkoihin on tunku työntekijöistä, ja paikkoja on vähän. Sattuman kautta olen ajautunut markkinointiviestinnän ja vaikuttajamarkkinoinnin alalle, jossa olen kehittynyt asiantuntijaksi ja jossa työn tavoite on pitkälti edistää erilaisten tavaroiden tai palvelujen myyntiä. Asiantuntijaidentiteetti hivelee itsetuntoani, mutta samaan aikaan tiedostan jatkuvasti, minkälainen ristiriita henkilökohtaisten arvojeni, nuoruuden ideaalien ja nykyisen työni välillä on. (V114)

Lisäksi silloin koin jo ympäristöahdistusta kemikaaleista ja muista välineistä joita ei kierrätetty, – -. (V144)

Myös henkilökohtaisesti hävettää se, että olen jotenkin porvarillisessa asemassa nykyään. Minulla on työntekijöitä ja omistan asioita sekä yrittäjänä että yksityisenä ihmisenä. Olen kuitenkin hyvin vasemmistolaisesti kasvatettu ja tämä nykyinen työni tuntuu sellaiselta imperialistiselta hyväksikäyttämiseltä. (V154)

Olen kokenut häpeää työstä johtuen räiskyvistä arvoriistiriidoista. Arvostan terveyttä ja käytän erittäin paljon sekä aikaa että rahaa siihen, että voisin hyvin: syön vain kasvipöytäruokaa, harrastan monenlaista urheilua, ulkoilen, panostan uneen ja palautumiseen sekä harjoitan mielen hyvinvoinnin harjoitteita. – – Kun jouduin äkillisen työttömyyden vuoksi työskentelemään 1,5 kuukautta McDonaldsissa, sisäinen terveysintoilijani kiljui. – – Mutta ajatus siitä, että osallistun ihmisten epäterveellisten ruokailutapojen kasvattamiseen, oli kammottava. (V157)

Pohjimmiltaan merkityksellisyyden puutteesta kumpuavan työhäpeänkin voi nähdä kietoutuvan työn yksilöitymiseen ja henkilökohtaistumiseen. Kyse on vain eri näkökulmasta kuin edellisessä luvussa käsitellyssä arvostusvajeessa. Martelan (2018) mukaan merkityksellisyyden kokemuksessa on kyse itsen toteuttamisesta ja esiin piirtämisestä. Sosiaalipsykologissa taas

puhutaan identiteetin sosiaalisesta luomisesta, jossa on Helkaman ym. (2015, 188) mukaan kyse siitä, kuinka onnistutaan luomaan mielekästä tarinaa omasta identiteetistä. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta oman identiteetin kannalta tärkeää sisäistä tarinaa rakennetaan yhdistellen omia elämäkokemuksia ja kulttuurin yhteistä tarinavarantoa. Tarinan avulla oma elämä pyritään tekemään ymmärrettäväksi itselle ja muille. (Mp.) Kun omia työelämätahtumiaan ei saa eheällä tavalla liitettyä yhteiseen tarinavarantoon, voi seurauksena olla työhön, uraan tai ammattiin liittyvä häpeä.

## 5 Työhäpeän sosiaalinen konteksti

Lähipiirini on aika työorientoitunut, työ on se tärkein identiteetti ja tietyllä tapaa pärjäämisen, itsenäisyyden ja menestyksen mittari. Näin sekä perheessä, suvussa että suurimmassa osassa ystäväpiiriä, etenkin entisten opiskelukavereiden keskuudessa. Tunnen jääväni vertaisistani koko ajan jälkeen. (V102)

Häpeä on sosiaalinen tunne, joka syntyy suhteessa muihin. Häpeä edellyttää käsitystä yleisöstä, joka arvioi, ja häpeän keskeisimpänä tarkoituksena onkin pidetty sosiaalisen kanssakäymisen säätelyä (Beer 2007, 53; De Hooge 2011, 197; Fessler 2007, 174, 181; Stearns 2017, xi). Häpeäkirjallisuudessa ollaan yksimielisiä yleisön merkityksellisyydestä, mutta tästä huolimatta yleisöt ovat jääneet hyvin kasvottomaksi joukoksi, jonka kokoonpanoa tai roolia ei juuri ole tutkimuksissa ja teorioissa eritelty. Aineistoni työhäpeäkuvauksissa yleisöt olivat kuitenkin vahvasti läsnä: työhäpeästä kerrottiin suhteessa muihin ihmisiin. Tarkastelenkin tässä luvussa työhäpeäkuvauksiin kirjattuja yleisöjä. Tutkin, keitä he ovat (luku 5.1) ja mikä on heidän roolinsa työhäpeäkokemuksen synnyssä (luku 5.2).

### 5.1 Työhäpeän yleisöt

Yleisöt tuntuivat työhäpeäkokemuksen kannalta erityisen merkityksellisiltä siksi, että ne näkyivät kuvauksissa vahvasti, vaikka niistä ei erikseen kummassakaan aineistonkeruussa kysytty. Vaikuttaa jopa siltä, että häpeästä on vaikea kertoa mainitsematta häpeän yleisöä, ja vain harvat kuvaukset on kerrottu täysin ilman mainintaa yleisöstä kuten vastaajan 64 kokemus. Joissakin kuvauksissa yleisöön viitataan epämääräisesti "kaikkina" (V125), "muina" (V19) tai "ihmissinä" (V131) tai yleisö on häivytetty identifioimattomaksi passiivimuotoisen verbin taakse (V77). Tällöinkin yleisö on häpeäkokemuksen kannalta merkityksellisessä roolissa. Yleisön osalta aineisto myös selkeimmin täydentää itse itseään. Se, mikä on jäänyt joissakin vastauksissa identifioimatta, saa selityksensä niissä kuvauksissa, joissa yleisö on kielennetty täsmällisemmin. Yleisö siis saa koko aineiston tasolla kasvot.

– – kun muut porhaltavat jossain kaukana edellä. (V19)

Olen useasti kokenut häpeää siitä, etten ole työskennellyt kovin "arvostetuissa" työtehtävissä. Työpaikkojani ovat esimerkiksi puhelin- ja someasiakaspalvelija, ja tällä hetkellä olen pankin taustatehtävissä toimihenkilönä. Koen usein painetta siitä, että minun tulisi työskennellä korkealaatuisemmissa tehtävissä, mikä sinänsä typerää kun koulutukseni on vielä kesken, eikä työkokemusta ole paljon. (V64)

-- koin, että asiakaspalvelutehtävät nähtiin jotenkin väheksyttävinä. (V77)

-- puhun kaikille siitä miten haluan "keskittyä perheeseen" yms vaikka todellisuudessa --. (V125)

Koen usein ihmisten parissa häpeää --. (V131)

Daniel M. T. Fessler (2007) on pohtinut yleisöjen merkitystä häpeäkokemusten synnyssä. Fessler (2007, 2007, 182) esittää, että yleisöjen identiteetillä, läheisyydellä ja vuorovaikutuksen määrällä on merkitystä siihen, kuinka intensiivistä häpeää tunnetaan. En itse kiinnitä huomiota intensiivisyysnäkökulmaan, sillä se ei ole työhäpeäkuvauksista selkeästi arvioitavissa ja tuntuu yleisöjä keskeisemmin liittyvän häpeäkokemuksen keston. Sen sijaan Fesslerin esittämät teorisoinnit merkityksellisten muiden identiteeteistä toimivat tämän luvun tarkastelua orientoivina suuntaviivoina. Lisäksi kuljetan tulkintojeni rinnalla sosiaalipsykologiassa tehtyjä havaintoja sosiaalisesta identiteetistä.

Fesslerin (2007, 182) teorian mukaan häpeän yleisöt löytyvät oman kulttuuriryhmän sisältä. Häpeää ei siis tunneta epämääräisesti suhteessa keneen tahansa vaan ennen kaikkea suhteessa niihin, joihin samaistumme. Sosiaalipsykologiassa puhutaan samaistumisen yhteydessä sosiaalisesta identiteetistä, joka perustuu tiettyyn ryhmäjäsennyteen tai tiettyihin ryhmäjäsennyksiin (Helkama ym. 2015, 182). Omassa aineistossani työhäpeän laajimpana ja epämääräisimpänä samaistumisen kohteena tuntuvat toimivan muut suomalaiset. Suomalainen kulttuurikonteksti vaikuttaa olevan kuvauksissa auki kirjoittamaton itsestänselvyyys. Jopa siinä määrin, että eräs ulkomailla asuva ja työskentelevä vastaaja kertoi kuvauksessaan työhäpeäkokemuksista, joita hän tuntee suhteessa Suomessa asuviin tuttaviansa (V32). Vastaaja mainitsee toisena työhäpeänsä yleisönä epämääräisemmät "tutut", joista ei voi päätellä, ovatko he suomalaisia vai muunmaalaisia, mutta vastauksen työhäpeän aiheet eivät ainakaan anna viitteitä siitä, että nämä tutut olisivat ensisijaisesti muunmaalaisia.

Lisäksi firma sekä ala ovat outoja, joten työstä selittäminen tutuille oli hankalaa ja jotenkin häpeällistä. – – Suomessa työskentelevien ystäväieni kanssa – –. (V32)

Se, että työhäpeäkokemusten yleiseksi yleisöksi piirtyvät suomalaiset, on luontevaa, sillä aineistoon vastaajien työpaikat vaikuttavat sijaitsevan pääsääntöisesti Suomessa. Työelämä on vahvasti yhteiskunta- ja kulttuurirakenteiden raamittamaa, jolloin on ymmärrettävää, että myös työelämän vertailu- ja tarkkailukohdat löytyvät maan rajojen ja suomalaisen kulttuurin sisältä. Sosiaalipsykologisen identiteettiteorian näkökulmasta kyse on ryhmäjäsennyksien abstraktiotasoista: suomalaisuus on sosiaalisten identiteettien hierarkioissa vähemmän abstrakti kuin esimerkiksi eurooppalaisuus (Helkama ym. 2015, 184). Muut yleisöt tulevat mielekkäiksi vasta, jos asuu muualla (V18, V60) tai on tehtäviensä tai taustansa vuoksi vuorovaikutuksessa myös muiden kulttuurien tai vieraiden kielten kanssa (V3, V6, V137). Oletan siis, että silloin, kun aineistossa viitataan epämääräisen oloisesti ”muihin”, ”ihmisiin” tai ”kaikkiin”, ovat yleisönä suomalaiset, ellei häpeäkuvauksessa ole erikseen mainittu muuta sosiaalista kontekstia.

– – jatko-opiskelijana konferenssissa, kun en ymmärtänyt englanninkielistä kysymystä (V3)

Toisaalta häpeän kielitaidottomuuttani (vaikka olen esitellyt asioita englanniksi) – –. (V6)

– – näkemykseni on, että [maan nimi poistettu] ei tule pidemmän päälle toimeen ilman ko. kielen taitamista. Etsin sitten töitä, joissa tarvitaan suomen kielen osaajaa, niitä löytyi pääasiassa (pienemmistä kaupungeista) vain call centereistä. Päädyin sitten kahdeksi vuodeksi töihin yritykseen, joka osti käytettyjä kuorma-autoja Suomesta ja muualta Euroopasta. Häpesin työtäni, enkä kertonut siitä mielelläni muille. – Ja osa ihmisistähän ärsyyntyy soitte- lusta. (V18)

Olin mammalomalla ja kävin viikoittain samaan aikaan [vieraskielinen avoimen leikkikoulun nimitys poistettu] ja tiettyjen toisten vanhempien kanssa kemiat kohtasivat ja meistä tuli kavereita. Sitten jossain vaiheessa tuli työ puheeksi – – hävetti tunnustaa oman tutkimuk- sen luonne – –. Edellisen kerran muistan hävenneensä kesätyötäni metsäyhtiön palveluk- sessa ollessani [maan nimi poistettu] jossa tutustuin vapaaehtoistyöntekijään joka oli [kau- pungin nimi poistettu] tekemässä työtä slummilasten parissa. (V60)

Lisäksi isän puolen suku on kulttuurista, jossa nainen on kotona lastentekokone ja mies töissä. Ärsyttää, että olen tuhlannut länsimaisen vapauteni kouluttautua ilmaiseksi vaikka juristiksi, vaan olen kouluttautunut niin naisvaltaiselle alalle, joka kuulostaa kauhean

vähäpätöiseltä. Koen, että olisi pitänyt rikkoa rajoja ja näyttää, kuinka nainen voi menestyä. (V137)

Fessler (2007, 182) esittää edelleen, että oman kulttuurisen ryhmän sisällä maantieteellisellä läheisyydellä on merkitystä. Myös sosiaalipsykologiassa samalla paikkakunnalla asuvat on todettu yhdeksi mahdolliseksi sosiaalisen identiteetin kannalta keskeiseksi viiteryhmäksi (Helkama ym. 2015, 185). Työhäpeäkokemuksissa maantieteellinen läheisyys ei kuitenkaan nouse merkitykselliseksi tekijäksi. Kyse voi olla ainakin siitä, että internet ja sosiaalinen media ovat rikkoneet siinä määrin maantieteellisiä rajoja, että työhäpeän yleisöt voivat olla joko kokonaan (V25) tai ainakin osittain viestintävälineiden ja -kanavien (V134) varassa. Tulkitsen siis eri mediainkin häpeän yleisöksi, koska ne vaikuttavat häpeäkuvauksissa olevan samanlaisessa roolissa kuin ihmisyleisö (V71). Paikkakuntien välillä voi kuitenkin olla eroa siinä, millaisia ovat vallitsevat työelämään kohdistuvat yleiset asenteet. Vastaaja 38 koki pääkaupunkiseudulle muuttuaan työhäpeän tunteiden lisääntyvän, koska yleisesti hyväksytyt työn normit tiukkenivat entisestään, ja vastaaja 71 kokee helpotusta siitä, ettei asu pääkaupunkiseudulla, koska siellä ura saa vielä painavampia merkityksiä.

– – seuraamissani medioissa (lehdet, radio, podcast, tv, blogit, some) hehkutetaan ja ylistetään aina yliopistokoulutusta ja ammatteja, jotka sen vaativat. Tämä vaikuttaa itseäni siten, että herkästi tunnen häpeää – –. (V25)

Muutettuani pk-seudulle työhäpeä on vain kasvanut – –. Tuntuu, että pk-seudulla on hieno olla töissä jossain huippuravintolassa eikä missään apsilla. (V38)

Tämän takia koen esim. LinkedInin hieman ahdistavana paikkana, ja olen ihan tyytyväinen kun en asu pk-seudulla, jossa tämä uran tärkeys korostuu. (V71)

Työni on mediassa läsnä pitkälti vain negatiivisessa kontekstissa. – – Huomaan kuitenkin erityisesti somen aiheuttaneen mielessäni muutoksen siitä, millaista on mielenkiintoinen ja hieno työ. (V134)

Fessler (2007, 182) esittää työhäpeän yleisöjä koskevassa teoriassaan, että sellaiset yleisöt, jotka tuntuvat joltakin osin samankaltaisilta kuin me itse, voivat tuntua häpeällisen tilanteen todistajina tukalammilta kuin ne, joihin emme koe samaistuvamme. Sosiaalipsykologiassa puolestaan puhutaan identiteettiteorioiden yhteydessä ryhmäjäsenyyksistä. Ryhmäjäsenyyksissä on kyse samaistumisesta eli siitä, keihin haluamme kuulua. Ryhmäjäsenyydet ovat

sosiaalisen identiteettimme perusta, ja niitä voi olla yhtä aikaa useita. Keskeisiä sosiaalisia identiteettejä voivat olla esimerkiksi ikä-, sukupuoli-, ammatti- tai harrastusryhmät. (Helkama ym. 2015, 182, 184–185.) Fesslerin teoriassa on kyse vertaisuudesta ja omasta asemasta suhteessa vertaisiin, identiteettiteoriassa samaistumisesta ja joukkoon kuulumisesta. Työhäpeässä molemmilla aspekteilla on merkitystä ja aika usein ne myös limittyvät. Ne vertaiset tai ryhmät, jotka toimivat häpeää aiheuttavana yleisönä, ovat usein ystäviä (V20, V89) tai koulu- ja opiskelukavereita (V57, V103) ja joskus perheenjäseniä (V49). Myös samalla alalla (V16, V41), samassa ammatissa (V71), samassa työpaikassa (V86, V98, V112, V160), tai saman tai saman tasoisen koulutuksen suorittaneet (V141) henkilöt voivat toimia työhäpeän syntyyn vaikuttavana yleisönä.

Tietyllä tapaa häpeän usein työtäni saman alan kollegojen keskuudessa. – –. En häpeä kertoa työstäni ihmisille, jotka eivät tunne alaa tai työni sisältöä kovinkaan hyvin. Mutta niille jotka tuntevat – –. (V16)

Minulla on siis koko ajan olo, että ystäväni menestyvät ja etenevät työelämässä – –. (V20)

Kollegani muista organisaatioista ovat lähtökohtaisesti maistereita, useat hallinnon tai valtiotieteiden alalta. Itse olen tradenomi. (V41)

Alemmuus iskee jo perhepiirissä – –. (V49)

Koin häpeää myöntää vanhoille lukioaikaisille kavereilleni – –. – – Koin häpeää myös työpaikallani, jos vanha lukioaikainen tuttu kävi – –. – – Vanha yläastetuttu – –. (V57)

– – urani ei ole ollut yhtä nousujohteinen kuin monilla muilla saman koulutuksen hankkineilla. (V71)

Olen itse humanisti ja työskentelen nykyisin ns kovien tieteiden asiantuntijoiden parissa – –. (V86)

Tämä korostuu ystäväpiirissä – –. (V89)

– – työyhteisöni kuuluu pääasiassa vain korkeammin koulutettuja, jolloin päivittäin koen alemmuuden tunnetta. (V98)

Hävettää mennä illanistujaisiin vanhojen opiskelututtujen kanssa – –. (V103)

– – tuntui vähän nololta kertoa taustastani kahvilan muulle henkilökunnalle – –. (V112)



Varsinkin tilanteissa, joissa keskustellaan muiden yliopistokoulutettujen kanssa esim. juh-  
lissa – –. (V141)

– – introverttipainotteisessa äitivoittoisessa työyhteisössä – –. (V160)

Yksi työhäpeälle ominainen yleisö ovat työn kautta kohdatut ja työtehtäviin liittyvät yleisöt. Nämä yleisöt jäävät sekä Fesslerin luokittelun että sosiaalisen identiteetin teorian ryhmäjäsen-  
nyksien ulkopuolelle, sillä näissä yleisöissä ei ole kyse vertaissuhteista tai ryhmistä, joihin ha-  
lutaan samaistua, vaan henkilöistä, jotka todistavat työntekoa (V14, V147, V158) tai joiden  
kanssa ollaan työtehtävien myötä tekemisissä. Tällaisia yleisöjä ovat esimerkiksi palveluam-  
mateissa kohdatut asiakkaat (V13, V18, V63, V83, V121) ja opetustyössä kohdatut oppilaat ja  
opiskelijat (V162). Näissä kohtaamisissa syntynyt työhäpeä on luonteelta erilaista, sillä kyse on  
siitä, kuinka tullaan ammattiroolin vuoksi nähdyksi, asemoiduksi tai kohdelluksi tai kuinka jou-  
dutaan ammattiroolissa toimimaan.

Vaikka suurin osa [puhelinhaastattelun] vastaajista suhtautuivat myönteisesti ja osallistui-  
vat tutkimukseen – –, oli vaikea päästä yli siitä, että tyrkytän itseäni linjoja pitkin vastaa-  
maan joskus ihan kummallisiinkin kysymyskombinaatioihin – –. (V13)

Kummatkin työt tehtiin niin, että muita ihmisiä, ”asiakkaita”, oli jatkuvasti läsnä. (V14)

Ja osa ihmisistähän ärsyyntyi soittelusta. (V18)

Monet vanhemmat eivät arvosta työtäni ja kohtelevat huonosti tai ovat täysin välinpitämät-  
tömiä. Emme saa puolustaa itseämme ja joudumme mitä kummallisimpien höykkäyksien  
kohteeksi, esim se että joku haluaa vain purkaa pahaan oloaan meihin. (V63)

Hävettää tehdä potilastyötä kiireessä, varsinkin jos kiire välittyy potilaalle. (V83)

– – hävetti ihan vietävästi jotenkin se ajatus että jotkut ventovieraat luulee että oon kau-  
passa ”oikeesti” töissä. (V121)

– – oli kiusallista joutua [työvaatteissa] turistien valokuvien taustalle. (V147)

Häpeä näkyi myös itse työssä että olin anteeksi pyyteleväinen, esim. toimistoja siivotessa  
arkailen siivota ihmisten työhuoneita, jos paikalla oli muita ihmisiä. (V158)

– – oppilas totesi voitonriemuisesti että ”in your face!” (V162)

Toinen työhäpeälle ominainen yleisö ovat puolestaan täysin uudet ihmiset. Fesslerin (2007, 182) teoria siitä, että vuorovaikutuksen tiheydellä on häpeän synnyn kannalta merkitystä, tulee näin ollen työhäpeäkokemuksissa osittain haastetuksi. Tutustumistilanteet ovat aineiston perusteella yksi tavallisimmista sosiaalisista tilanteista, joissa työhäpeää koetaan. Tämä kertoo siitä, että työ ja ammatti ovat hyvin keskeinen osa sosiaalisesta määrittelyä. Jos oma työ ei tunnu mieleiseltä tai jos ei ensisijaisesti haluaisi tulla määritellyksi työnsä kautta, alkavat myös tutustumistilanteet tuntua ahdistavilta.

Jos tapaan uuden ihmisen ja ammatista tulee puhetta – –. (V11)

– – vihasin ylipäättään kaikkia tilanteita, joissa minun piti esitellä itseni. (V19)

En edelleenkään tykkää kertoa uusille ihmisille omasta työstäni. (V48)

– – varsinkin uusille ihmisille esitellessä. (V133)

– – joka ikinen kerta uuden ihmisen kohdatessa toivon – –. (V152)

Alhaisen sosiaalisen aseman on nähty olevan yksi keskeinen häpeää aiheuttava tekijä (esim. Gilbert 1997, 113). Fesslerin (2007, 182) uskoo, että häpeä motivoi meitä parantamaan sosiaalisia asemiamme, minkä vuoksi hän myös ajattelee, että henkilöt, jotka ovat menestyneet aloilla, jotka liittyvät omiin tavoitteisiimme, ovat erityisen kiusallisia epäonnistumisen todistajina. Työhäpeääkin tunnetaan jonkin verran suhteessa ylempiin kuten esimiehiin ja opettajiin (V6, V106). Sosiaalisista asemista on tietenkin kyse myös monissa aiemmin mainituissa vertaisiin tai ryhmäjäsennyksiin liittyvissä työhäpeätilanteissa. Näkisin kuitenkin, että työhäpeä kumpuaa yhtä lailla puhtaista erilaisuuden kokemuksista kuin hierarkkisista asemista. Se, ettei samaistuminen johonkin sosiaaliseen ryhmään onnistu ammatin, taustan, työn tai työelämätilanteen vuoksi, saa tuntemaan häpeää (V19, V48, V105, V124, V159). Erilaisuuskokemus häpeän taustalla mahdollistaa myös sen, että häpeää tunnetaan suhteessa statukseltaan alempiin (V35, V145).

Pelkään, että johto ajattelee, että olen ”imagohaitta”. (V6)

– – puolisoni työskentelee kaupallisella alalla, samoin monet hänen ystävänsä. – – erityisesti tässä seurassa koin usein hyvin kiusalliseksi vastata kysymykseen ”mitä teet”? (V19)

Mutta välillä työhäpeää tunsin myös suhteessa työkavereihini, erityisesti opiskellessani. Oli ilmiselvää, ettei ko työ olisi minulla kuin "ponnahduslautana", kun taas työkavereinani oli myös uransa kaupassa tehneitä. (V35)

-- lähes kaikki ystäväni olivat humanistisilta tai taidealoilta --. -- Kun ystäväni tekivät op-  
pareitaan mm. fansionista ja luovan kirjoittamisharrastuksen roolista nuoren elämässä  
--. Oma opinnäytetyöni aihe oli Sukupolvenvaihdos perheyrytyksessä ja tuntui nololta ker-  
toa siitä kenellekään. (V48)

Piireissä missä on lähinnä luovan alan tai bisnesmaailman ihmisiä --. (V105)

-- Koen häpeän tunnetta varsinkin, jos -- oppiaineen henkilökuntaa käy syömässä pai-  
kassa, jossa olen töissä: tulee olo, että he ajattelevat minun epäonnistuneen. (V106)

Kun olen sellaisessa porukassa jossa ei ole muita lääkäreitä. (V124)

Pelkään tulevani leimatuksi tavallisen työuran omaavien silmissä. Pelkään heidän pitävän  
minua todellisuudesta vieraantuneena, oikeaa työtä välttelevänä ja itseään muita parem-  
pana pitävänä. (V145)

Jos porukassa on miehiä jotka työskentelevät jonkinlaisen rakentamisen, korjaamisen ja  
tekniikan parissa. (V159)

Kaikkienensa työhäpeän yleisöt voivat olla hyvin vaihtelevaa joukkoa. Toiset kokevat häpeää  
suhteessa läheisiin ja tuttuihin, toiset suhteessa vieraisiin ja tuntemattomiin. Joillekin yleisö on  
suomalaiset yleensä tai jonkinlainen yleinen ilmapiiri. Toiset kohtaavat työhäpeänsä työtehtä-  
vissä työroolissaan, toiset työhön liittymättömissä tilanteissa työajan ulkopuolella. Yleisöt voi-  
vat olla sosiaalisissa asemissa ylempiä, alempia tai vertaisia. Sen lisäksi, että työhäpeää koe-  
taan koko aineiston tasolla moniin eri yleisöihin nähden, vaihtelevat yksilölliset kokemukset  
sen suhteen, koetaanko häpeää yhden vai useamman yleisön silmissä. Osa voi kokea häpeää  
sosiaalisesti moneen suuntaan, osa vai tietyssä seurassa. Joskus häpeäkokemus voi palautua  
vain yhteen yksittäisen henkilöön. Häpeän aihe voi myös olla eri yleisöjen edessä eri syistä  
johtuvaa (V141). Tämä kaikki kertoo siitä, kuinka tiiviisti ja monimutkaisesti häpeä kietoutuu  
sosiaaliseen kanssakäymiseen.

-- Toisaalta taas, työelämässä akateemisuus taas vaikuttaa vanhempien silmiin turhalta  
hienostelulta, ja esim. jo "sivistys" sanat kuten hienomotoriikka ja karkeamotoriikka

aiheuttavat selvästi kiusaantunutta oloa monelle vanhemmalle. Akateemisissa piireissä hävettää, koska en ole tarpeeksi akateeminen, ja töissä hävettää olla liian akateeminen. (V141)

## 5.2 Yleisön rooli työhäpeäkokemuksessa

Minätietoisuustunteita koskevista teorioista ajatellaan, että häpeän kaltaiset minätietoisuustunteet kumpuavat sosiaalisiin tilanteisiin liittyvästä arvioinnista ja vertailusta (Fischer & Tangney 1995, 3–4; Tangney 1995, 116). Arviointi ja vertailu voivat perustua joko itsereflektioon muilta sisäistettyjen arvojen mukaan tai vastavuoroiseen reflektioon sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Työhäpeäkuvauksissa on esimerkkejä molemmista tapauksista. Yleisö saa näissä tilanteissa erilaisen roolin.

Kun työhäpeä kumpuaa itsereflektiosta, se perustuu vertailulle. Tällöin omaa suoriutumista verrataan muiden suoriutumiseen, ja epäonnistumisen kokemus syntyy siitä, ettei olla saavutettu samaa kuin merkitykselliset muut (V38, V89, V142, V159). Vertailutilanteissa yleisölle jää kuvausten perusteella melko passiivinen rooli, sillä se ei vaikuta ilmaisevan yksilölle mitään sosiaalisen minäkuvan kannalta uhkaava, minkä jotkut vastaajat tiedostavat itsekin (V40, V116). Tulkinta epäonnistumisesta tuntuu siis syntyvän jollakin tapaa sisäisesti kuten vastaajat 40 ja 81 asiaa kuvaavat. Joillakin tähän kriittiseen itsereflektioon liittyy myös huijarisyndrooman piirteitä, jolloin omaan suoriutumiseen ei uskota edes silloin, kun siitä saadaan positiivisia arvioita muilta (V116).

Mutta silti takaraivossa kummittelee, että vanhat koulukaverit ja muut ovat hienommissa töissä – –, ovat olleet fiksumpia koulutusvalinnan suhteen ja pärjäävät muutenkin paremmin. (V38)

Uskon, että muut eivät niinkään välittäneet mitä tein työkseni. – – Kukaan ei ole edes koskaan arvostelut ammattiani tai työtäni, joten hassua miten paljon häpeän tunteita sitä itsestään löytää. Ehkä puhutaan niistä näkymättömistä arvoista ja painolastista mitä jokainen kantaa sisällään. (V40)

– – minulla oli sisäinen kokemus siitä, että olen epäonnistunut – –. (V81)

– – sillä tiedostan että monet alemman tutkinnon suorittaneet tienavat huomattavasti enemmän kuin minä luokanopettajana. Tämä korostuu kun ystäväpiirissä ostetaan asuntoja ja matkustetaan ym, ja omat realiteetit nousevat esiin. Harmittaa, että sorrun moiseen vertailuun – –. (V89)

En ole koskaan saanut mitään kummempaa kritiikkiä, yleensä palaute työstäni on ollut pelkästään kiittävää. (V116)

– – tuntuu, että vertaiseni ovat kovapalkkaisissa asiantuntijatoissa. (V142)

– – koin taas vanhan tuntemuksen siitä, että kaikki muut muistavat kaiken, hallitsevat aikatauluun ja kykenevät kurinalaisesti tekemään epämiellyttävätkin tehtävät. (V159)

Jos häpeä sen sijaan kumpuaa vastavuoroisesta arvioinnista, on yleisö aktiivisemmassa roolissa. Tällöin se jollakin tapaa osoittaa halveksuntansa, kritiikkinsä, väheksyntänsä tai ylemmyyteensä ja saa näin häpeän tunteen syntymään. Työhäpeäkuvausten perusteella asennoitumista voidaan osoittaa muun muassa sanoin, elein tai ilmein. Kyse on sosiaalisen minän säilytysteoriassa (Gruenewald ym. 2007) kuvatussa tilanteesta, jossa yksilö kokee tulevaisuutta negatiivisesti arvioiduksi tai joutuvansa alisteiseen asemaan tai altavastajan rooliin, jolloin yksilön sosiaalinen minäkuva tulee kyseenalaistetuksi. Tällaiset tilanteet, joissa yksilöt kohtaavat muiden arvottavan suhtautumisen, ovat keskeisimpiä työhäpeän syntytilanteita.

Yksi esimieheni on kiinnittänyt huomiota habitukseeni ja sanonut sen olevan haitta uskotavuudelleni. Hän antoi myös palautetta esiintymisestäni, mutta sen uskalsin ottaa vastaan rakentavaksi tarkoitettuna. Tähän sarjaan kuuluvat myös kannustavaksi tarkoitetut lausahdukset, joiden tarkoituksena on saada aikaan elämäntapojen muutos ja laihtuminen. (V6)

– – Sain osakseni paljon tuijotusta ja toisaalta taas jotkut ihmiset käyttäytyivät kuin olisi ollut ilmaa. (V14)

Pääsin 29-vuotiaana kesäksi jäätelökioskille – –. Tuntui, että olen tippunut jossain kummallisessa arvoasteikossa huimasti alaspäin. – – suurinta häpeää toivat ne muutamat miesasiakkaat, jotka kutsuivat minua tytöksi ja puhuivat muutenkin alentuvasti. (V15)

En itse oikeastaan hävennyt [puhelinmyynti]työtäni, mutta muiden ihmisen kauhistelu ja asenne työtäni kohtaan ärsytti. (V24)

En koe palvelualan töitä häpeällisiksi, vaan asiakkaat tekivät siitä sellaista. (V43)

He [muut korkeakoulutetut] eivät ole kovin kiinnostuneita työstäni ja saattavat mainita, kuinka kamalaa olisi olla opettaja. (V53)

Monesti ihmiset myös aliarvoivat ääneen tai muulla viestinnällä työtäni – -. (V69)

Vanhempani ja ystäväni pitivät outona, että en mennyt töihin, jotka vastaavat omaa alaani tai edes koskettavat sitä läheisemmin. (V78)

Monet asiakkaat tuntuivat ylenkatsovan ja pitävän minun huonompana. (V79)

Häpeää on enemmän ehkä aiheuttanut juuri muiden ihmisten reaktiot työtäni kohtaan. (V95)

Usein kuitenkin kun mainitsin pääaineeni tutut katsoivat jopa järkyttyneinä. "Miksi tädiksi, miksi lasten kanssa, eikö se oo ihan höpö hommaa, miten siihen yliopistoa tarvitaan?" (V109)

Olen täällä tradenomien valtaamalla alalla saanut moneen kertaan kuulla miten olen vain amis. (V118)

– – suvussani ollaan vahvasti akateemisia ja jopa perheen suunnalta tuli kommenttia etten kestä päivääkään "bimbojen" seassa – -. (V144)

– – minulle myös annetaan ymmärtää, että se työ, jota teen ei ole yhtä arvokasta kuin miesten tekemä työ. (V154)

Molemmat naiset vaan katsoi mua pitkään, ei mitenkään ilkeästi mutta vähän hämmästellyn ja hymähtivät jotakin ympäriryöreää ja poistuivat sitten – -. (V162)

Arviointi voi olla suoraan yksilöön kohdistuvaa kuten edeltävissä esimerkeissä, mutta se voi olla myös yksilöön kohdistumatonta yleistä puhetta. Tällaisessa yleisessä puheessa tuotetaan vallitsevaa narratiivia, jonka yksilöt sitten suuntaavat itsereflektion kautta itseensä. Narratiivia tuotetaan sekä yksityisissä (V55, V72, V139) että julkisissa (V75, V119, V138) yhteyksissä. Arvoasteikkoja tuotetaan myös epäsuoremmin asettamalla odotuksia (V152).

Tosin myös nykyinen AMK:n opettajani ihmettelee, miten näin fiksu ihminen on ollut ammattikoulussa... (V55)

– – puhutaan yleisesti aika ärsyttävinä ihmisinä. ”Taas joku soittaa”, ”mitäköhän paskaa ne yrittää taas myydä” yms. ovat ihan tavallisia asenteita. (V72)

Se, että viime vuosina on puhuttu hirveästi unelmien tavoittelusta, siitä että pitäisi tehdä jotain, mihin tuntee valtavaa paloa, että elämä on liian lyhyt mihinkään yhdentekevään, saa ainakin minut tuntemaan paineita keksisiä (puoliväkisin) itselleni ’se oma juttu’ ja olemaan tyytymätön tavalliseen työhöni. (V75)

– – olen saanut huomata, että monet muut eivät jaa arvostusta kanssa. – – tutkimusrahoituksen leikkaukset – – poliitikkojen kommentit – – olen kuullut joidenkin sanovan, että varma tapa jäädä työttömäksi on tehdä väikkäri. (V119)

Julkista terveydenhuoltoa kuitenkin parjataan jatkuvasti, ja terveyskeskuksista puhutaan arvauskeskuksina. (V138)

Vanhempani ovat korkeasti koulutettuja ja hyväpalkkaisissa töissä ja minulle on aina korostettu hyvän (ja rahallisesti tuottavan) työn merkitystä. (V139)

Opiskeluaikoina professorit ja lehtorit maalasivat hienoja kuvia siitä, millaisissa ammateissa tulisimme työskentelemään. (V152)

Vuorovaikutuksen näkökulmasta vastavuoroiseen arviointiin perustuvat työhäpeäkokemukset näyttävät kaikkien erityisen kiinnostavina. Joissakin tapauksissa asenteiden osoittaminen on hyvinkin suoraa. Joissakin tapauksissa se on kuitenkin epäsuorempaa, ehkä jopa tiedostamatonta tai tahatonta. Tulevatko ihmiset esimerkiksi junan siivoojan työtä sivusta seurattaessaan ajatelleeksi, että heidän katseensa tai reagoimattomuutensa saa siivoojan tuntemaan itsensä väheksytyksi ja aliarvostetuksi? Tilanteethan ovat usein hyvin kiireisiä ja niissä tapahtuu monia asioita yhtä aikaa. Siivoojat käyvät hoitamassa työnsä junan pysähtyessä jollekin asemalle. Samaan aikaan matkustajia tulee ja lähtee, tavaroita kasataan ja kootaan, istumapaikkanumeroita tarkistetaan. Paikallaan istujat ovat syventyneet matka-ajanvietteisiinsä, keskusteluihinsa tai ajatuksiinsa. En väheksy sitä, etteikö siivoojilla olisi näissä nopeissa tilanteissa oikeus tulla nähdyiksi ja kunnioitavasti kohdatuiksi. Vastaajan 123 kokemus myös osoittaa, että siivoojat todella joutuvat kohtaamaan väheksyvää suhtautumista ja että suhtautumistapa saattaa muuttua, jos käy ilmi, että siivous on vain opiskeluaikainen välivaiheen työ. Haluan kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, kuinka hienovaraisten ja näennäisesti pienten tekijöiden varassa arvostetuksi tulemisen kokemus toisinaan on.

– – olin aistivinani asiakasyritysten työntekijöiden puolelta alentavaa suhtautumista. – Eniten hämmästytti miten ihmisten suhtautuminen minuun muuttui kun tuli joskus puheeksi että siivoan yliopisto-opintojeni ohessa – –. (V123)

Häpeän tarkoituksena on ylläpitää käyttäytymistä, jolla ansaitsee muiden kunnioituksen ja hyväksynnän (Barrett 1995, 25, 42). Tulkitsen tämän tarkoittavan käänteisesti sitä, että häpeäkokemukset ovat mahdollisia silloin, kun yksilö ei koe saavansa arvostusta tai tulevana hyväksytyksi. Tässä häpeäkokemus kietoutuu tiukasti vuorovaikutuksen prosesseihin: arvostusta ja hyväksyntää osoitetaan tai jätetään osoittamatta sosiaalisessa kanssakäymisessä. Etnometodologinen vuorovaikutustutkimus on osoittanut, että vuorovaikutuksen prosesseihin voi liittyä paljon piilossa olevia ja tiedostamattomia käytänteitä (Ahopelto ym. 2019). Näiden piiloisten ja tiedostamattomien vuorovaikutuskäytänteiden merkitys näkyy selkeästi työhäpeäkuvauksissa. Tulkinta arvostuksen ja hyväksynnän puutteesta voi syntyä esimerkiksi hiljaisuudesta (V59, V141), kannustavaksi tarkoitettusta puheesta (V9, V69, V145), toistuvasta elämäntilanteen tai jatkosuunnitelmien kyselemisestä (V69, V87) tai ihmettelystä ja hämmästelystä (V30, V160). Näissä tilanteissa yleisöt tuskin ymmärtävät, millaisen tulkinnan heidän todennäköisesti tiedostamaton tai mahdollisesti jopa positiiviseksi tarkoitettu reagointinsa saattaa saada. Vastaajan 163 kokemus kuitenkin osoittaa, että yhdelläkin hyväksytyksi tulemisen kyseenalaistavalla tilanteella voi olla voimakas vaikutus. Millainen on silloin vaikutus tapauksissa, joissa halveksuntaa, mitätöintiä ja väheksyntää joutuu kohtaamaan toistuvasti eri tilanteissa? Tai jos oma työ on jatkuvasti kaikissa keskusteluissa esillä vain negatiivisten tekijöiden kautta? Työhäpeäkuvausten perusteella siivoajat, puhelinmyyjät ja monet palveluammattien edustajat sekä sosiaali- ja terveysalan työntekijät tuntevat tekevänsä työtä, jota enimmäkseen halveksutaan tai joka nähdään ensisijaisesti negatiivissävytteisten tekijöiden kautta.

– – työyhteisöni on täynnä kasvatustalon ammattilaisia ja etenkin heiltä tulee painetta siihen, että minun tulisi ”edetä” työssäni ja/tai vaihtaa työtehtävää koulutustani vastaavaksi. Olen kuullut työkavereiltani alentavia kommentteja, esimerkiksi todistuksia leimatessani ”tuohan on maisterille sopivaa työtä”. Kommentit on aina tarkoitettu ns. hyvällä. (V9)

Todella usein törmää siihen, että ihmiset yllättyvät – –. (V30)

Yleensä työpaikan ilmitulo näivettää keskustelun ja tekee ilmapiirin vaivautuneeksi. (V59)



– ja kehottavat esimerkiksi vaihtamaan parempiin hommiin tai kyselevät juuri vaikkapa siitä miksi en opiskele. (V69)

– – tämä [vakituisen työsuhteen puute] on alkanut hävettää minua varsinkin, kun monet ihmiset kyselevät siitä useissa tilanteissa. (V87)

Varsinkin tilanteissa, joissa keskustellaan muiden yliopistokoulutettujen kanssa esim. juh-  
lissa akateemisista teemoista ja vaikkapa työurista, varhaiskasvatuksen opettajan työn  
esiintuominen aiheuttaa aina keskusteluun hiljaisen hetken. (V141)

Tulen matalasti koulutetusta ja työläistaustaisesta suvusta – – Väitöskirjan tekemiseen ryh-  
tyminen oli siis jotain melko poikkeuksellista, josta myös hyväntahtoisesti vitsaillaan per-  
heemme kesken. (V145)

– – ihmiset esittävät sen asian, oman kiinnostuksensa, sen kautta, että miksi teet noin kuin  
teet [vaihdat akateemisen uran sairaanhoitajuuteen] – ikään kuin toinen tekisi väärin.  
Vaikka pohjalla olisi kiinnostus, jonka voisi ilmaista myös positiivisen kautta. Olen kertonut  
sen vaihtotarinan kymmeniä ja kymmeniä jos en yli sata kertaa. ☺ (V160)

– – jäi tuijottamaan minua hieman kummeksuen, samoin kaikki muut tai siltä se ainakin  
tuntui. Hän vielä hetken katsoi minua, sitten käänsi katseensa ja alkoi puhumaan vieressä  
istuvallleen henkilölleen ja minun kommenttini jäi vain ilmaan roikkumaan. Kukaan muu-  
kaan ei antanut vastakaikua. Hetken istuin hämilläni, kunnes hiippailin pois. Tunsin oloni  
todella noloksi ja minua hävetti. Siinä hetkessä tunsin itseni riittämättömäksi ottaa osaa  
heidän keskusteluunsa. Olinhan vain pelkkä kokki. Tietenkin tämä on vain omaa tulkintaani  
mutta siltä se tuntui. Mistä minä voisin tässä porukassa keskustella. Tämän tapauksen jäl-  
keen tunsin alemmuudentunnetta omasta työstäni. (V163)

Työhäpeäkuvaukset osoittavat, että häpeän syntyyn vaikuttavat sosiaalisen kanssakäymisen  
prosessit ovat kompleksisia. Häpeän tunteita aiheuttavaa halveksuntaa ja väheksyntää tuote-  
taan monissa vuorovaikutuksen käytänteissä ja rakenteissa, joista osa on avoimia ja osa piiloi-  
sia. Kyse on kuitenkin aina myös tulkintoista ja tulkintahorisontista. Yksilöiden välillä on eroja  
sekä siinä, kuinka herkkiä he ovat tulkitsemaan tilanteet sosiaalista minäkuvaansa uhkaaviksi,  
että siinä, millaiset tausta- ja tilannetekijät raamittavat tulkintaa (esim. Gruenewald ym. 2007,  
78–80; Malinen 2010a, 19–21, 106–114; Tangney & Dearing 2002, 60–62). Työhäpeäaineiston  
esimerkit kuitenkin osoittavat myös selkeästi toteen sen, mitä Julkunenkin (2009, 282) on työ-  
elämän tunnusvajetta pohtiessaan todennut: työ voi myös olla paikka, jossa arvokkuuden

tunteita mitätöidään. Lisäksi kuvaukset kuitenkin osoittavat, ettei mitätöinti jää pelkästään työelämään vaan voi yhtä lailla tapahtua vapaa-ajan tilanteissa.

## 6 Työhäpeän aikaulottuvuuksia

Alle parikymppisenä tunsin voimakasta häpeä liittyen työhöni pikaruokaravintolan kassana ja myöhemmin saman ravintolan vuoropäällikkönä. Vielä nykyäänkin koen, että vuoropäällikön merkintä CV:ssä on jotenkin häpeällinen, vaikka useissa rekryissä haastattelijat ovat todenneet, että se antaa minusta periksiantamattoman ja työtäpelkäämättömän kuvan. Nykyään koen välillä häpeää omasta toimenkuvastani, sillä teen konsultointia freelance-rina. (V85)

Tarkastelen tässä luvussa aineiston työhäpeäkokemuksia ajassa. Kiinnitän huomiota työhäpeäkokemusten tapahtuma-aikaan ja keston ja erittelen kokemuksia häpeä- ja yksinäisyystutkimuksen aikakäsittein. Kerrontaa ei aineistonkeruuvaiheessa ohjattu ajallisesti mihinkään suuntaan, sillä osallistujia pyydettiin ainoastaan muistelemaan tilannetta, jossa he muistavat kokeneensa työhön, uraan tai ammattiin liittyviä häpeän tunteita. Häpeäkokemuksiin liittyvät aikamääreet ja kerronnan aika tuntuivat kuitenkin olevan kuvauksissa merkityksellinen osa työhäpeäkokemusta, minkä vuoksi nostin ne myös yhdeksi analyysiyksiköksi.

### 6.1 Työhäpeä uran eri vaiheissa

Aineiston perusteella työhäpeä on dynaamisuudessaan yksinäisyyden kaltainen kokemus. Työhäpeää voi ensinnäkin liittyä kaikkiin työuran vaiheisiin. Aineiston varhaisimmat työhäpeäkokemukset on koettu teini-ikäisenä (V97) ja vanhimmat kokemukset liittyvät viisikymppisten vastaajien nykyhetkeen (V6). Toisekseen työhäpeää voidaan kokea aaltoilevasti uran eri vaiheissa (V71, V125) ja häpeä voi olla intensiteetiltään eri aikoina erilaista (V27). Kolmanneksi häpeä voi sekä lisääntyä (V11) että vähetä urakulun aikana (V50, V95).

Häpeän tunteeni liittyvät tilanteisiin, jossa en ole uskaltanut pyytää apua yksin tekemisestä ja tavoitteen epäselvyydestä/toimintatapojen valinnasta johtuvaan paineeseen. – – Häpeän kun jätän olematta avoin ja osaamattomuutta ja aikaansaamattomuutta. – – Toisaalta häpeän kielitaidottomuuttani (vaikka olen esitellyt asioita englanniksi) ja joidenkin ohjelmien osaamattomuutta. – – Huomaan häpeäväni akateemisen kielenkäytön vähäisyyttä, en ole niin sisällä ammattialan kielessä, että puhuin ”ammattialan kieltä”, jolloin hetkittäin on ”moukkamainen” olo enkä koe tulevani huomioiduksi oikein. (V6)

Viime aikoina olen tosissani miettinyt syytä tähän ja häpeä rutiininomaista, tylsää työtäni kohtaan on kasvanut. (V11)

Suurimmat häpeän tunteet olivat valmistumisen jälkeen – –. (V27)

Se on tuottanut joskus häpeää, nykyään olen kyllä ylpeä työstäni. (V50)

Kun olin siivoojana hotellissa noin 20-vuotiaana, häpesin sitä – –. – – Nyt kun valmistumisesta kulunut jo vuosia, ja olen työelämässä, minua taas hävettää – –. (V71)

Nuorempana koin valtavaa häpeää tästä – –. – – Vanhemmiten tämä häpeän tunne on hie-  
man laantunut, – –. Toisaalta häpeä ei ole koskaan poistunut – –. (V95)

Teininä työskentelin useita vuosia kalatehtaalla kotini naapurissa, silloin hävetti kertoa  
muille, missä olin töissä, tai ylipäätään että kävin töissä. (V97)

Ensimmäistä työhäpeää muistan kokeneeni jo lukioikäisenä kun sain työpaikan – –. Sitten-  
min etenin ihan hyvin urallani ja oikeastaan olen vasta näin 35-vuotiaana seuraavan työhä-  
peäni edessä. (V125)

Yksi työhäpeälle omanlaisensa aikajänne on jälkiperspektiiviksi nimeämäni näkökulma. Jälki-  
perspektiiviin kuuluu menneisyyden työhäpeäkokemusten arviointi nykyhetkestä käsin. Toisille  
aiemmin häpeää aiheuttanut asia on vielä jälkikäteenkin häpeällinen (V100), toisille uudelleen-  
arviointi tarjoaa uuden suhtautumismahdollisuuden (V31, V35, V56, V57, V89). Toisaalta voi  
käydä myös niin, että häpeä menneisyyden ratkaisuista syntyy vasta jälkikäteen. Näin on käy-  
nyt esimerkiksi vastaajalle 114, joka on alkanut kolmekymppisenä hävetä yksipuolista työko-  
kemustaan ja sitä, ettei ole hyödyntänyt opiskeluaikaa ja ensimmäisiä työvuosiaan tavoitteelli-  
semmin.

Nykyään olen hyväpalkkaisessa duunissa ja kun olen saanut kivoja työkokemuksia vähän  
etäisyyttä aspa-töihin, olen oikein tyytyväinen tarjoilija- ja pikaruokatyöntekijäkokemuksiini,  
joissa koen oikeasti oppineeni paljon työelämätaitoja. (V31)

Nykyään näen työni olleen erittäin opettavaista enkä häpeä sitä enää. (V35)

Nykyisin kerron tuosta työpaikasta syvällä ylpeydellä – –. (V56)

Nyt tällä hetkellä opiskeltaessa koen, että ne vuodet [kassalla] olivat hyödyllisiä ja pitäisi  
vaan päästä häpeästä yli. (V57)

Myöhemmin minua on huvittanut häpeäntunne jota silloin tunsin, ja päinvastoin pidän työtä hienona merkinä sinnikkydestä ja ahkeruudesta, etenkin siinä iässä. (V89)

Häpeän tätä edelleen ja odotan sitä hetkeä, kun voin pyyhkiä tuon työkokemuksen pois ansioluettelostani (eli kunhan muuta relevanttia työkokemusta on kertynyt tarpeeksi). (V100)

Nyt kolmekymppisenä kuitenkin tuntuu, että olisko pitänyt jo ehtiä kokeilla ties mitä erilaisia duuneja. (V114)

Osa vastaajista kokee, että työhäpeä oli tavallisempi kokemus uran alkuvaiheessa, jolloin omasta asemasta ja ammatillisesta minäkuvasta oltiin epävarmempia (V86, V90, V92, V162). Aineiston lukuisat opiskeluvaiheeseen ja työelämään siirtymiseen liittyvät kuvaukset osoittavat kaiken kaikkiaan, että oman ammatillisen paikan hakemiseen ja löytämiseen liittyvät epävarmuudet altistavat työhäpeälle. Aineisto kuitenkin selkeästi myös osoittaa, ettei työhäpeä ole pelkästään nuoruuteen ja uran käynnistämävaiheeseen liittyvä kokemus vaan tuntemus, joka voi nostaa päätään missä tahansa uravaiheessa (V159). Voi jopa käydä niin, että työ, josta on opiskellessaan ja valmistuessaan tuntenut ylpeyttä, alkaakin vuosien kuluessa aiheuttaa häpeää (V89, V134).

– – Kokemani häpeä liittyy varsinkin työuran alkuvaiheeseen kun etsin itseäni ja työidentiteettiäni. (V86)

Kun vuosia myöhemmin aloitin opettajaopinnot koin todellista ylpeyttä tulevasta ammattitani. Nykyään tulee kuitenkin tilanteita jolloin päinvastoin koen alemmuuden tunnetta ammattitani – –. (V89)

Erytisesti häpeää tästä koin siirtyessäni työelämään. (V90)

Häpeän tunteeseen liittyi varmasti paljon sitä, että joutui opiskelijana/nuorena henkilönä muutenkin todistelemaan kantojaan ja osaamistaan ja tällainen palveluasetelma tuntui murentavan sen kaiken uskottavuuden, jota oli onnistunut niissä muissa ympyröissä rakentamaan. Varmasti paljon tekemistä tämän häpeän tunteen kanssa oli myös sillä, että oma ammatti-identiteetti oli vasta kehittyvässä ja olin siitä tosi epävarma. (V92)

Reilu parikymppisenä vastuulliset työtehtävät toivat paljon ylpeyttä omasta alastani ja työstäni, – –. Olen sittemmin paitsi palanut loppuun, myös kynnistynyt työtäni kohtaan – –. – – Työni on yhteiskunnallisessa viitekehyksessä tärkeää, mutta häpeän sitä silti usein, – –. (V134)

– – mitä enemmän saan kokemusta, sitä vähemmät sallin itselleni kömmähdyksiä. Suhtauduin uran alussa itseeni paljon armeliaammin. (V159)

Mä uskon, että häpeäminen vähenee iän myötä. Omat pahimmat kokemukset ajoittuivat heti valmistumisen jälkeiseen aikaan, kun olin muutenkin epävarmempi. (V162)

Työhäpeä linkittyy jossakin määrin elämäntapaan ja uravaiheisiin. On selvästi tiettyjä kulttuurisesti normatiivisia työelämäajoituksia, joista poikkeaminen voi aiheuttaa häpeää. Teini-iässä häpeällistä voi olla se, että yleensä edes joutuu käymään töissä (V97 edellä). Töissä käynti on häpeällistä myös parikymppisenä (V57, V69, V71, V134), jos ei lisäksi ole opiskelemaan. Opiskelujen loppuvaiheessa tai viimeistään heti valmistuttua hävettää se, ettei saa oman alan töitä (V31, V40, V80), ja kolmekymppisenä se, ettei työ ei ole vakituinen, ura nousujohteinen ja palkka asiallinen (V71, V87). Nelikymppisyys sen sijaan näyttyy työhäpeän kannalta seesteisempänä uravaiheena eikä siihen aineiston perusteella liity mitään yhteisesti toistuvia työhäpeän aiheita. Nelikymppiset vastaajat kuvailivat enimmäkseen aiemmin kokemiaan työhäpeän tunteita ja muuten keskenään erityyppisiä häpeäkokemuksia. Myös viisikymppiset muistelevat menneisyyden häpeäkokemuksia. Lisäksi he voivat kokea minäkuvaa uhkaavina osaamisen ylläpitämiseen ja ikään liittyvät arvioinnit (V6, V34). Aineistossa ei kuitenkaan ollut samassa määrin neli- ja viisikymppisten vastaajien kokemuksia kuin nuorempien, minkä vuoksi heidän työhäpeäkokemuksensa eivät välttämättä tule tarpeeksi monipuolisesti esille.

Tunnen itseni ajasta jälkeen jääneeksi. (V6)

Opiskelijana hävetti tehdä (pikaruoka)ravintoloissa töitä jo monetta vuotta, kun muilla tuilla oli toimistotyöt tai -harkat. (V31)

Lisäksi häpeää aiheuttaa ikä. Kollega sanoi: En halua olla se, jonka eläköitymistä kaikki odottavat – –. Pitäisi olla nuori ja kokenut. Yli 50-vuotias on työelämän häpeäpilkku. (V34)

Opintojen jälkeen häpesin työtäni, sillä tunsin että olin epäonnistunut itse työ- ja uravalinnoissani. – – Ehkä myös pelkäsin, että jumiudun siivoojaksi. (V40)

Lukiosta valmistuttuani olin töissä kolmisen vuotta ennen, kun pääsin opiskelemaan. Koin häpeää myöntää – –. (V57)

Olen kokenut työhäpeää ja koen sitä vieläkin jatkuvasti. Uskon tämän johtuvan osittain siitä, että minun oletetaan ikäni [20] ja haaveideni puolesta jo opiskelevan (tietenkin yliopistossa). (V69)

Kun olin siivoojana hotellissa noin 20-vuotiaana, häpesin sitä – –. – – Tuo oli aikaa, kun monet kaverit jo opiskeli, ja itse en ollut päässyt mihinkään – –. Nyt kun valmistumisesta on kulunut jo vuosia, ja olen työelämässä, minua taas hävettää, kun urani ei ole niin nousujohtoinen – –. (V71)

Olen kokenut häpeää siitä, että työskentelen vain kahvilassa, kun samalla vuosikurssilla tai alemmilla vuosikursseilla yliopistossa opiskelevat tutut ovat jo ”hienommissa” oman alan töissä. (V80)

Oma häpeäkokemukseni liittyy siihen, etten ole vielä saanut vakituista työpaikkaa alaltani. (V87)

Työhäpeää olen tuolloin kokenut lähinnä vain ollessani 3 vuotta ruokakaupassa töissä samalla, kun pidin lukion jälkeen kaksi välivuotta. Tuolloin häpeä liittyi siihen, ettei minulla ollut opiskelupaikkaa enkä tiennyt mihin tai miten edetä elämässäni. (V134)

Kulttuuristen normien vaikutus on vahva, sillä vaikka moni vastaajista tunnistaa ja tunnustaa, ettei häpeällinen asia ole välttämättä itsestä kiinni, koetaan häpeää silti (V66, V108). Samoin häpeää voidaan tuntea siitäkin huolimatta, että asia sopisi omaan elämäntilanteeseen ja olisi oma tietoinen ratkaisu (V22, V106, V112). Nämäkin häpeäkokemukset heijastelevat kipuilua työn yksilöitymisen kanssa. Julkusen (2009, 123) mukaan työn yksilöllistyminen tarkoittaa myös sitä, että yksilö on vastuussa omasta menestyksestään ja epäonnistumisestaan. Näin ollen yksilöt kokevat henkilökohtaisina epäonnistumisina asioita, jotka eivät välttämättä ole epäonnistumisia tai jotka johtuvat työmarkkinoista.

Henkilökohtaisesti en koe häpeää koulutuksestani tai työstäni, ne ovat minun valintojani ja tekisin samat valinnat uudelleen. Tunnistan silti ajatuksen, että tällä koulutuksella pitäisi jo tässä iässä olla hienommissa hommissa. (V22)

Minulla on maisterin paperit, mutta oman alan työhön vaikea päästä. Hävettää tehdä tarjoilijan hommia – –. (V66)

Opiskelen tällä hetkellä yliopistossa loppusuoralla, mutta oman alan töiden löytäminen on ollut vaikeaa. Sen takia teen töitä tarjoilijana. Koen häpeän tunnetta – – – Nautin työstäni ja se sopii tämänhetkiseen elämäntilanteeseeni, mutta silti mietin – –. (V106)

Valmistuminen ja perheen perustaminen osuivat kohdalleni samaan aikaan, joten kun lapset viimein kasvoivat tarhaikään, sain nähdä tosissani vaivaa saadakseni työurani edes jotenkin käytyin. Työnhaun lisäksi istuin muun muassa erilaisissa työnhakukoulutuksissa – –. Se hävetti. Lisäksi piti opiskella avoimessa hiukan lisää, ettei hankittu koulutus vanhenisi ennen aikojaan. Hankin joutessani jopa yrittäjän tutkinnon, vaikka mielessäni ei ollut minikäänlaista järkevää liikeideaa. Sekin hävetti. Ensimmäiset koulutustani edes jotenkin vastaavat työkokemukset liittyivät harjoitteluun tai työkokeiluun. – – Jouduin ajamaan hirvittäviä työmatkoja ja tekemään työtä, johon kukaan kukaan ei koskenut pitkällä tikullakaan. Se hävetti erityisen paljon. (V108)

Työskentelin valmistuttuani oman alan töiden välissä muutamana kuukauden tarjoilijana pienessä perheomisteisessa kahvilassa. Olin tuolloin koulutukseltani valtiotieteiden maisteri. Olin ottanut työn vastaan paremman puutteessa ja ajatellut sitä alusta asti väliaikaisena ratkaisuna. Ajattelin, että tarjoilijan työ mahdollistaisi harjoittelun pääsykokeisiin paremmin kuin esimerkiksi enemmän ajattelua vaativa tutkimustyö. Työpaikka sijaitsi myös paikkakunnalla, jonne olin jo pitkään halunnut muuttaa ja jossa olin myös aloittanut samaan aikaan koulutuksen vapaaehtoistyöntekijäksi. Lisäksi kaipasin vaihtelua edelliseen työhöni, joka oli hyvin itsenäistä mutta usein yksinäistäkin tutkimustyötä. Työpaikka oli näiltä osin mielestäni ihan perusteltu valinta, mutta silti tuntui vähän nololta – –. (V112)

Ylen ja Taloustutkimuksen syyskuussa 2020 toteuttaman työhäpeäkyselyn mukaan työhäpeää kokevat erityisesti 18–24-vuotiaat naiset (Kallunki 2020a, 2020b). Ylen kyselyyn osallistui 1 100 vastaajaa, joten sen kattavuus on huomattavasti suurempi kuin oman aineistoni. Aineistoni antaa kuitenkin viitteitä siitä, että työhäpeä ei olisi vain nuorten naisten työelämäkokemus. Aineistoni suurin yksittäinen vastaajaryhmä olivat 30–39-vuotiaat naiset, joten työhäpeää koe-taan selvästi vielä nuorina aikuisinakin. Lisäksi aineisto osoittaa, että työhäpeän aiheita on vanhemmillakin mutta ne ovat etenkin viisikymppisillä erilaisia kuin nuoremmilla. En myöskään ole voinut olla pohtimatta, ovatko vanhemmat ikäpolvet tunteisiin liittyvän vaikenemiskulttuurin vuoksi tottumattomampia puhumaan tunteistaan – etenkin työelämäkontekstissa, jossa tavoitteena on perinteisesti ollut tunteiden sivuun laittaminen. Voiko siis olla niin, että nuorten työhäpeäkokemukset korostuvat tämänhetkisissä kyselyissä siksi, että he ovat valmiimpia kohtaamaan häpeän tunteensa ja halukkaampia keskustelemaan niistä?



En siis uskalla oman aineistoni perusteella arvioida, väheneekö työhäpeä iän myötä, sillä neliviisikymppisiä vastaajia oli kyselyssäni huomattavasti vähemmän kuin alle 40-vuotiaita vastaajia. Varovaisesti uskallan kuitenkin tulkita, että nuoret ovat alttiimpia kokemaan työhäpeää, koska uran alkuvaiheeseen liittyy monenlaista osaamisen ja ammatillisen identiteetin rakentumiseen liittyvää epävarmuutta. Työhäpeälle altistavat epätyypilliset työsuhteetkin ovat tyyppisiä erityisesti alle 30-vuotiailla työuransa alkuvaiheessa olevilla nuorilla (Kokkinen 2020, 24). Aineistossa on viitteitä myös siitä, että iän myötä vakiintuva työelämäasema ja vuosien saatossa karttuva työkokemus voivat lisätä ammatillista itsevarmuutta ja sitä kautta vähentää työhön, uraan ja ammattiin liittyviä häpeän tunteita. Vastaajat arvioivat itse, että iän myötä lisääntyvä elämäkokemus kasvattaa henkisesti ja auttaa suhtautumaan asioihin vähemmän vakavasti. Toisaalta ikääntyminen voi tuoda mukanaan kokonaan uudenlaisia työhäpeän aiheita. Viisikymppiset työntekijät eivät välttämättä enää tunne oloaan turvalliseksi ikänsä ja muuttuvien työelämävaateiden vuoksi, mikä saa tuntemaan häpeää. Julkusen (2009, 284) mukaan kyse on siitä, että jälkiteollinen yhteiskunta on mitätöinyt iän mukanaan tuoman kunnioituksen. Työhäpeäkokemusten lisäksi tämä reaalistuu ikäsyrrjintäkokemuksina (ks. esim. Taloustutkimus 2018; Viitasalo 2016, 205).

## 6.2 Työhäpeän kesto

Aineiston työhäpeäkuvaukset vaihtelevat kestoiltaan suuresti. Osassa on kyse tilapäisestä ja hetkellisestä kokemuksesta, osassa pidempikestoisesta häpeällisestä työelämätilanteesta ja joissakin kroonisen häpeän piirteitä saavasta jatkuvasta tunteesta. Tilapäisiin hetkiin paikantuvat yksittäiset kokemukset ovat kaikkein harvinaisimpia. Näille tilapäisille kokemuksille on leimaavaa ajallinen tarkkarajaisuus. Työhäpeä on näissä tapauksissa ollut menneisyudessa sattunut ohimenevä hetki. Kerronnallisesti niissä on tietynlainen kepeä sävy: ne ovat tapahtuneet mutta ne eivät ole horjuttaneet minäkuvan perusteita. Jos tekisi tiukkaa erottelua eri häpeänsukuisten tunteiden välille, saattaisi näissä kokemuksissa olla enemmän kyse nolostumisesta kuin häpeästä.

Olin töissä mediaskandaalin keskellä olevassa firmassa. Silloin en olisi halunnut kertoa kellekään missä olen töissä – -. (V7)

No heppa pääsi irti. (V12)

Lähihoitajaopintojen aikaan tein töitä myös kotisairaanhoidossa. Olin menossa erään vanhuksen luo ja törmäsin samassa rapussa entiseen miespuoliseen insinööriopiskelukaveriin. – – En jostain syystä pystynyt sanomaan että olen menossa hoitamaan vanhusta ja työskentelen tällaisessa yrityksessä. Suoraan sanoen häpesin. (V56)

Olin – – erittäin hyvä työssäni, sekä ammattilypeä. Kaksi kertaa muistan kuitenkin kokeneeni työhäpeää – –. (V148)

Kun olin saanut ensimmäisen – – pidemmän sijaisuuden alakoulun enkunopena ja menttiin ekana työpäivänä opetussuunnittelun lomassa lounaalle koulun ruokalaan, mä pistelin tyytyväisenä poskeeni jauheliha-kiusausta pelkällä haarukalla... kunnes katselin ympärilläni ja havahduin siihen, että kaikki muut opettajat syö nätisti ja asiaankuuluvasti haarukalla ja veitsellä :D taisi pieni nolostumisen puna hiipiä kasvoille siinä vaiheessa ja vaivihkaa nappasin veitsenkin käteeni. (V162)

Joskus tilapäinen työhäpeäkokemus voi olla eräänlainen käännekohta. Edellisiin kokemuksiin verrattuna käännekohtakokemukset ovat menneet eri tavalla ihon alle. Ne eivät ole hetkellisyydestään huolimatta olleet pelkästään ohimeneviä tunnekokemuksia vaan ne ovat voimakkuutensa vuoksi pakottaneet tarkastelemaan itseä tai omaa toimintaa kokonaisvaltaisesti. Käännekohtasta voi seurata kasvukokemus (V2).

Saavuttuani kokoukseen, tajusin kyllä heti, että olen nyt aika kovassa seurassa ja olin kovin jännitynyt. En pystynyt jännitykseltäni syömään kokoustarjoiluita yms. Lähdimme sitten käymään noin seitsemän hengen porukassa läpi esittäytymistä. Paine kasvoi kasvamistaan ja muiden meriittejä kuunnellessani olo huononi entisestään... – – Omalla esittäytymisvuorollani sanoin sitten: Hei, olen xxx xxx ja olen täällä kuunteluoppilana. Voi luoja... näin kuinka muut kokouksessa olivat katsoivat toisiaan huvittuneina. – – minä istuin kirkuvan punaisena tuolissani, enkä kuullut mitään. Häpesin kokouksesta päästyäni niin kovasti omaa tyhmyyttäni, että aloin itkemään. Mutta tästä seurasi kipeä kasvutarina. Kyseisen kokouksen jälkeen tein aina taustatyöt järkyttävän hyvin, googlasin muut kokouksiin osallistujat, perehdyin, perehdyin ja perehdyin. Tuon yhden megahäpeän jälkeen olen kasvanut oman alan huippuammattilaiseksi. (V2)

Tavallisempaa kuitenkin on, että työhäpeäkokemus on ajallisesti laajempaa joko toisteisuutensa tai kestoensa vuoksi. Työhäpeä voi siis olla sekä tilanteista että kroonista. Näiden

erottaminen ei aina ole yksiselitteistä – etenkin silloin, kun kyse on kerronnallisesti nykyhetkeen sijoittuvasta kuvauksesta.

Yksinäisyystutkimuksissa tilanteinen yksinäisyys on ymmärretty kokemukseksi, joka liittyy elämän muutostilanteisiin (Kangasniemi 2005, 258). Lisäksi on ajateltu, että tietynlaiset tilanteet ja ulkoiset olosuhteet voivat synnyttää tilannesidonnaisia yksinäisyyden tunteita (Palkeinen 2005, 119). Myös syklinen yksinäisyys voidaan mielestäni tulkita tilanteiseksi yksinäisyydeksi. Syklisen yksinäisyyden on todettu paikantuvan esimerkiksi tiettyyn aikaan viikosta tai vuodesta tai tiettyyn vuorokaudenaikaan (Tiilikainen 2019).

Myös työelämän tilannesidonnaiset häpeäkokemukset paikantuvat tietynlaisiin määrähetkiin ja työelämätilanteisiin. Työelämän häpeätilanteita näyttävät olevan esimerkiksi hetket, joissa ei kyetä täyttämään omia ammatillisia ideaaleja tai vallitsevia sosiaalisen käyttäytymisen normeja. Lisäksi kyse on usein tilanteista, jotka eivät ole arkipäiväisiä ja rutiininomaisia vaan uusia ja ennenkokemattomia. Näistä on kyse myös edellisissä tilapäistä työhäpeää kuvaavissa esimerkeissä.

Osa vastaajista on päätenyt kuvaamaan häpeäkokemustaan yksittäisen hetken sijaan tietynlaisissa työelämätilanteissa toistuvana kokemuksena. Vastaajat ovat siis tavallaan tehneet kokemuksestaan yleistyksen. Vastaaja 3 kuvaa kokeneensa työhäpeää tilanteissa, joissa ei ymmärrä jotakin, joissa sanoo jotakin tilanteeseen sopimatonta, joissa unohtelee asioita tai joissa ei kykene keskittymään. Vastaaja 5 puolestaan kuvaa tilanteita, joissa on useamman kerran menettänyt hermonsa. Näissäkin kokemuksissa on mielestäni nähtävissä syklisiä piirteitä, jos hyväksytään, ettei syklien tarvitse olla säännöllisiä.

– – monet kerrat, kun en ymmärrä mitä joku puhuu tai kirjoittaa (tutkimuksestaan) – – kun sanon jotain typerää – – kun unohdan asioita tai en pysty keskittymään. (V3)

Olen työssäni kokenut häpeää hermojen menettämisen seurauksena. On ollut erilaisia tilanteita, jotka ovat olleet jollakin tavalla kaoottisia ja vaikeita hallita. – – Asiat pitäisi saada kontrolliin ja joku tavoitekin saavutettua, mutta tuntuu että tilanne karkaa käsistä. Silloin olen menettänyt hermoni ja karjaissut – –. (V5)

Tällaisetkin kokemukset ovat aineistossa vähäisiä. Sen sijaan tavallisempaa on, että häpeää koetaan toistuvasti tilanteissa, joissa joudutaan keskustelemaan omasta työstä, ammatista, koulutuksesta tai senhetkisestä työelämätilanteesta. Nämä keskustelutilanteet ovat perusluonteeltaan arkisen kepeitä ja pinnallisia small talk -tilanteita eli tilanteita, joissa tutustaan uusiin ihmisiin tai vaihdetaan kuulumisia aiempien tuttujen kanssa. Jos omaan työhön, uraan tai ammattiin liittyy häpeää, voivat nämä tilanteet alkaa tuntua hyvin epämiellyttäviltä. Työ, ammatti, koulutus ja työelämätilanne ovat aineistoni häpeäkuvausten perusteella sosiaalisissa kohtaamisissa niin keskeisiä keskustelunaiheita, että niistä puhumista on vaikea välttää, jos haluaa noudattaa keskustelun sovinnasta kaavaa.

– – koin usein hyvin kiusalliseksi vastata kysymykseen ”mitä teet”? (V19)

Aina kun minulta kysytään, missä olen opiskellut, tunnen hirvittävää häpeää. (V26)

Häpeällä on melko suuri merkitys sosiaalisissa tilanteissa, esimerkiksi kuulumisia vaihtaessa tai uusia ihmisiä tavatessa. (V28)

Kun työstä puhuminen hävettää, on välillä hankalaa keksiä puhuttavaa kun toinen osapuoli kuitenkin puhuu työstään niin paljon. (V48)

Sosiaalisissa tilanteissa välttelen ammatillisia keskusteluja – –. (V49)

Itse töissä ei hävettänyt, vaan sen sijaa muissa yhteyksissä kun työni tuli puheeksi esimerkiksi jonkun kysyessä, mitä teen työkseni. (V68)

Häpesin kertoa tutuille mitä teen työkseni tai esitellessäni itseni jätin kertomatta mitä teen työkseni vaikka sitä olisi odotettukin. (V129)

Puolituttujen tai tutuntuttujen tapaaminen saattaa olla kiusallista, kun kysytään – –, missä sinä olet töissä – –. (V131)

Kaiken kaikkiaan vaikuttaa jopa siltä, että näennäisen kevyet small talk -keskustelut ovat yksi keskeisimmistä työhäpeää synnyttävistä tilanteista. Ne ovat toisteisia hetkiä, joissa normeja ja normaaliutta tuotetaan ja joissa toisten arvostukset ja asenteet tulevat näkyviksi. Lisäksi ne ovat tilanteita, joissa yksilöt saattavat kokea tulevansa määritellyiksi työnsä, ammattinsa tai koulutuksensa vuoksi tavalla, joka ei vastaa heidän omaa käsitystään siitä, kuinka he haluavat tulla nähdyiksi.

Small talk -tilanteiden lisäksi tilanteinen häpeä näyttää liittyvän urasiirtymiin tai urakulun mukanaan tuomiin muutostilanteisiin. Muutostilanteisiin, kuten työn menettämiseen tai eläkkeelle jäämiseen, liittyvä häpeä on tunnistettu aiemmissakin häpeätutkimuksissa (esim. Kaufman 1989, 53). Työhäpeäkuvausten perusteella työttömyyteen liittyvä häpeä voi olla sekä tulevaisuuteen suuntautuvaa epäonnistumisen pelkoa (V84, V102) että pätkätyöläisyyteen kuuluvaa syklistä häpeää, joka alkaa määrittää yksilön identiteettiä (V103). Eläkkeelle jääminen mainitaan aineistossa ainoastaan työkyvyttömyyseläkkeen muodossa (V99). Työkyvyn menettämiseen liittyvä työhäpeäkokemus toimii esimerkkinä työhäpeän suhteellisuudesta asettamalla työttömyyden toisenlaiseen perspektiiviin: työkyvyttömyyden rinnalla työttömyys näyttäytyykin mahdollisuuksia tarjoavana vaiheena.

Nyt kun kuulin vielä saavani potkut – –. En tiedä kuinka ikinä kehtaan kertoa kenellekään että olen työtön. Saatikka jos joudun ottamaan jonkun huonomman duunin vastaan. (V84)

Se häpeä tulee siitä kun on joutunut luopumaan siitä työurasta oman sairauden takia (työkyvyttömyyseläke). Joka kerta kun tapaavat uuden ihmisen niin puhe kääntyy työhön kysymyksellä ”Mitä teet työkseksi tai missä oot tällä hetkellä?” – – Oon ollut myös työttömänä ja siinä kohtaa tunne on vain että oot mahdollisuuksien välissä. (V99)

– – elän myös tavallaan isomman häpeän uhassa, koska työni on määräaikainen ja saatan jäädä työttömäksi. (V102)

Hävettää mennä illanistujaisiin vanhojen opiskelututtujen kanssa, jos on työttömänä. Olen valmistunut vuonna 2013 ja ollut pätkätöissä siitä asti sekä lyhyitä pätkiä työttömänä. Tällä hetkellä olen työsuhteessa, jossa määräaikaisuuksia ketjutetaan. En viihdy nykyisessä työssäni ja minulla on yhä työnhakijan identiteetti. (V103)

Silloin, kun suunnitellaan seuraavaa urasiirtymää, ollaan elämäntilanteessa, johon kytkeytyy epävarmuutta ja epäonnistumisen mahdollisuuksia ja sitä kautta häpeän tunteita. Joskus häpeä voi näissäkin tilanteissa olla tulevaisuuteen suuntautuvaa: pelissä voivat olla omat haaveet ja kyseessä iso suunnanmuutos, jolloin epäonnistuminen hävettää jo etukäteen (V23). Häpeää voi aiheuttaa myös rohkeuden ja riskinottokyvyn puute (V86). Siirtymävaiheissa tilanne ei myöskään välttämättä vastaa heti omaa ideaalia siitä, mitä on tavoittelemassa, jolloin ei pääse vielä olemaan sitä, mitä haluaisi (V81).

Olen alkanut vasta viime aikoina hahmottaa, millaisten asioiden parissa haluaisin tehdä töitä ja uraa, mutta samalla pelottaa yrittää tehdä vaihdosta täysin erilaisiin hommiin kuin mistä minulla on kokemusta. Koska olen niin epävarma omasta osaamisestani, en tietenkään kehtaa puhua näistä haaveista – –. Epäonnistuminen pelottaa ja hävettää jo etukäteen. (V23)

Pahin työhäpeäni liittyy siihen, että korkeakoulutettuna yrittäjänä työskentelin osa-aikaisesti ei-oman alan hommissa vakavahenkisen ja syvällisen yritystoiminnan vielä käynnistellessä itseään. – – minulla oli sisäinen kokemus siitä, että olen epäonnistunut jos en ole välittömästi itsensä yrittäjänä elättävä huippuasiantuntija... (V81)

Koin häpeää siitäkin etten halunnut ja uskaltanut perustaa yritystä ja lähteä oikeaksi freelanceriksi omalle alalleni vaan toimin kevytyrittäjänä puolivillaisesti huonoilla työehdoilla. (V86)

Yksinäisyystutkimuksen tilanteisen yksinäisyyden määrittelyyn kuuluu, että tilannesidonnainen yksinäisyys menee ajan kuluessa ohi. Uuteen elämäntilanteeseen joko sopeudutaan tai siihen haetaan ratkaisu. Tilanteinen yksinäisyys kestää tavallisesti muutaman vuoden. (Kangasniemi 2005, 258, 288.) Osa aineiston työhäpeäkokemuksista määrittyi tilanteiseksi juuri siksi, että ne ovat tapahtuneet menneisyydessä ja niille on muodostunut selkeä päätepiste. Työhäpeästä on voitu päästä yli hakeutumalla pois häpeää aiheuttavasta työelämätilanteesta (V4, V136, V141, V143, V150) tai kasvattamalla ammattitilpeyttä (V50, V109) tai itsevarmuutta (V55).

– – aiemmassa työpaikassa ollessani – –. Nyt olen vaihtanut työpaikkaa ja tuntemukset eivät ole tuollaisia – –. (V4)

Se on tuottanut joskus häpeää, nykyään olen kyllä ylpeä työstäni. (V50)

Nykyään olen itsevarma kertomaan vaikka siivoojan työstä. (V55)

Myöhemmin olen kasvattanut ammattitilpeyttä ja koen että myös oma koulutukseni antoi sitä. (V109)

Olin joskus kauan sitten – –. – – Nyt onneksi asiat ovat muuttuneet ja pääsin sieltä pois jo ajat sitten, nyt minulla on työtä josta pidän ja jossa viihdyn. (V136)

Vaihdoin alaa ja opiskelen nyt yhteiskuntatieteiden maisteria. (V141)

Menin opiskeluaikoina töihin – – – Onneksi lopulta pääsin eteenpäin. (V143)

Olin nuorempana – – – Nykyiseen työhöni suhtautumiseni on neutraali, ainakin siitä puuttuu häpeä. (V150)

Menneisyyteen sijoittuvista kuvauksista tilanteisuus on helppo todeta loppuunsaatetun tarinan ansiosta. Kestoltaan nämä tiettyyn elämänvaiheeseen sisältyvät kokemukset vaikuttavat olleen muutamasta kuukaudesta muutama vuoteen. Nykyhetkeen sijoittuvat kuvaukset ovat hankalampia määritellä, koska niille ei toistaiseksi ole tiedossa päätepistettä. Siksi nykyhetkeen sijoittuvista häpeäkokemuksista onkin toisinaan vaikea hahmottaa, onko kyse tilanteisesta häpeästä, joka voi joskus päättyä, vai mahdollisesti jo kroonistuvasta häpeästä, jossa häpeästä alkaa tulla osa minuutta. Yksinäisyystutkimusten mukaan yksinäisyys voi kehittyä krooniseksi, jos yksilö ei kykene ajan myötä kehittämään tyydyttäviä ihmissuhteita (Kangasniemi 2005, 258). Työhäpeän kohdalla voisi siis ajatella, että tilanteiset työhäpeän tunteet voivat kroonistua, mikäli yksilö ei kykene löytämään työhönsä uutta suhtautumistapaa tai hakeutumaan pois häpeälliseksi kokemastaan työelämätilanteesta.

Tangneyn ym. (2007a, 355) mukaan koulutustaso voi olla yksi taipumuksellista eli kroonista häpeää aiheuttavista tekijöistä. Muina taipumuksellisen häpeän aiheina Tangney ja kumppanit (2007a, 355) mainitsevat fyysisen ulkomuodon, änkytyksen, rodun ja etnisyyden. Niin eritasoiselta asialta kuin koulutus näihin biologisesti tai kulttuurisesti perittyihin ominaisuuksiin verrattuna tuntuukin, se vaikuttaa työhäpeäaineistonkin perusteella olevan suhteellisen pysyväisluonteiseksi ratkaisuksi mielletty asia, joka voi aiheuttaa kroonista työhäpeää. Aineistossa on useita esimerkkejä koulutustasoon liittyvästä häpeästä, ja niihin on lisäksi usein liitetty sellaisia tiheää toistuvuutta ilmaisevia aikamääreitä kuin ”aina”, ”usein” ja ”päivittäin”, jotka kuvastavat sitä, että koulutustasoon liittyvä häpeä on jollakin tapaa tiheämpää kuin työtehtävään tai ammattiin liittyvä häpeä.

Hävettää kun en ole opiskellut yliopistossa tai AMK:ssa, – – – tämä on aina yhtä häpeällistä kertoa – –. (V36)

Huomaan usein häpeäväni koulutustani. (V41)

Eniten häpeää aiheuttaa se, että kaikki muut lähipiirissäni ovat käyneet ammattikorkeakoulun tai yliopiston, itse vain ammattikoulun. Lisäksi työyhteisöön kuuluu pääasiassa vain korkeammin koulutettuja, jolloin päivittäin koen alemmuuden tunnetta. (V98)

Pelkkään koulutustasoon liittyvät häpeän tunteet ovat kuitenkin kroonisuudestaan huolimatta kohtalaisen yksinkertaisia. Ne ovat varmasti kokijalleen jatkuvana pohjavireenä jäytäviä kokemuksia, mutta ne eivät – ainakaan vielä – ole kaikkea olemista värittävä tunnetila, jota Malinen (2003, 91) nimittää elämää kahlitsevaksi häpeäksi. Elämää kahlitseva häpeä on Malisen (2003, 91) mukaan tila, jossa häpeästä tulee osa minuutta. Ihminen kokee tällöin olevansa viallinen tai puutteellinen, ja häpeästä tulee sosiaalista kanssakäymistä sekä inhimillistä kasvua ja kehitystä jarruttava voima. Häpeä on tällöin kroonista ja sisäistettyä. Vastaaja 160 on itse tiivistänyt kokemuksen näin:

Eli hävennyt ammattiani, vaan enemmänkin itseäni, koska tykkäsin siitä. (V160)

Aineistossa on työhäpeäkokemuksia, jotka voidaan tulkita elämää kahlitsevaksi häpeäksi. Niissä työhön, ammattiin tai uraan liittyvä häpeä on hyvin kokonaisvaltaista, monikasvoista tai moniulotteista. Kuvauksissa tämä näkyy konkreettisesti niin, että vastaukset ovat pidempiä ja polveilevampia kuin muut vastaukset. Häpeän tunne on voimakas, sitä koetaan useista eri työelämäkontekstiin liittyvistä asioista tai siihen alkaa liittyä monenlaisia alemmuuden, epävarmuuden, itsesyytelyn, katkeruuden, katumuksen, riittämättömyyden, toivottomuuden ja turhautumisen sävyjä. Krooniseksi häpeäkokemuksiksi tulkitsemieni kuvausten jäsentäminen tuntui vaikealta, sillä asiat tuntuivat kietoutuvan toisiinsa ja muodostavan tiheitä häpeäkimppejä tai -möykkyjä. Häpeän aiheet myös laajenevat, ja kokemukseen liittyy työ-, ammatti- ja ura-asioiden lisäksi muun muassa yksinäisyyttä, toimeentulohaasteita tai terveysongelmia, minkä vuoksi on vaikea erotella, mikä kaikki kokemuksessa on työelämään liittyvää. Tutkimusotteen näkökulmasta tämä ei ole tarpeellistakaan, sillä kokemus on yhtä kaikki kokijalleen todellinen ja työelämäkontekstissakin vaikuttava.

– – Tästä seuraa alemmuuden tunnetta – – olen ns. pudonnut kärryiltä, eikä masennukseni takia ole tällä hetkellä näköpiirissä muutosta tilanteeseen. Työn aiheuttama häpeä vaikuttaa omanarvontuntooni: jos en kykene tämän haastavampaan tai älylliseen työhön, mitä se kertoo minusta ja arvostani? Onko yhteiskunta vain haaskannut varojaan satsatesan minuun? (V28)



Koen häpeää palkkatasostani, joka on alhainen korkeasta koulutuksesta ja 15 vuoden työkokemuksestani huolimatta johtuen jatko-opinnoista ja [osa-aikaisesta] työsuhteesta naisvaltaisella alalla. – – Olen määrääkäsessa työsuhteessa, mikä pakottaa tekemään käytännössä yli kokopäiväisen työmäärän jatkorahoituksen saamiseksi – –. Olen tehnyt kaiken ns. oikein mutta puskuri ja säästöt kuluivat takavuosien sairasteluihin ja onnettomuuksiin, – –. Tuntuu, että ihmisen arvo mitataan tänä päivänä vain verotietojen perusteella ja vaikka teen kansainvälisen tason työtä ja saan työskennellä superkiinnostavalla alalla ja olen oman elämäni herra aikataulujen suhteen, sitä ei noteerata lainkaan ulkokohtaisilla rahan ja varallisuuden kasvattamisen läpätunkemilla lifestylemarkkinoilla. – – koen häpeää tilapäisestä vuokralla asumisesta sekä perheen talouden vaikeuttamisesta. – – Rahan puutteen lisäksi myös lapsen odotus taloudellisesti epävarmassa tilanteessa aiheuttaa häpeää, sillä se – vaikka onkin toivottu asia – hidastaa entisestään valmistumista. – – Kolmas asia mikä hävettää työssä on siihen liittyvä elintason merkittävä lasku. Työhaastatteluissa olen ravanut 5 vuotta löytääkseni rahakkaamman homman. – – Häpeää on tuottanut myös – – puolisoni kukkarolla tilapäisesti ravaaminen, sillä hänen suurituloisuutensa estää minua käytännössä saamasta lainkaan yhteiskunnan tukia äitiyspäivärahaa ja sairaspäivärahaa lukuunottamatta ja en halua takaisin sairaslomalle sillä koin sen alennustilana. Häpeä omista talousvaikeuksista yltäkyläisyydessä porskuttavassa yhteiskunnassa on kuitenkin niin suuri tabu ja kokonaisvaltainen tunne, että se vaikuttaa myös mm. itsetuntoon. Epäreilu tilanne aiheuttaa neljänneksi jonkin verran myös sosiaalista häpeää – –. – – ja vaikeuttaa inklusiota myös äitiydessä, jonka pitäisi olla voimaannuttava ja ihana asia ja sitoa enemmän naisyhteisöön: en voi istua ystävieni kanssa lounaalla enkä edes kahvilla, puhelinlasku saattaa romahduttaa kuukauden ruokarahabudjetin ja joskus tuntuu että omat ystäväni myös ulossulkevat minut menoistaan johtuen tilapäisestä taloudellisesta ahdingostani ja olen hyvin yksinäinen. Yksinäisyys taas aiheuttaa lisää häpeää kun aiemmin niin täysi kalenteri ammottaa puolityhjänä. – – Häpeä ja siitä seuraava sosiaalinen alemmuustila tuntuu kurjalta kaiken taloudellisen ja terveyshaasteiden sekä muuttuvan elämäntilanteen päälle. Vaikka olen perusoptimistinen luonne olen joutunut hakemaan kokonaisvaltaiseen uravalinnan aiheuttamaan häpeään ammattiapua, sillä kaikki tunnutaan mittaavan nykyisin rahassa. (V96)

Aineisto ei aikamääreidensä summittaisuuden ja puutteellisuuden vuoksi anna mahdollisuuksia tarkastella, kuinka kauan tilanteista työhäpeää siedetään ennen kuin tunne alkaa muuttua krooniseksi ja elämää kahlitsevaksi. Kuvauksissa on kuitenkin muutamia toistuvia elementtejä, jotka liittyvät erityisesti pitkittyneisiin työhäpeäkokemuksiin. Krooniseen työhäpeään näyttäisi usein liittyvän etenkin matalapalkkaisuutta tai uralla etenemättömyyttä. Näiden takana voi puolestaan olla prekaaria työtä tai pienipalkkaisessa tai etenemismahdollisuuksia tarjoamattomassa ammatissa työskentelyä, ammatillisen suunnan löytämisen haasteita (V49), toistuvia ammatillisia torjuttuja tulemisia (V20, V39, V62, V110) sekä epäonnistumisia omaan

koulu- ja opiskelumenestykseen tai muiden asettamiin odotuksiin nähden (V9, V39). Saattaa myös olla, että generalistialoilla opiskelleet ovat tutkintonsa yleisluontoisuuden vuoksi alttiita joutumaan toistuvasti häpeälle altistaviin tilanteisiin, koska oman paikan löytyminen ei ole yhtä yksiselitteistä kuin täsmällisesti tiettyyn ammattiin valmistavissa koulutuksissa (V115).

– – En tiedä, häpeäisinkö työtäni jos minulla ei olisi korkeakoulututkintoa. Silloin ihmiset eivät ehkä odottaisi minulta muuta? (V9)

Olen ollut – – töissä 7 vuotta. – – Koko sen ajan kun olen ollut täällä töissä, olen hakenut uusia töitä mutta en ole saanut. Viimeisimmäksi jäin opintovapaalle opiskellakseni lisää. Valmistun kuukauden sisään kauppatieteiden maisteriksi ja olen edelleen samassa paikassa töissä. – – En halua määritellä itseäni sen mukaan mitä työtä teen mutta se on kovin hankalaa kun ei työllisty haastavampiin tehtäviin vaikka kuinka (V20)

Valmistuin kesällä 2018 erinomaisin arvosanoin filosofian maisteriksi. Opiskelin yliopistossa humanistisia ja luonnontieteitä. Olen saanut valmistumiseni jälkeen kolme lyhyttä, maksimissaan 2kk työsuhdetta. Hävettää olla hyvin koulutettu, viisas, opinnoissani ja kouluprojekteissani erittäin hyvin menestynyt ja silti pääasiassa työtön. Olen kirjoittanut opintojeni aikana ja valmistumiseni jälkeen satoja työhakemuksia, ollut yhteydessä mahdollisiin piilotyöpaikkoihin, osallistunut tapahtumiin. (V39)

Olen valmistunut tasokkaasta lukiosta hyvillä papereilla reilu 10 vuotta sitten. – – olen jäänyt auttamatta jälkeen, vaikka yhden tradenomitutkinnon olenkin suorittanut. En vain ole löytänyt suuntaani ja tradenomiksikaan en ole työllistynyt kovin korkealle. – – Asia on varmasti myös korvien välissä, koska koen että olen alisuoriutunut koulutuksen osalta. Eli ällää ja potentiaalia olisi paljon enempään, mutta suunnan löytäminen on vaikeaa. Suunnan etsinnässä eivät ainakaan auta yliopistojen muuttuneet hakukriteerit ja kiintiöt. – – Vaikka olenkin melko fiksu tyyppi, rajoittaa tämä alemmuus useissakin tilanteissa. (V49)

Olen AMK opintojen toisen vuoden jälkeen päässyt asiakaspalvelutehtävään oman alan yritykseen missä olen edelleen 7 vuotta, yksi insinöörin ja yksi DI tutkinto myöhemmin. Olen palveluneuvoja ja välissä tein pari vuotta muita töitä en ole päässyt trainee tasoa pidemmälle ammatissani. Olen todella hyvä työntekijä ja pidetty mutta aina on osunut yt:t tms kun olisin toivonut saavani insinöörin paikan. Haastatteluihin insinöörin koulutusta vaativaan paikkaan en ole ikinä elämässäni päässyt. Häpeän, etten ole ns edennyt urallani ja monesti sen katsotaan tarkoittavan sitä etten ole edennyt elämässäni. Minua on aina keuhuttu ja minulle on kasattu odotuksia ja vastuuta enemmän mutta etenemistä ei ole tapahtunut. Lisäksi on toivottu että pääsisin jonnekin muualle töihin jotta pääsisin eteenpäin urallani mutta näin ei ole käynyt. (V62)

Olen aloittanut nykyisellä työnantajalla 2005. Uratavoitteet olivat alussa mielessä ja eteninkin oman tiimini sisällä muihinkin tehtäviin. Esimieheni oli tyyppiä, joka ei edistänyt omiensa uria vaan enemmänkin vähätteli. Samalla kun yhtä aikaa aloittaneet etenivät esimiestensä avustuksella, itse en (eivätkä tiimistäni muutkaan) edennyt enää. Hain talon sisällä tehtäviä, mutta into lopahti kun mikään ei tärpännyt. Joko omasta tiimistä ei ollut irroittaa tai en vain kelvannut, en tiedä. ... Laamaannuin silloisiin tehtäviini ja – jäin äitiyslomille. Palasin 2019 takaisin töihin. ... Huomaan kuitenkin monen nuoremman olevan vastuutehtävissä ja samaan aikaan aloittaneet edenneet kovastikin. Kävin taas työhaastattelussa, kesäpojalla jonka aikoinaan perehdytin... (V110)

Olen teologian maisteri ja haluaisin töitä, jotka edellyttävät hieman koulutusta, mutta käytännössä sopivan työn löytäminen on haastavaa ja tuntuu, että tutkintoni on turha. Koulutusta vastaavasta työstä ei voi puhua, sillä sellaista ei ole yleisteologeille olemassakaan. Tuntuu, että olen loukussa, josta haluaisin ponnistaa tieto- ja asiantuntijatöihin, mutta käytännössä joudun tyytymään matalapalkkatöihin, jotka ei edellytä ainakaan korkeakoulutusta. (V115)

Työhäpeä on aikaulottuvuuksiltaan hyvin samankaltainen kokemus kuin yksinäisyys. Se voi ensinnäkin olla tilapäinen ja tällöin vahvasti tiettyyn hetkeen liittyvä kokemus. Tällaiset ohimevät häpeäkokemukset ovat luonteeltaan kevyimpiä, joskin muutamat aineiston kuvaukset myös osoittavat, että tilapäisenkin työhäpeäkokemus voi olla intensiteetiltään hyvin voimakas ja vaikutuksiltaan kauaskantoinen. Toisekseen työhäpeäkokemus voi olla tilannesidonnainen syklinen kokemus, joka liittyy toistuvasti small talk -tyyppisiin keskustelutilanteisiin. Häpeäkuvausten perusteella työ on työikäisten aikuisten tutustumis- ja kuulumistenvaihtotilanteissa niin itsestään selvä puheenaihe, että sitä on lähes mahdotonta välttää, ellei sitä systemaattisesti kierrä. Tilannesidonnainen työhäpeä voi olla myös työelämän siirtymiin ja muutosvaiheisiin liittyvästä epävarmuudesta kumpuava seuralainen, joka saa epäilemään itseä. Kolmanneksi työhäpeä voi olla krooninen kokemus, johon liittyy monenlaista ja kokonaisvaltaista epätoivoa ja joka alkaa kietoutua laajasti muihinkin kuin työelämän aiheisiin. Kroonisesta työhäpeästä voi synkimmillään tulla Malisen (2003, 91) elämää kahlitsevaksi häpeäksi kuvaava kokemus, jossa häpeästä tulee minuutta vääristävä ja toimijuutta rajoittava tekijä.

## 7 Työhäpeän seuraukset

– – kertoessani työstä muille alan ihmisille kaunistelen aina asioita. Valehtelen usein siitä, millaiset resurssit minulla on käytössä. En kerro, että isot asiat ovat yksin minun vastuullani ja että vastaan kokonaisuuksien lisäksi myös paljon suorittavan tason töistä. – – Mutta niille jotka tuntevat valehtelen usein asioita parhain päin. Ehkä myös siksi, että minulla ei olekaan kunnianhimoa tavoitella ”parempaa” työtä tai että en halua vaikuttaa epäonnistuneelta, koska valitsin tämän työpaikan. – – Kaikesta huolimatta viihdyn työssäni kohtuullisen hyvin. – – Tätä en tietenkään voi myöntää ihmisille, jotka työskentelevät samalla alalla. Haluan antaa kuvan, että teen vaativampaa ja paremmin koulutustani vastaavaa työtä, mitä se todellisuudessa on. (V16)

Tässä luvussa keskiössä ovat työhäpeäkokemusten seuraukset. Seurauksista kysyttiin molemmissa aineistonkeruissa suoraan. Kirjallisessa kyselyssä kysymys oli yhtenä apukysymyksenä vastaamisohjeissa, ja Facebook-ryhmäkeskustelussa kysymyksellä käynnistettiin toinen keskusteluviikko. Kysymys oli molemmissa tilanteissa seuraava: Onko työhön, uraan tai ammattiin liittyvillä häpeäkokemuksilla ollut jonkinlaisia vaikutuksia toimintaasi tai tekemiisi ratkaisuihin?

Kirjallisessa kyselyssä osa vastaajista käsitteli aihetta, osa ei. Ryhmäkeskustelussa kävi ilmi, ettei kysymykseen ollut helppo tarttua. Keskustelu lähti laajenemaan parin vastaajan tekemistä avauksista, mutta ei ollut yhtä polveilevaa kuin ensimmäisen viikon keskustelu työhäpeää aiheuttaneista tilanteista. Yksi osallistujista totesi, että ”tämä oli vaikea kysymys, koska piti kaivella muistin sopukoita aika syvältä” (V159).

Vaikeus pohtia häpeäkokemusten seurauksia voi johtua siitä, ettei tunteiden mieltäminen toiminnan tai ratkaisujen vaikuttimeksi ole tuttua. Seurausten pohtiminen vaatii myös häpeän tunteiden kohtaamista ja häpeää aiheuttaneiden tilanteiden läpikäyntiä, mikä ei tunteen kivuliaisuuden vuoksi välttämättä ole helppoa. Tangney ym. (1995, 116–117) kuvaavat häpeää tuskalliseksi kokemukseksi, koska siinä huomion kohteena on koko minuus, ydinidentiteetti.

Häpeän seurauksia on käsitelty häpeäteorioissa runsaasti. Siksi tämä luku on rakennettu vertailun varaan, ja työhäpeäkokemusten seurauksia eritellään ja tulkitaan häpeätutkimuksen näkökulmista käsin. Häpeän seuraukset on nähty tavallisesti kielteiseksi, minkä vuoksi häpeän

sukuisia tunteita on kutsuttu negatiivisiksi minätietoisuustunteiksi (esim. De Hooge 2011, 197). Tämä on ristiriitaista, sillä häpeän moraaliseen toimintaan ja jaettuihin sosiaalisiin arvoihin sitouttava merkitys nähdään kuitenkin yhteisöjen vakauden ja pysyvyyden kannalta positiivisena (Tracy & Robins 2007, 6). Osittain kyse on tarkastelun näkökulmasta, ja osa häpeätutkijoista onkin pyrkinyt tekemään näkyväksi häpeän positiivisia vaikutuksia suuntaamalla tarkastelua siihen, kuinka häpeä edistää yksilön kehittymistä (Lindsay-Hartz ym. 1995, 297) ja motivoi tavoittelemaan uusia päämääriä (De Hooge ym. 2011, 200; Zeelenberg & Pieters 2006).

Tässä luvussa työhäpeän seurauksia tarkastellaan yksilön kannalta. Olen tulkinut, että työhäpeän seuraukset voivat olla yksilön kannalta negatiivisia (luku 7.1), positiivisia (luku 7.2) ja tulevaisuuteen suuntaavia (luku 7.3).

## 7.1 Työhäpeä rajoittavana taakkana

Häpeää on pidetty negatiivisena tunteena esimerkiksi siksi, että siihen voi liittyä itseen kohdistuvia arvottomuuden, alemmuuden ja epäpätevyiden tunteita (Barrett 1995, 42; De Hooge ym. 2011, 202; Gilbert 1997, 129–131). Työhäpeäkuvausten perusteella negatiiviset tuntemukset voivat lievinä johtaa tilanteeseen pettymykseen (V5), lamaantumiseen (V163), alisuoriutumiseen (V161) tai itsen kutistamiseen (V158). Muutama vastaaja on myös kuvannut häpeän vaikuttavan niin, että he alkavat käyttäytyä muiden yleisiin odotuksiin sopivalla tavalla tai niitä peilaten (V53, V77, V142, V145, V161), mikä käytännössä tarkoittaa itsensä tai oman osaamisensa vähättelyä tai kutistamista. Näin voidaan joko häivyttää omaa taustaa (V142), kuulua paremmin joukkoon (V145) tai osallistua keskusteluun niin, ettei tarvitse vastustaa yleisiä käsityksiä (V53, V77).

Tulee olo että on huono ja viallinen ihminen ja opettaja kun ei siihen [hermojen hallintaan kaoottisessa tilanteessa] kykene. (V5)

Huomaan tuollaisissa tilanteissa itsekkin alkavani vähätellä itseäni ja omia uravalintojani, vaikka todellisuudessa nautin työstäni [yläkoulun aineenopettajana]. (V53)

Vaikka työ oli melko monipuolista ja haastavaakin koin, että asiakaspalvelutehtävät nähtiin jotenkin väheksyttävänä. – – aloin itse vähättelemään työtäni kertoessani siitä muille. (V77)

Lisäksi en ole kaikille uusille kollegoilleni esimerkiksi kehdannut kertoa, mikä olen koulutukseltani, vaikka olen korkeasta koulutuksestani ja kahdesta korkeakoulututkinnostani ylpeä muuten. Saatan myös esittää ns. tyhmempää kuin mitä olenkaan – –. (V142)

– – Huomaan siis kutistavani tutkimustyöni – – joksikin mahdollisimman vähäpätöiseksi, jotta en tuntisi itseäni ulkopuoliseksi ja vieroksutuksi. (V145)

Häpeä näkyi myös itse työssä että olin anteeksi pyyteleväinen, esim. toimistoja siivotessa arkailin siivota ihmisten työhuoneita, jos paikalla oli muita ihmisiä. (V158)

– – työhön liittyvä häpeä vaikutti myös suoriutumiseeni työssä. Esim. jos kassakone ei toiminut ja piti laskea vaihtorahoja päässä, saatoin mennä ihan lukkoon siinä asiakkaiden edessä. Ärsytti, että en osannut yksinkertaista laskua, vaikka olin kirjoittanut lukiossa pitkän matikan. – – koska sitä työtä pidetään aika helppona ja yksinkertaisena, saatoin omaksumaa siinä kassalla sellaisen roolin, että en osaa jotain mitä muuten osaisin ihan hyvin. (V161)

– – lamaanuin itse täysin ja en osannut sanoa mitään. – – Olin yleensä vaiti näissä hetkissä. (V163)

Häpeäteorioissa on kuvattu, että häpeä saa negatiivisen arvioinnin kohdistumaan itseen. Tangney ja Dearing (2002, 53) ovat tämän vuoksi kutsuneet häpeää minäsyöttösemootioksi. Häpeässä syytökset kohdistuvat yksittäisen teon sijaan koko persoonaan, minkä vuoksi häpeä voi olla toistuvana kokemuksena uhka itsetunnolle (Tangney & Dearing 2002, 53, 59–60) ja vakavimmillaan terveydelle ja hyvinvoinnille (Gruenewald ym. 2007, 74–78, 80). Työhäpeäaineistossa vastaajat 19, 49, 96 ja 108 ovat kuvanneet kokonaisvaltaisia itseen kohdistuvia huonommuuden ja alemmuuden tunteita, jotka vaikuttavat itsetuntoon, itsearvostukseen ja vastaajien käsitykseen siitä, mihin he pystyvät. Vastaajat 6, 107 ja 159 ovat puolestaan kuvanneet sitä, kuinka työhön, uraan tai ammattiin liittyvät häpeän tunteet vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin. Vastaajan 107 tapaus on kokemuksista vakavin, sillä hän kertoo harkinneensa työhäpeän vuoksi itsemurhaa. Tarinalla on hänen tapauksessaan onnellinen loppu, sillä hän pääsi urallaan eteenpäin ja koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Kuvaus on kuitenkin osoitus siitä, että vaikka työhäpeän vakavat hyvinvointiin vaikuttavat seuraukset ovat harvassa, ei niitä ole syytä vähätellä: työhäpeällä voi synkimmillään olla kokonaisvaltaisia ja pitkäkestoisia seurauksia.

Vastaaja 107 kuvaa syvän työhäpeäkokemuksen jättäneen sellaiset jäljet, ettei hän vielä tälläkään hetkelle kykene suhtautumaan häpeälliseksi kokemaansa uravaiheeseen neutraalisti.

Olen ollut kasautuvasti kuormittunut, olen heräillyt öisin, vältellyt epävarmuudesta avautumista – –. – – Välttelen tunnistamaani asiaan tarttumista ja vatvon asioita herätessäni öisin. (V6)

Koin olevani huonompi ja osaamattomampi. (V19)

– – rajoittaa tämä alemmuus useissakin tilanteissa. (V49)

– – vaikuttaa myös mm. itsetuntoon. – – olen joutunut hakemaan kokonaisvaltaisen uravallinnan aiheuttamaan häpeään ammattiapua – –. (V96)

Lopulta olin niin väsynyt ja masentunut tilanteeseen, että itkin päivittäin töissä – –. Ajattelin jopa itsemurhaa. Helpotusta tilanteeseen tuli, kun hain, ja sain paikan saman – – yrityksen sisältä. Paikka oli toimihenkilötehtävä yrityksen pääkonttorilta. Olen sen jälkeenkin vielä vaihtanut toiseen toimihenkilötehtävään samassa yrityksessä, ja samalla kolminkertaistanut palkkani – –. Edelleen hävettää kertoa, että olen aloittanut yrityksessä – –, jopa nykyisille työkavereille, vaikka se on hyvin olennainen osa liiketoimintaamme. (V107)

Aloin tuntea epätoivoa ja epäilin, jaksanko ja onko minusta sittenkään työelämään. (V108)

Pääsin tässä siihen pisteeseen, että kävin keskustelemassa psykoterapeutin kanssa – –. – – olen myös etsinyt myös häpeän tunteisiini apua hyvin systemaattisella tavalla. (V159)

Häpeää on pidetty negatiivisena myös siksi, että se saa käyttäytymään epäsosiaalisesti. Häpeän on todettu synnyttävät tarvetta piiloutua tai päästä pois häpeällisestä tilanteesta. (Barrett 1995, 41; De Hooge 2011, 202; De Hooge 2018, 1; Lewis 1995, 2; Lindsay-Hartz ym. 1995, 295; Mills 2004, 28.) Piiloutumistarpeella on Lindsay-Hartzin ym. (1995, 295–296) mukaan useita erilaisia toiminnallisia seurauksia: jotkut todella poistuvat tilanteesta, jotkut taas pyrkivät kutistamaan tai kätkemään itsestä laskemalla katseensa, välttämällä katsekontaktia tai kumartamalla kasaan. Lindsay-Hartz ym. (mp.) tulkitsevat jopa itsemurhan poistumistarpeen synnyttämäksi ratkaisuksi. Aineistossani ei ole juuri lainkaan kuvauksia tilanteista, joissa työhäpeä olisi johtanut paikalta poistumiseen. Kaikenlaisiin kehollisiin reaktioihinkin liittyviä kuvauksia oli hyvin vähän. Aiemmin kuvattu vastaajan 158 itsensä kutistaminen voidaan tulkita yhdeksi harvoista tällaisista esimerkeistä. Työhäpeäkuvauksissa piiloutumistarve ilmenee

pikemminkin tulevaisuuteen suuntautuvana ja ennalta ehkäisevänä välttelynä: vastaajat kertovat työhäpeän vuoksi karttelevansa sellaisia sosiaalisia tilanteita, joissa on vaarana joutua uhkavaksi koetun arvioinnin kohteeksi (V4, V48, V96, V107, V163). De Hoogen ym. (2011, 202) mukaan kyseessä on tällöin minäkuva suojaava käyttäytyminen.

Samasta syystä olen huono ottamaan yhteyttä vanhoihin opiskelukavereihin/tuttaviin, ei tarvitse kertoa miten olen elämässäsi saanut aikaiseksi. (V4)

Häpeä on johtanut siihen, että en oikeastaan ole hirveästi tekemisissä luovien ystäväni kanssa, tai en ainakaan tykkää tutustua uusiin ystäviin. (V48)

-- vältän illallisia ja edustustilaisuuksia sekä sukujuhlia --. (V96)

Aloin myös välttelemään tilanteita, joissa olisi pitänyt kertoa työtilanteesta. Jätin kaverien tapaamisia ja sukujuhlia väliin. (V107)

-- aloin vältellä tuollaisia tapahtumia. -- Eli vaikutus ei ollut niinkään työhön vaan yksityiselämääni. (V163)

Piiloutumista tavallisempaa on kuitenkin piilottaminen. Piilottaminen liittyy työtä, ammattia tai uraan koskeviin keskustelutilanteisiin ja voi olla salailua, vaikenemista, välttelyä, valehtelua tai keskustelun ohjaamista toisaalle. Työpaikka saatetaan myös jättää kirjaamatta ammatillisiin verkkoyhteisöpalveluihin kuten LinkedIniin. Piilottamisen vaihtoehtona voi olla työelämätilanteen kaunistelu. Tällöin häpeälliseksi koettu asia pyritään esittämään epämääräisesti, kierrellen, selitellen tai tarkoituksellisesti harhaan johtaen. Usein tapahtuu molempia tai on vaikea erottaa, kummasta on kyse. Esimerkkejä on kuvauksissa runsaasti, joten työhäpeäaineiston perusteella työelämätilanteen piilottelu tai kaunistelu ovat työhäpeäkokemusten tavallisia seurauksia.

Usein keskusteluissa käännänkin puheen niin, että kerron mitä tiimini tekee (myy täydennyskoulutuksia oppilaitoksille) kuin mitä juuri minä teen (hoidan koulutusten järjestämiseen liittyvät hallinnolliset tehtävät). (V9)

Häpeä on saanut välttelemään keskusteluja työstä tai sen sisällöstä. (V32)

Usein jätän mainitsematta yrityksen, jossa työskentelen tai vaihtoehtoisesti käytän emoyhtiön nimeä. -- Alussa jaksoin selittää --. Nyt en selittele enää, en vain kerro --. (V47)



Heidän kanssaan oli vaikea näyttää tätä puolta, ja yleensä päädyimme puhumaan kaikesta muusta kuin työstäni, eli yleensä heidän töistään. (V61)

Siksi vastaankin usein olevani vaan erityisopettaja [tuomatta esiin, että työskentelee päiväkodissa]. (V70)

Yritin kertoa työstäni aina mahdollisimman hienosti. – – Kun kerron ihmisille duunistani kerron vaan tittelin enkä juuri muuta. (V84)

– – saan kyllä itseni kiinni feidaamasta FM-taustaani. (V86)

Tunnen – – tarvetta selitellä heille, että olen täällä vain väliaikaisesti, koska tilapäinen rahantarve niin edellyttää. – – Päätoiminen työnantajani ei edes tiedä että teen tällaisia keikkoja, en ole pystynyt sitä hänelle kertomaan – -. (V88)

– – vuosi vuodelta olen ruvennut kertomaan vähemmän ja vähemmän opinnoistani ja esimerkiksi saamastani jatkokoulutuspaikasta. (V91)

– – ja nykyään illanistujaisissa pyrin puhumaan muista elämäni osa-alueista kuin työstä – -. (V103)

En kertonut kenellekään, mitä työni sisältää, nimikkeeni sentään oli asiantuntija. (V127)

– – tarve selitellä sitä, että teen myös oman alan töitä, ja että täydennän opintojani – -. (V132)

En mielelläni puhu työstäni – -. Edes läheisimmät ystäväni eivät oikeastaan tiedä, mitä teen työkseni ja mitä sillä tienaan. (V154)

En halunnut kertoa kenellekään, missä olin töissä enkä tänä päivänäkään ole kirjannut kyseistä työkokemusta CV:n tai LinkedIniin. (V157)

– – toinkin tämän seikan [että suurin osa tiimistä on hänen kaltaisiaan humanisteja ja kieli-tieteilijöitä] varmaan aina esille, jos jouduin kertomaan mitä teen työkseni. (V162)

Piilottelua ja kaunistelua voi pitää De Hoogen ym. (2011, 206; 2018, 5) sosiaalisuutta edistävinä toimintoina. Ne mahdollistavat sosiaalisen kanssakäymisen jatkumisen, koska yksilön ei häpeästä huolimatta tarvitse poistua tilanteesta tai pyrkiä välttelemään vastaavia tilanteita. Häivyttämällä ja korostamalla haluamiaan asioita yksilö voi pyrkiä pitämään yllä julkikuvaa, jota hän haluaa sosiaalisissa tilanteissa vaalia. Yhtä lailla piilottelu ja salailu voivat tietenkin

olla oman minäkuvan kanssa tasapainottelua, jolloin niiden voidaan nähdä olevan myös selviytymiskeinoja. Toisaalta salailu voi johtaa välillä jopa vuorovaikutusnormien vastaiseen toimintaan (V129) ja suoranainen valehtelu sotii jo moraalisia käyttäytymisnormeja vastaan. Häpeä voi siis toimia jopa päinvastoin kuin sen on perinteisesti nähty toimivan. Piilottelu ja kaulustelu eivät myöskään näytä toimivan keinoina, joiden avulla uhattu minäkuva voitaisiin koota (V107). Niiden merkitys lienee siis ennen kaikkea siinä, että ne kannattelevat epämukavien tilanteiden yli.

Keksin kyllä kertoa hyviä puolia työstäni, vaikken niihin itse jaksanut uskoa. Yritin olla vähättelemättä työtäni, koska tietenkin pitää ajatella, että kaikki työ on tärkeää. Se oli vaikeaa, koska todellisuudessa ajattelin, että työni on ihan paskaa eikä kukaan arvosta yhtään. (V107)

– – esitellessäni itseni jätin kertomatta mitä teen työkseni vaikka sitä olisi odotettukin. (V129)

Silloin, kun työhäpeä vaikuttaa negatiivisesti, se rajoittaa yksilön toimintaa. Se saa lamaantumaan, alisuoriutumaan ja välttelemään sosiaalisia kohtaamisia. Vuorovaikutustilanteissa se estää yksilöä olemasta oma itsensä ja tekee työhön liittyvistä puheenaiheista kiusallisia ja epämiellyttäviä. Vakavimmillaan työhäpeä vaikuttaa hyvinvointiin ja mielenterveyteen.

Kun häpeä toimii rajoittavana taakkana, se toimii perustarkoitustaan vastaan. Se, että häpeä saa mukauttamaan omaa käyttäytymistä sosiaalisten arvojen mukaiseksi, ei kaikissa työhön liittyvissä asioissa ole hyödyksi, koska kyse ei ole moraalisesta väärintekemisestä vaan epärealistista ammatillisesta rankiasemasta, kapeista työelämänormeista ja -ihanteista sekä yksipuolisesta työelämänarratiivista. Lisäksi työhäpeä saa aikaan sen, että nämä epärealistiset arvo- ja normiorientaatiot vahvistuvat, koska mukautuessaan, vaietessaan ja vetäytyessään yksilöt eivät tule kyseenalaistaneeksi niitä.

## 7.2 Työhäpeä elämäkouluna

Koska häpeän syntyyn vaikuttava epäonnistuminen kohdistuu niin kokonaisvaltaisesti itseen, häpeä pakottaa tekemään töitä oman minäkäsityksen kanssa (De Hooge ym. 2011, 206). Lindsay-Hartz ym. (1995, 296–297) esittävät, että häpeän aikaansaama minuuden tarkastelu edistää yksilön henkilökohtaista kehitystä silloin, kun se motivoi ratkaisemaan häpeälliseksi koetun tilanteen ja muuttamaan omaa käytöstä positiivisten sosiaalisten arvojen mukaiseksi. Lindsay-Hartz ym. kutsuvat tällaista vaikutusta sopeuttavaksi vaikutukseksi. Työhäpeäkuvauksissakin on tilanteita, jotka voidaan tulkita Lindsay-Hartzin ja kumppaneiden tarkoittamalla tavalla positiivisesti sopeuttaviksi. Esimerkiksi vastaaja 40 kuvaa häpeän auttaneen häntä ymmärtämään paremmin itseään ja tavoittelemaan ammattia, jossa hän viihtyy ja jota hän ei häpeä. Vaikka vastaaja 40 vaikuttaakin tyytyväiseltä lopputulokseen, en voi olla kyseenalaistamatta sitä, että hän häpeän vuoksi mukautuu moraalisesti kyseenalaisiin sosiaalisiin normeihin. Kulttuuriset käsitykset siitä, ettei siivoustyö ole sopivaa työtä valmistumisen jälkeen, sekä siitä, ettei hoitotyötä voi tehdä muuten kuin kutsumuksesta, ovat ainakin jossakin määrin verrattavissa Lindsay-Hartzin ym. (1995, 297) mainitsemien syrjivien tai epätasa-arvoisten näkemysten omaksumiseen. Jos häpeän toimintaa synnyttämä motivaatio perustuu moraalisesti vääristyneisiin näkemyksiin, ei se Lindsay-Hartzin ym. (mp.) mielestä ole sopeuttavaa vaan haitallista.

Opintojen jälkeen häpesin [siivous]työtäni, sillä tunsin että olin epäonnistunut itse työ- ja uravalinnoissani. – – Myöhemmin toimin lähihoitajana ennen kuin jatkoin taas opintoja (olen opiskellut aika paljon elämässäni). Häpesin kertoa olevani lähihoitaja sille kyseessä ei ollut todellakaan kutsumusammatti ja tuntui että ihmisillä oli tietynlainen oletus hoitajista ja en täyttänyt sitä. En viihtynyt työssäni ja lähdinkin taas opiskelemaan. – – Nyt olen ammatissa jossa viihdyn ja jota en todellakaan häpeä, vaikka tästäkin ammatista on varmasti ennakkoluuloja ihmisillä. – – Häpeän tunne on ollut tavallaan hyväksikin, koska sen kautta olen huomannut, että olen työssä jossa en pohjimmitani viihdy. Häpeän tunne on saanut myös tavoittelemaan itselle paremmin sopivaa ammattia. (V40)

Vastaajan 40 kokemusta lukuun ottamatta olen tulkinnut muut aineistossa kuvatut tulevaisuuteen suuntautuvat ja uraratkaisuihin vaikuttavat työhäpeätilanteet ennemminkin kyseenalaisiksi kuin yksiselitteisesti positiivisiksi, minkä vuoksi esitän ne omassa luvussaan (luku 7.3). Tässä luvussa keskiössä ovat sellaiset työhäpeän seuraukset, jotka ovat saaneet aikaan

positiivista henkistä kasvua. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työhäpeäkokemus on lisännyt arvostusta tiettyjä töitä ja ammatteja kohtaan (V35) tai motivoinut perustamaan minäkuvan ja itsearvostuksen muiden asioiden kuin työn varaan (V103). Jotkut ovat myös ottaneet asiakseen korjata vallitsevia väärinkäsityksiä tai laajentaa työhön liittyviä kulttuurisia mielikuvia (V24, V139), mitä Lindsay-Hartzin ym. (1995, 297) pitävät sopeuttavana vaihtoehtona tilanteissa, joissa vallitseviin käsityksiin mukautuminen ei ole järkevää.

Siksi otin missiokseni kertoa, että se ei missään nimessä ole häpeällistä hommaa, päinvastoin, kun siinä oli hyvä teki todella hyvää tiliä 6 tunnin työpäivillä! – – Mutta edelleen, jos kuulen että jossain parjataan puhelinmyyjiä, olen aina valmis puolustamaan tuota työtä! (V24)

Oma arvostus asiakaspalvelijoita ja kauppahenkilöitä kohtaan muuttui kyllä radikaalisti parempaan suuntaan omien kokemusten myötä. (V35)

Olen kuitenkin oppinut ajattelemaan, että työ ei ole yhtä kuin minä – koska elämässä on muutakin. (V103)

– – korjaankin melko tiukasti ihmisiä, jotka puhuttelevat minua ”tarhatätinä”. (V139)

Työhäpeäkokemuksista on myös saattanut seurata oppeja, jotka kumpuavat häpeän tunteen laajimmasta tehtävästä eli yhteisöjen vakautta ja pysyvyyttä tukevaan käyttäytymiseen motiivoinnista. Vastaaja 35 oppi omien kokemustensa myötä arvostamaan asiakaspalvelijoita ja kaupassa työskenteleviä henkilöitä, ja vastaajat 160 ja 162 herkistyivät omien häpeäkokemuksensa kautta toisten huomioimisessa. Molemmat ovat oman kokemuksensa jälkeen päättäneet, etteivät itse kohtele muita samalla tavoin kuin heitä on kohdeltu. Tämä osoittaa, että häpeä ei ole pelkästään itsekeskeinen kokemus vaan se voi olla myös tunne, joka kehittää empatiataitoja – ainakin sellaisissa epätavallisissa häpeätilanteissa, joissa häpeän tunne ei kumpua omasta epäsovivasta käyttäytymisestä vaan itseän kohdistuvasta epäkohteliaasta tai epäasiallisesta käyttäytymisestä. Se, että on itse joutunut häpeämään, voi auttaa kohtelemaan toisia niin, ettei näiden tarvitsisi tuntea häpeää.

– – päätin silloin, että en koskaan tekisi omalle opiskelijalle samalla tavalla. (V160)

Itse huomaan nykyään olevani tällaisissa tilanteissa se joka huolehtii, että kaikki pääsee mukaan keskusteluun ja ettei kukaan kokisi jäävänsä ulkopuoliseksi. (V162)

Positiivisimmillaan työhäpeä voi siis edistää yksilön henkilökohtaista kehittymistä kuten Lindsay-Hartz ym. (1995, 296–298) ovat kuvanneet. Työhäpeäkokemuksen aikaansaama minäkuvan tarkastelu saattaa käynnistää muutosprosessin, joka auttaa löytämään itselle sopivamman ammatin, laajentaa oman minäkuvan perusteita tai lisää empatiataitoja. Tällaiset positiiviseksi tulkittavat vaikutukset ovat kuitenkin aineistossa vähemmistönä. Useammin työhön, uraan tai ammattiin liittyvä häpeä on rajoittava taakka (luku 7.1) tai kyseenalainen uraratkaisujen taustavaikutin (luku 7.3).

### 7.3. Työhäpeä uraratkaisujen taustatekijänä

Työhäpeä ei aineiston perusteella selvästikään ole vain hiljainen tunnekokemus vaan urasuunnitelmiin ja uraratkaisuihin vaikuttava tekijä. Työhäpeäkuvausten perusteella työhäpeä on muun muassa saanut pyrkimään eteenpäin (V163), irtisanoutumaan (V31) ja opiskelemaan lisää (V20, V90) sekä vaihtamaan alaa (V141) tai ainakin harkitsemaan uusia vaihtoehtoja (V32, V41, V110, V113). Häpeällä on siis osansa päätöksenteossa ja tulevaisuuteen suuntautuvien päämäärien asettamisessa, kuten Zeelenberg ja Pieters (2006, 122) ovat esittäneet.

Koko sen ajan kun olen ollut täällä töissä, olen hakenut uusia töitä mutta en ole saanut. Viimeisimmäksi jäin opintovapaalle opiskellakseni lisää. (V20)

Lähinnä status-syistä irtisanouduin heti kun pystyin tekemään vähänkin oman alan työtä, vaikka niitä oli vähemmän ja tulotaso tippui. (V31)

Tällä hetkellä etsin uutta työtä ja kriteerejäni ovat paremman palkan ohella mm. firman ja/tai alan tunnettuus. (V32)

– – Pelkään organisaation leiman heijastuvan minuun jos jään ja saatan lähteä yksin tästä syystä vaikka kaikki on muuten hyvin. (V41)

Häpeän tunne oli niin vahva, että päädyin jatkamaan opintojani maisteritutkintoon. (V90)

Koen tarvetta lähteä opiskelemaan tai etsiä uusia töitä muualta. (V110)

Viimeiset 15 vuotta olen siis väheksynyt opiskeluvaihtoaani, hävennyt työtäni ja miettinyt mitä tekisin isona. (V113)

Vaihdoin alaa ja opiskelen nyt – –. (V141)

Tämän tapahtuman jälkeen aloin kyllä tarkastelemaan työtä ja sen tekijöitä erilaisin lassein. Ehkä osittain se on myös ajanut minua etenemään urallani – –. (V163)

De Hoogen ym. (2011, 202–203) funktionaalinen lähestymistapa pitää uusiin haasteisiin ja tavoitteisiin tarttumista häpeän prososiaalisena seurauksena, mitä sen voi myös työhäpeäkuvausten perusteella tulkita olevan. Hakeutuessaan toiseen työpaikkaan tai uudelle alalle yksilöt eivät vetäydy vaan pyrkivät aktiivisesti korjaamaan häpeälliseksi kokemansa tilanteen. Näin on mahdollista palauttaa oma positiivinen minäkäsitys ja parantaa omaa kuvaa muiden silmissä.

Esitin kuitenkin jo edellisessä luvussa epäilykseni siitä, että työhäpeän synnyttämän motivaation taustalla saattaa olla mukautuminen kyseenlasiin sosiaalisiin arvoihin. Myös kaikissa tässä luvussa esitetyissä esimerkeissä työhäpeän synnyttämät toiminta-aiheet kumpuavat kunnioituksen tai arvostuksen puutteen aiheuttamasta häpeästä, minkä vuoksi niitä on mahdotonta pitää yksiselitteisen positiivisina seurauksina. Se, etteivät tiettyjen töiden tekijät koe tulevansa millään tavalla arvostetuksi, voi johtaa sekä yksilön että työelämän kannalta kestämättömiin seurauksiin. Kunnioituksen ja arvostuksen puutetta tarkastellut Julkunen (2009, 272–273) on esimerkiksi tehnyt koontia tutkimuksista ja keskusteluista, jotka osoittavat, että arvostuksen puute kietoutuu yksilökokemuksena työuupumukseen, luottamukseen ja työhyvinvointiin. Työmarkkinoilla arvostuksen puute voi sen sijaan entisestään vähentää tiettyjen ammattien houkuttelevuutta. Omassa työhäpeäaineistossani arvostuksen puute vaikuttaa yhtenä ammatinvaihtoon ajavana tekijänä erityisesti siivoojilla, lastentarhanopettajilla ja sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä. Nämä ovat aloja, joilla muutenkin kärsitään työvoimapulasta (työ- ja elinkeinoministeriö 2019; työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

Työhäpeä voi siis selkeästi motivoida muutokseen. Joissakin tapauksessa työhäpeän liikkeelle sysäämä muutos voi olla yksilölle myönteinen, muuta useammin se kuitenkin vaikuttaa olevan seurausta arvostuksen puutteesta johtuvasta huonommuuden tai riittämättömyyden tunteesta, joka ei tunnu ratkeavan muuten kuin alaa, työtä tai ammattia vaihtamalla. Häpeä voi tällöin vähetä, mutta tyytyväisyys ei välttämättä lisääny. Vastaaja 156 on työhäpeän vuoksi

päätynyt opiskelemaan alaa, johon ei tunne suurta paloa, ja vastaaja 82 eksyi häpeän vuoksi työhön, joka aiheutti hänelle lähinnä ahdistusta.

Tässä työssä meni vuosi, kunnes viimein valmistuin maisteriksi. Tämän jälkeen iski häpeä. –  
– Ja lähdinkin työnhakuun. – – Sain uuden työpaikan – –. Olin tässä työssä vain 5 kuukautta  
(joista viimeiset 2 olivat todella tuskaisia). – – Lähdin työnhakuun ja palasin aiemmalle tiel-  
leni ja nyt työskentelen jälkeen – –. Enkä tunne tästä häpeää enää. (V82)

Tämä on saanut itseni opiskelemaan itselleni täysin uutta alaa, johon en tunne suurta pa-  
loa. – – en halua hävetä ammatinvalintaani loppuikäni. (V156)

Vaikka en olekaan tulkinnut työhäpeän aikaansaamia ammatillisia ratkaisuja yksilöiden kan-  
nalta yksiselitteisesti positiivisiksi, ne saattavat yksilöille sellaisia joissakin tapauksissa olla. Ne-  
gatiivisesti väritynyt yleisvaikutelmani voi johtua siitä, ettei kuvauksissa keskitytä muutoksen  
positiivisiin seurauksiin vaan työhäpeän synnyttämään tarpeeseen vaihtaa työtä, alaa tai am-  
mattia. Tulkitsen kuitenkin että, työhön, uraan tai ammattiin liittyvä häpeä voi olla tekijä, joka  
käynnistää ammatista irtautumisen. Irtautumisen tilat tarkoittavat Heikkilän (2019, 24) mu-  
kaan hetkiä, joissa yksilöt näkevät työnsä uudessa valossa. Tutkiessaan aikuisten uudelleen-  
kouluttautumista Heikkilä (mas. 24) havaitsi, että irtautumisen tilat olivat käynnistäneet hänen  
haastateltavissaan voimakkaan reflektion, joka johti alanvaihdokseen. Vaikuttaa siltä, että työ-  
häpeäkokemus voi joskus aiheuttaa samankaltaisen silmien avautumisen, koska häpeätilan-  
teet pakottavat tekemään reflektointia ja identiteettityötä. Jos yksilö ei löydä keinoa palauttaa  
häpeäkokemuksessa kyseenalaistettua positiivista minäkuvaansa, voi seurauksena olla se,  
että hän alkaa hakea itselleen työtä, alaa tai ammattia, jonka varassa minäkuvan kokoaminen  
tuntuu mahdollisemmalta.

## 8 Yhteenveto

Olen lukujen 4–7 analyyseissä tarkastellut työhäpeää eri näkökulmista. Tässä luvussa kokoan tuloksia yhteen tutkimuskysymysteni jäsentäminä. Luvussa 8.1 teen yhteenvetoa työelämän häpeänaiheista, luvussa 8.2 piirrän kuvaa työhäpeäkokemuksen luonteesta ja luvussa 8.3 tarkastelen sitä, millaisia merkityksiä työhäpeäkokemus yksilöiden ura- ja elämänkuluissa saa.

### 8.1 Työelämän häpeänaiheet

Työelämän häpeänaiheet ovat yksilötasolla lukemattomat. Yksilöt kokevat häpeää muun muassa koulutuksesta, palkasta, alasta, työvaatteista, menestymisestä, osaamattomuudesta, työnantajasta, työkavereista, töissä sattuneista epäonnistumisista sekä työn ja työsuhteen luonteesta. Tämä tutkielma ei mahdollistanut kaikkien yksittäisten aiheiden erittelyä, minkä vuoksi olen keskittynyt analyysissäni purkamaan auki sitä, millaisiin tekijöihin häpeän aiheet yleisimmin kietoutuvat. Niiden lisäksi esitän liitteessä 1 yleiskielelle käännetyn ja sisältöalueittain jäsennetyn koonnin työhäpeän aiheista.

Keskeisin yhdistävä tekijä kaikille aineiston työhäpeäkokemuksille on se, että ne kumpuavat eettisyyden sijaan sosiaalisuudesta. Työhäpeää ei siis koeta työelämässä sattuneista moraalisista väärinteosta vaan hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen puutteesta tai siitä, ettei tulla työn tai ammatin vuoksi oikein nähdyksi. Vaikka olenkin analyysissäni käsitellyt näitä työhäpeän taustalla vaikuttavia tekijöitä erikseen, voivat ne konkreettisissa häpeän aiheissa vaikuttaa myös rinnakkain tai päällekkäin. Esimerkiksi aineiston yleisin häpeän aihe eli se, ettei työllistytä koulutusta vastaavaan ammattiin, voi kummuta näistä kaikista tekijöistä. Jaottelu ei siis ole kategorinen.

Kun työhäpeä kumpuaa kokemuksesta, ettei tulla sosiaalisesti hyväksytyksi, on kyse yleensä siitä, ettei oma työ, ura tai ammatti vastaa normatiivisia odotuksia. Aineiston perusteella yhteiskunnassa vallitsevia uraa koskevia sosiaalisia odotuksia ovat muun muassa koulutusta vastaavissa tehtävissä työskentely, yhtenäinen, lineaarinen ja nousujohteinen urakulku sekä tavoitteelliset, määrätietoiset ja omien unelmien pohjilta tehdyt uravalinnat. Normatiivisten



odotusten mukaiset työtehtävät ovat puolestaan itsenäisiä asiantuntijatyöitä, joissa on joustavat työajat sekä luovat ja vaihtelevat työtehtävät. Nämä normatiiviset odotukset paljastuvat käänteisesti työhäpeän aiheista, sillä yksilöt kokevat epäonnistumisia siitä, ettei heidän työnsä, uransa tai ammattinsa ole näiden odotusten mukainen.

Yliopistokoulutetut maisterit häpeävät erityisesti sitä, etteivät onnistu työllistymään koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tätä hävetään osittain jo opiskelujen aikana ja viimeistään valmistumisen jälkeen. Lähes aina kyse on siitä, ettei saada koulutustasoa vastaavaa työtä. Generalistialoilta valmistuneet kipuilevat jonkin verran myös sen kanssa, ettei koulutusta vastaavia tehtäviä yksiselitteisesti edes ole. Erityisen kiusalliseksi koetaan se, jos pitkän koulutuksen tai peräti useamman korkeakoulututkinnon jälkeen työskennellään vuodesta toiseen tehtävissä, joihin riittäisi ammatillinen koulutus tai jotka eivät välttämättä vaadi koulutusta lainkaan. Koulutustasoa alemmissa töissä työskentely tuntuu olevan siinä määrin vastoin kaikkia odotuksia ja ihanteita, ettei siitä poikkeaminen ole sosiaalisesti mutkatonta edes silloin, kun työllistyminen ei ole itsestä kiinni, tai silloin, kun koulutusta vastaamaton työ on oma valinta tai senhetkiseen elämäntilanteeseen sopiva ratkaisu.

Ammattikorkeakoulutaustaisten työhäpeä kietoutuu enemmän ammattihierarkioihin nojautuvaan arvostukseen kuin normatiivisiin odotuksiin. He kokevat, ettei heidän koulutuksensa ole yhtä arvostettu kuin yliopistokoulutus. Lisäksi muutamien ammattikorkeakoulupohjaisten hoito- ja toimistoalojen edustajat häpeävät työnsä käytännönläheistä luonnetta. Tällöin kyse on siitä, että työ näyttäytyy pikemminkin suorittavana ja rutiininomaisena työnä kuin asiantuntijatyönä. Näiden ammattien edustajat tulkitsevat, ettei heidän koulutuksensa tuo heille mitään "arvostusta" tai "asemaa", kuten yksi vastaaja itse asian ilmaisi. Näissä ammateissa kokemus siitä, ettei ammattia arvosteta, kumpuaa työoloista, kohtelusta, työn vaatimuksista ja erityisesti palkkauksesta. Samankaltaista häpeää kokevat myös muutamat yliopistopohjaisten ammattien edustajat: lastentarhanopettajat, luokanopettajat, kirjastonhoitajat ja sosiaalialan työntekijät kokevat, ettei heidän työnsä vaatimaa koulutus pohjaa tunneta, minkä vuoksi työn asiantuntija-aspektiakaan ei tunnusteta ja tunnusteta. Etenkin lastentarhanopettajat kokevat tulevansa jatkuvasti väheksytyiksi, koska heidän työtään pidetään pelkästään tunneperäisenä kutsumustyönä.

Kaikkein vähäisintä arvostuksen saaminen tuntuu kuitenkin olevan hanttihommiksi mielle-tyissä töissä. Hanttityöt eli ”paskaduunit” ovat vastaajien mukaan töitä, joihin ei vaadita min-käänlaista koulutusta, mikä tekee niistä häpeällisiä. Tällaisiksi koettiin lehdenjako, puhelin-myynti sekä kassa-, myyntitiski-, ravintola- ja siivoustyö. Näiden töiden tekijät kokevat, etteivät he saa työstään arvostusta millään mittarilla. Täydellisen arvostuksen puutteen vuoksi näiden töiden mieltäminen uraksi tuntuu aineiston vastausten mukaan mahdottomalta, vaikka vas-taajilla oli omakohtaisiakin kokemuksia siitä, että työt voivat olla omalla tavallaan mukavia ja vaativia. Myös kaikenlaiset palveluasetelmaan perustuvat työnkuvat tuntuvat kärsivän arvos-tuksen puutteesta, minkä vuoksi ne koetaan vähempiarvoisiksi kuin tietotyöt.

Silloin, kun työhäpeä kumpuaa merkityksettömyyskokemuksista, on kyse siitä, ettei omalla työllä nähdä olevan riittävää myönteistä vaikutusta maailmaan, tai siitä, ettei työ vastaa omaa persoonaa, potentiaalia tai arvomaailmaa. Martelan ja Pessin (2018, 7) mukaan merkitykselli-syyden kokemus vaatii, että työ sopii yhteen minäkuvamme kanssa. Työ on siis identiteetti-projekti, joka voi aiheuttaa häpeän tunteita siksi, ettei itsen esiin piirtäminen tai identiteetin sosiaalinen luominen onnistu omien odotusten mukaisesti.

Merkityksellisyyden puutteesta alkunsa saavat työhäpeäkokemukset ovat yksilöllisempiä kuin normatiivisiin odotuksiin ja arvostuksen puutteeseen liittyvät työhäpeäkokemukset. Etenkin kuvaukset siitä, millaisilla teoilla ja töillä on hyvää tuottava päämäärä, ovat hyvin yksilöllisiä ja toisinaan jopa keskenään ristiriitaisia. Martela ja Pessi (2018, 7) näkevät asian samoin: toisille riittäisi se, että voisi palvella asiakkaita laadukkaasti, mutta toiset haluaisivat vaikuttaa asioihin isommin ja laajemmin. Myös itseilmaisun haasteisiin liittyvät epäonnistumisen kokemukset ovat hyvin erityyppisiä. Yleistäen itseilmaisun haasteissa on kuitenkin taustalla kokemus siitä, että tullaan nähdyiksi väärällä tavalla ammattiin liittyvien stereotyyppisten käsitysten vuoksi tai ettei saada työn kautta ilmennettyä omia intohimoja, vahvuuksia tai ydinarvoja. Itseilmai-sun haasteitten takia sihteeri voi kokea häpeää siksi, että häntä pidetään ammattinsa vuoksi yksinomaan kuivana, tylsänä ja järjestysmielisenä, valtiotieteilijä siksi, että hän on maailman parantamisen sijaan päätenyt markkinointiviestinnän ja vaikuttajamarkkinoinnin pariin, ja ylä-koulun aineenopettaja siksi, että yläkoulua pidetään paikkana, jonne joudutaan, koska ei päästä muualle.

Työhäpeän aiheet osoittavat ennen kaikkea työn henkilökohtaistumista ja sitä, että työ on identiteetti-projekti eikä pelkkä tulonlähde ja yksittäinen elämänalue. Työn yksilöllistymistä ja personoitumista on pidetty yhtenä uuden työn piirteenä. Julkunen viittaa Manuel Castelliin (1996) ja Catherine Caseyllen (1995) todetessaan, että henkilökohtainen identiteettityö on seurausta kollektiivisten luokka- ja ammatti-identiteettien haurastumisesta ja siihen liittyvä itsereflektio tulosta normalisoivasta (uus)liberalistisesta vallankäytöstä. Työ on toisaalta jotakin, missä toteutetaan itseä ja kehitetään omia ainutkertaisia taipumuksia, kykyjä ja lahjoja, ja toisaalta jotakin, missä on pakko panna peliin koko oma persoona. Uutta työtä ei tehdä vain ammatillisilla taidoilla vain henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. (Julkunen 2009, 121–124.) Tällöin työstä ja kaikesta työhön liittyvästä tulee myös merkityksellinen osa omia henkilökohtaisia ominaisuuksia – osa omaa identiteetti-projektia. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt kokevaa työhäpeän muodossa henkilökohtaisia epäonnistumisen tunteita kaikista mahdollisista työhön, uraan ja ammattiin liittyvistä asioista. Työhäpeää aiheuttavan niin henkilökohtaiset ratkaisut kuin itsestä riippumattomatkin asiat. Työn, uran tai ammatin kautta saadut määritteet ovat painavia, koska niiden kautta tullaan määritellyiksi myös vapaa-ajalla.

## 8.2 Työhäpeän luonteenpiirteet

Tulokset osoittavat, että työhäpeä on luonteeltaan kompleksinen ja dynaaminen kokemus. Se saa alkunsa monimutkaisissa vuorovaikutuksen prosesseissa, ja sitä koetaan hyvin erilaisiin yleisöihin nähden. Se on ajallisesti aaltoilevaan ja intensiteettiasteiltaan vaihtelevaa, ja sitä koetaan niin työelämässä kuin työelämän ulkopuolellakin.

Työhäpeän peleinä toimivat toiset vaihtelevat eri yksilöiden välillä runsaasti. Toiset tuntevat työhäpeää suhteessa läheisiinsä, toiset suhteessa työelämän verkostoihinsa tai työssä tapamiinsa ihmisiin ja toiset suhteissa tiettyihin ryhmäjäsenyyksiin kuten harrastusporukoihin. Työhäpeää voidaan tuntea myös suhteessa yleisiin asenteisiin, joita aistitaan sekä henkilökohtaisissa kohtaamisissa että eri medioissa vallalla olevista äänenpainoista.

Työhäpeäaineistosta esiin piirtyvät yleisöt ovat jossakin määrin samoja kuin häpeäteorioissa tunnistetut yleisöt (Fessler 2007, 182): he ovat niitä, jotka ovat kulttuurisesti tai

henkilökohtaisesti lähellä, joiden kanssa ollaan tiiviisti vuorovaikutuksessa tai jotka ovat jollakin tapaa vertaisia eli esimerkiksi samaa ikä-, sukupuolipuoli- tai ammattiryhmää kuin työhäpeää kokeva yksilö itse on. Näiden yleisöjen kohdalla on kyse ryhmään kuulumisesta ja samaistumisesta, jolloin työhäpeää aiheuttava epäonnistumisen kokemus vaikuttaa syntyvän siitä, että on liian erilainen. Tällaisia yleisöjä ovat työhäpeäaineistossa perheenjäsenet, sukulaiset ja ystävät sekä koulu-, opiskelu- ja työkaverit. Lisäksi työhäpeälle täysin omanlaisiaan yleisöjä ovat tuntemattomat ihmiset, jotka ovat esimerkiksi työssä kohdattuja henkilöitä tai vapaa-ajan tutustumistilanteissa tavattuja uusia tuttavuuksia. Työhäpeän yleisöihin liittyvät kuvaukset osoittavat ennen kaikkea sen, että työ on niin merkityksellinen osa sosiaalista järjestäytymistä ja määrittelyä, että on lähes mahdotonta tulla nähdyksi ja kohdatuksi ilman ammatillisia määreitä. Siksi työhäpeä ei ole vain työelämään kuuluva kokemus vaan monin tavoin vapaa-ajan tilanteissakin päätään nostava tunne.

Yleisö vaikuttaa työhäpeän syntyyn kahdella tapaa. Se voi ensinnäkin toimia vertailukohteena, jonka kautta yksilöt arvioivat omaa onnistumistaan. Vertailun kohteina toimivat yleisöt eivät välttämättä millään lailla selkeästi osoita suhtautumistaan, mutta ne toimivat yksilöille peileinä, joiden kautta he arvioivat omaa toimintaansa. Jos yksilöt eivät jollakin mittarilla saavuta samaa kuin vertailun kohteeksi valitut muut, he kokevat epäonnistuneensa. Näissä tilanteissa työhäpeä saa siis alkunsa itsereflektiosta: yksilöt arvioivat itseään muilta sisäistämiensä arvioiden perusteella ja sen pohjalta, mitä kuvittelevat muiden ajattelevan heistä, kuten Leary (2007, 330) on minätietoisuustunteiden syntyä kuvannut. Tällöin yleisön rooli on melko passiivinen.

Yleisö voi kuitenkin olla aktiivisemmassakin roolissa. Tällöin yleisö jollakin tapaa osoittaa vähättelevän tai arvioivan suhtautumisensa ja tulee näin uhanneeksi arvioinnin kohteeksi joutuneen minäkuvaa. Asenteita osoitetaan sekä suoraan että epäsuorasti. Jotkut vastaajat kuvaavat kohdanneensa hyvinkin epäkohteliasta ja epäkunnioittavaa, joskus jopa syrjivää suhtautumista työtehtävissään tai niissä vapaa-ajan tilanteissa, joissa työ tulee puheeksi. Jotkut sen sijaan ovat kuvanneet tilanteita, joissa tulkinta arvostuksen puutteesta tuntuu syntyvän hienovaraisen vuorovaikutusvihjeiden perusteella. Hiljaisuus, katseet, eleet ja ilmeet ovat merkityksellisiä reaktioita, kun yksilöt arvioivat sitä, kuinka heidän työhönsä, ammattiinsa tai työelämätilanteeseensa suhtaudutaan. Myös leikkimielinen vitsailu, toistuva hämmästynyt ihmettely,

odotusten asettaminen ja kannustukseksi tarkoitettu tsemppaaminen voivat olla tekijöitä, jotka epäsuorasti määrittelevät sitä, mikä olisi normaalia ja hyväksyttävää. Työhäpeä siis syntyy monimutkaisissa vuorovaikutuksen prosesseissa, joissa yleisö ei välttämättä aina edes tiedosta toimivansa uhkaavasti. Häpeän tunteiden synnyn kannalta merkityksellisiä ovatkin yksilöiden omat tulkinnat siitä, mitä he uskovat vuorovaikutustekojen merkitsevän.

Ajallisesti tarkasteltuna työhäpeä näyttäytyy moninaisena ja muuttuvana kokemuksena, ja tässä suhteessa se muistuttaa paljon yksinäisyyskokemusta. Tulokset osoittavat, että työhön, uraan ja ammattiin liittyvää häpeää voidaan kokea kaikissa ikä- ja uravaiheissa. Aineiston luonteen vuoksi tuloksissa painottuvat 20- ja 30-vuotiaiden kokemukset, mutta mukana on myös yksittäisiä esimerkkejä koulu- ja lukioikäisenä koetuista työhäpeän tunteista sekä yli 50-vuotiaiden vastaajien nykyhetkessä kokemista työhäpeän tunteista. Siksi olen varovainen väittämään, että työhäpeä olisi erityisesti pari–kolmekymppisten työelämäkokemus, vaikka heidän osuutensa korostui myös Ylen ja Taloustutkimuksen työhäpeäkyselyssä (Kallunki 2020b). Sen sijaan väitän, että uran alkuvaihe on työhäpeäkokemuksille altistavaa aikaa, koska työelämäasema ja ammatillinen minäkuva eivät ole vielä vakiintuneet. Lisäksi uskon, että eri ura- ja elämänvaiheisiin liittyy omanlaisiaan työhäpeänaiheita. Viisikymppisten työhäpeän aiheet saattavat kummuta esimerkiksi iästä ja vanhentuneeksi koetusta osaamisesta.

Työhäpeä onkin ennen kaikkea ajassa aaltoileva kokemus. Se voi olla välillä voimakkaampaa, välillä lievempää. Lisäksi se voi sekä lisääntyä että vähetä urakulun aikana. Asiat voivat jopa kääntyä pääläelleen niin, että aluksi ylpeyttä tuottanut ala, ammatti tai työtehtävä voi alkaa jossakin vaiheessa tuottaa häpeää. Toisaalta voi käydä niin, että työ- ja elämäkokemuksen karttuminen lisää ammatillista itsevarmuutta ja tätä kautta vähentää häpeän tunteita. Se, kuinka toistuvaa tai pitkäkestoista työhäpeän kokeminen on, vaikuttaa työhäpeäkokemuksen intensiivisyyteen. Häpeätutkija Fessler (2007, 182) on liittänyt intensiivisyyden häpeän yleisöihin eli esimerkiksi siihen, kuinka suuri yleisö häpeällistä tapahtumaa todistaa ja kuinka merkityksellisiä he ovat identiteetiltään. Itse kuitenkin tulkitsin työhäpeäkuvausten perusteella, että yleisöjä merkityksellisempää on se, kuinka usein toistuvaa tai kuinka pitkään jatkuvaa työhäpeän kokeminen on. Jos yksilö joutuu tiheästi tilanteisiin, joissa hän kokee työhäpeää, tai jos työn, uran tai ammatin häpeäminen jatkuu kauan, alkaa häpeä muuttua syvemmäksi ja painavammaksi.

Olen yksinäisyystutkimuksen aikakäsitteitä soveltaen tulkinut, että työhäpeä voi olla kestoltaan kolmen tyyppistä: se voi olla 1) tilapäinen ja ohimenevä kokemus, 2) tiettyihin uravaiheisiin tai sosiaalisiin tilanteisiin linkittyvä tilannesidonnainen kokemus tai 3) kokonaisvaltainen ja krooninen kokemus, joka alkaa värittää kaikkea olemista ja monia elämänalueita. Tilapäiset kokemukset ovat luonteeltaan kevyimpiä, joskin nekin voivat joskus olla voimakkaita käännekohtia ja siten vaikutukseltaan pitkäkestoisia. Tilannesidonnaiset työhäpeäkokemukset taas liittyvät tavallisimmin työelämän muutos- ja siirtymävaiheisiin ja small talk -tyyppisiin keskustelutilanteisiin, joissa tutustutaan uusiin ihmisiin tai vaihdetaan kuulumisia vanhojen tuttujen kanssa. Jos yksilö ei pääse yli tilapäisestä tai tilannesidonnaisesta työhäpeän tunteestaan, voi työhäpeä kehittyä krooniseksi. Krooninen työhäpeä on voimakas ja kahlitseva kokemus, johon liittyy monenlaisia alemmuuden, huonommuuden ja toivottomuuden tunteita ja johon kietoutuu myös yksinäisyyttä, toimeentulohaasteita ja terveysongelmia. Krooniseksi kehittyvälle työhäpeälle altistavia tekijöitä vaikuttaisivat aineiston perusteella olevan prekaari ja pienipalkkainen työ, oman urasuunnan löytämisen haasteet, sekä se, ettei omaa ammatillista paikkaa löydy tai ettei ura etene odotusten mukaisesti.

### **8.3 Työhäpeän merkitys**

Häpeää pidetään sosiaalisesti sopeuttavana ja yhteisiin normeihin sitouttavana tunteena, jonka perimmäiseksi tarkoitukseksi on nähty sosiaalisen vakauden ylläpitäminen ja vahvistaminen (Gilbert 1997, 125; Tracy & Robins 2007b, 6). Yhteisötasolla häpeällä on siis parhaimmillaan positiivinen vaikutus. Yksilötasolla häpeä voi kuitenkin olla minuuteen kohdistuvan arvioinnin ja itseän kohdistuvien syytösten vuoksi uhka (Tangney & Dearing 2002, 59), minkä takia häpeä ei yksiselitteisesti toimi pelkästään positiivisesti. Syvästi itseän kohdistuva tunne voi olla niin kivulias (Tangney ym. 2007a, 349), ettei yksilö välttämättä kykene kohtaamaan sitä rakentavasti. Häpeätutkimuksissa häpeän seurauksia onkin usein pidetty negatiivisina ja parhaimmillaankin ristiriitaisina (De Hooge ym. 2011, 202; De Hooge ym. 2018). Olin kolmantena tutkimuskysymyksenäni kiinnostunut siitä, millaisia merkityksiä työhäpeä yksilöiden arjessa ja elämässä saa. Pureuduin työhäpeäkokemusten yksilötason merkityksiin tarkastelemalla vastaajien tulkintoja työhäpeän seurauksista.

Työhäpeäkuvausten perusteella tulkitsin, että vastaajat antoivat häpeäkokemukselleen kolmenlaisia merkityksiä: työhäpeä voi olla rajoittava taakka, elämäkoulun tai uraratkaisuihin vaikuttava motivaattori. Silloin, kun työhäpeä toimii rajoittavana taakkana, se vaikuttaa negatiivisesti yksilön itsearvostukseen, itsetuntoon ja minäpystyvyyteen, saa vetäytymään sosiaalisista suhteista ja voi vakavimmillaan heijastua hyvinvointiin ja terveyteen. Kepeimmissä kokemuksissa vastaajat kertovat työhäpeän vuoksi hetkellisesti lamaantuneensa ja alisuoriutuneensa tai mukautuneensa muiden käsityksiin itseään vähätellen tai kutistaen. Voimakkaammissa kokemuksissa yksilöt ovat kuvanneet kokonaisvaltaisia huonommuuden, alemmuuden ja epäonnistumisen tunteita, jotka vaikuttavat vakavasti myös terveyteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. Muutama vastaaja kertoi hakeneensa häpeän käsittelyyn ammattiapua ja yksi vastaajista harkinneensa pitkään jatkuneen työhäpeän vuoksi itsemurhaa, koska ei nähnyt muuta poispääsyä tilanteesta.

Silloin, kun työhäpeän käynnistämä minuuden tarkastelu johtaa henkilökohtaiseen kasvuun tai kehittymiseen, häpeä toimii elämäkouluna. Tällaisissa tilanteissa vastaajat kokevat, että työhäpeä on auttanut heitä tunnistamaan paremmin omia kiinnostuksenkohteitaan tai pakottanut heidät ymmärtämään, ettei työ ole ainoa itseä määrittävä tekijä. Vastaajat ovat myös saattaneet oppia vastustamaan työhönsä kohdistuvaa aliarvostusta ja alkaneet mahdollisesti myös valistaa muita ammatinsa todellisesta luonteesta. Omat työhäpeäkokemukset ovat myös joissakin tapauksissa opettaneet arvostamaan tiettyjä ammatteja ja lisänneet empatiataitoja. Muutamassa tapauksessa työhäpeä on myös opettanut hyödyllisiä työelämätaitoja. Yksi vastaaja kuvasi oppineensa yhdestä kovalta kolaukselta tuntuneesta epäonnistumisesta, että virheitä saattaa sattua, mutta niiden ei tarvitse tarkoittaa sitä, että hän olisi ihmisenä täysin epäonnistunut. Toinen vastaaja puolestaan koki oppineensa yhdestä voimakkaasta työhäpeäkokemuksestaan toimintatapoja, jotka ovat myöhemmin tehneet hänestä oman alansa huippuammattilaisen. Silloin, kun työhäpeä on kasvattanut tai kehittänyt, se on opettanut sitä, mitä Julkunen (2009, 123) kutsuu työn pitämiseksi kädenmitan päässä. Kun työ yksilöityy ja personoituu, ovat yksilöt myös vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja siitä, että he osaavat käsitellä työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja haavoittavia piirteitä (mp.).

Silloin, kun työhäpeä on uraratkaisuja taustalla vaikuttavana motivaattorina, se on saanut vaihtamaan alaa, työpaikkaa tai ammattia tai pyrkimään uralla eteenpäin. Näissä tapauksissa

työhäpeällä on ollut merkittävä rooli päätöksenteossa ja tavoitteiden asettamisessa. Voi olla, että ratkaisuiden taustalla on muitakin asioita kuin työhäpeä, mutta työhäpeäkokemukset vaikuttaisivat kuitenkin toimivan tekijänä, joka saa näkemään oman työn uudessa valossa. Aikuisten uudelleen kouluttautumista tutkinut Heikkilä (2019, 24) on kuvannut tällaisia alavaihdojen käynnistäviä tiloja irtautumisen tiloiksi.

Häpeätutkimuksen näkökulmasta tulokset ovat odotettuja. Häpeäteorioissa on esitetty, että häpeä synnyttää tarpeen palauttaa positiivinen minäkuva ja korjata negatiivisen julkikuva (De Hooge ym. 2011, 202). Häpeä siis motivoi sekä korjaamaan että suojaamaan (De Hooge ym. 2011, 202). Työhäpeäaineiston perusteella yksilöt pyrkivät palauttamaan positiivisen minäkuvaansa ja korjaamaan negatiivista julkikuvaansa hakeutumalla sellaisiin töihin, joissa kokevat saavansa enemmän arvostusta. Silloinkin, kun tämä ei tunnu mahdolliselta, yksilöt pyrkivät ensisijaisesti toimimaan prososiaalisesti eli niin, että sosiaalisen vuorovaikutuksen jatkuminen on häpeästä huolimatta mahdollista. Käytännössä tämä tarkoittaa häpeälliseksi koetun työelämätilanteen piilottelua tai kaunistelua. Silloin, kun julkikuvan korjaaminen tai ylläpitäminen ei tunnu mahdolliselta, yksilöt pyrkivät suojaamaan minäkuvaansa. Tämä tarkoittaa sellaisten sosiaalisten tilanteiden välttelyä, joissa minäkuva saattaisi joutua uhatuksi.

Työhäpeäkuvaukset tukevat De Hoogen ym. (2011, 202) väitettä siitä, että häpeä ensisijaisesti motivoi sosiaalisuutta edistävään ja ylläpitävään käyttäytymiseen. Valtaosa häpeän seurauksia koskevista kuvauksista voidaan tulkita prososiaaliksi, ja selkeitä välttelyreaktioita on kuvattu vain muutama. Tulokset kuitenkin myös osoittavat, ettei työhäpeä ainakaan tämän aineiston perusteella ole prososiaalisuudesta huolimatta pohjimmiltaan positiivisesti sopeuttava tunne – ei yksilön eikä yhteisön kannalta. Yksilöt kyllä pyrkivät sopeutumaan ja sitoutumaan vallitseviin normeihin. Ongelmallista on kuitenkin se, ettei aineistoissa kuvatuissa työhäpeätilanteissa ole kyse yhteisön lakien, asetusten ja moraalisen oikeustajun vastaisista rikkomuksista vaan epämääräisten sosiaalisten normien ja odotusten täyttymättömyydestä. Työhäpeää aiheuttavat sosiaaliset normit ja odotukset eivät ole pelkästään yhteisöä vakauttavia ja vahvistavia vaan pikemminkin kapeita, ristiriitaisia ja epätasa-arvoistavia. Kun yksilöt sitten häpeää taltuttaakseen pyrkivät sopeutumaan näihin normeihin, he tulevat samalla ylläpitäneeksi kyseenalaisia käytänteitä. Yksilön kannalta tämä saattaa tarkoittaa vakavaa henkistä pahoinvointia, sosiaalisten tilanteiden välttelyä ja epämieluisia valintoja. Yhteisöjen ja yhteiskunnan



kannalta ongelmallista on työhäpeän vaikutus yksilön sosiaaliseen käyttäytymiseen, työhyvinvointiin ja työkykyyn sekä tiettyjen alojen vetovoiman vähenemiseen. Työhäpeäaineiston kuvaukset vaikuttaisivat siis viittaavan siihen, mitä Gruenewald ym. (2007, 78) ovat oletaneet: lyhyellä aikavälillä häpeä voi toimia sopeuttavana tunteena mutta pitkällä aikavälillä sillä voi olla negatiivisia vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen.

## 9 Pohdinta

Olen tässä työssä konstruoinut kuvaa työhäpeäksi kutsumastani tunnekokemuksesta. Kuvaa on rakennettu tarkastelemalla 163:a työhäpeäkuvausta eri näkökulmista. Näkökulmat valikoituivat osittain tutkimuskysymysten ohjaamina, osittain aineiston esiin nostamina. Työ osallistuu työelämä tietoa tuottavaan keskusteluun auttamalla tunnistamaan sellaisia ammatinvalintaan, uraratkaisuihin, työhyvinvointiin ja työelämäkäyttäytymiseen liittyviä tekijöitä, joita ei voida ymmärtää ainoastaan kognitiivisesti tai rationaalisesti. Tässä luvussa pysähdyn vielä pohtimaan, mistä työn tulokset pohjimmiltaan kertovat (luku 9.1) ja mitä annettavaa niillä on ohjaukselle (luku 9.2). Lisäksi arvioin työprossin kulkua (luku 9.3) ja ajatuksiani siitä, kuinka tämän työn tuloksia voisi jatkossa tarkentaa (luku 9.4).

### 9.1 Työhäpeä työelämän epätasa-arvokokemuksena

Työhäpeä – kuten häpeä yleensä – on monella tapaa epämääräinen kokemus. Se, mitä hävetään ja kuinka häpeäherkkiä yksilöt ovat, riippuu lukemattomista tekijöistä. Monet häpeätutkijat ajattelevat, että etenkin lapsuus- ja nuoruusaika vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka häpeäalttiita yksilöistä kehittyvät (Kettunen 2011, 131–146; Malinen 2010b, 93–121). Työhäpeäkokemustenkin taustalla saattaa siis olla elämänhistoriaa, joka tekee yksilöstä häpeäherkän myös työelämäkontekstissa. Tällöin työhön, uraan ja ammattiin liittyvät häpeän tunteet olisivat vain jatkumoa aiemmille häpeäkokemuksille – osa yksilön olemuksesta, kuten Malinen (2003, 16) asian ilmaisee. Häpeäalttiuden uskotaan myös olevan yhteydessä moniin yksilöllisiin tekijöihin kuten herkkyyteen, temperamenttiin ja itseluottamukseen (Gruenewald ym. 2007, 78, 80; Malinen 2010b, 97). Kulttuuri ja sosiaalinen ympäristö puolestaan vaikuttavat siihen, missä määrin yksilöön kohdistuu mahdollisia sosiaalista minäkuvaa uhkavia tilanteita (Gruenewald ym. 2007, 78), ja yksilöt ominaisuudet, taidot ja osaaminen siihen, millaisia henkilökohtaisia vastavoimia häpeälle on (Helkama ym. 2015, 176–177). Työhäpeä ei siis palaudu yksiselitteisesti tiettyihin tekijöihin vaan syntyy monen tekijän summana. Nämä tekijät eivät ole olleet tässä työssä tarkastelun kohteena mutta auttavat muistamaan, kuinka suhteellinen kokemus häpeä on.

Kaikesta suhteellisuudesta huolimatta tämän työn tulokset osoittavat, että korkeakoulutettujen naisten työhäpeäkokemuksissa on tiettyjä toistuvia piirteitä. Työhäpeän aiheet ovat pinta-  
tasolla moninaisia, mutta pohjimmiltaan niissä on kyse hyvin samankaltaisista asioista. Työ on työkäisen aikuisen elämässä niin keskeinen tekijä, että iso osa identiteetistä on sen varassa. Työ ja työelämä ovat maailma, jossa tuotetaan tavaroiden, palveluiden ja rahan lisäksi työntekijöiden identiteettejä, kuten Ilmonen (1999, 299) asian ilmaisee. Työn kautta tullaan siis jatkuvasti määritellyiksi ja usein myös arvioiduiksi ja arvotetuiksi. Jos työ, ammatti tai ura eivät tarjoa rakennuspalikoita pysyvän ja myönteisen minäkäsityksen rakentamiseksi tai jos työstä ei saa tunnustusta (ks. Julkunen 2009, 277–288), voi seurauksena olla työhön, uraan tai ammattiin liittyvää häpeää. Tämän vuoksi työhön, uraan ja ammattiin liittyvä häpeä saattaa siis olla erityinen häpeän muotonsa, joka ei ainakaan kokonaan palaudu aiempaan elämänhistoriaan. Ylen työhäpeää käsittelevässä jutussakin yksi haastateltava toteaa, että hänen häpeäkokemuksensa kasaantuvat nimenomaan työelämään. Haastateltava ei kokenut tuntevansa vastaavaa huonommuutta muilla elämänsä osa-alueilla. (Kallunki 2020a.) Työelämäkäytänteissä, -asenteissa ja -arvostuksissa näyttäisi siis olevan tekijöitä, jotka tuottavat häpeän tunteita.

Työhäpeä tuntuu käyvän keskustelua uudeksi työksi kutsuttujen työelämän muotojen ja niiden taustalla vaikuttavien talouden hegemonioiden kanssa, ja Julkunen (2009, 18–19, 122) mukaan juuri nämä tekijät tarjoavat huonosti rakennuspalikoita ja tunnustusta mutta sysäävät vastuun menestyksestä yksilölle itselleen. Erityisesti työhäpeä tuntuu kietoutuvan työn yksilöllistymiseen, henkilöitymiseen ja prekarisoitumiseen sekä humanistisen diskurssin itsetoteutuksen aikaansaamaan itsereflektioon (ks. Julkunen 2009, 18–19, 121–122) Tällöin häpeä ei toimi perustehtävässään moraalisesti hyväksytyä käytöstä vahvistavana tunteena vaan pikemminkin ylimääräisenä taakkana, joka saa tuntemaan riittämättömyyttä tai epäonnistumista tilanteissa, joissa on periaatteessa toiminut oikein tai joissa ei kuuluisi joutua kokemaan häpeää, koska ongelma on vallitsevissa käytänteissä, asenteissa tai arvostuksissa, ei yksilöissä. Yksilöt siis ottavat hävettäväkseen asioita, jotka eivät ole heidän vallassaan ja välillä jopa asioita, joita jonkun muun kuin heidän itsensä tulisi hävetä.

Vaikka aineisto on selkeästi sukupuolittunut, ei sukupuoli kuitenkaan nouse työhäpeäkokemuksissa merkittävästi näkyviin. Enemmistö työhäpeää aiheuttavista asioista kerrottiin niin

kuin työelämä olisi sukupuolille odotusten, arvostusten ja mahdollisuuksien suhteen tasa-arvoinen areena. Vain muutamissa yksittäisissä vastauksissa viitattiin sukupuoleen. Näitä yksittäisiä kokemuksia lukuun ottamatta työhäpeäkuvaukset kuitenkin tuntuivat vaikenevan sukupuolesta. En kuitenkaan voi olla työhäpeäkokemusten kokonaisuutta tarkastellessani pohtimatta, missä määrin aineiston työhäpeäkokemuksissa on kyse sukupuolesta ja nimenomaan naissukupuolesta, jota aineiston vastaajat lähes yksinomaan edustivat. Esimerkiksi arvostuksen puute ei välttämättä ole vain henkilökohtainen epäonnistuminen vaan todellinen ja todettu naisten työhön kohdistuva yleinen ja institutionaalisesti jäsentynyt asenne (Koskinen Sandberg ym. 2018). Monet aineiston vastaajista työskentelevät lisäksi naisvaltaisilla julkisen sektorin aloilla, joiden Kari-Björkbacka (2015, 248, 256) on todennut olevan yhteiskunnallisessa talouspuheessa toissijaisiksi arvostettuja. Asiakirjojen retorisesti tuottamassa maailmassa naisten tekemä julkisen sektorin sosiaali-, terveys- ja kirjastotoimen työ asemoituu kuluja tuottavaksi lainaraha- ja avustustyöksi. Toissijaisiin töihin ei myöskään liitetä asiantuntijuutta ja vaatavuutta samalla tavoin kuin miesvaltaisten alojen töihin. (Kari-Björkbacka 2015, 246, 250; Korvajärvi 2010, 187.) Arvostuksen puute heijastuu edelleen palkkaukseen ja työoloihin. Palkkaerot ovat suurimpia koulutusta vaativissa asiantuntijätöissä ja ylempien toimihenkilöiden tehtävissä (Korvajärvi 2010, 187) eli juuri tämän tutkimuksen vastaajajoukon edustamissa ryhmissä. Työoloihin arvostuksen puute puolestaan heijastuu ristiriitaisina odotuksina työn tehokkuudesta ja emotionaalisuudesta (Hjelt & Karila 2017, 238; Osgood 2010, 130–131). Epätyypilliset määräaikaiset työsuhteetkin ovat tyypillisempiä naisvaltaisella julkisella sektorilla kuin miesaloilla (Korvajärvi 2016, 132; Sajavaara & Haapaniemi 2013, 10), ja naiset näyttäsivät olevan miehiä alttiimpia kokemaan arvostuksen puutetta myös ikänsä vuoksi (Akava Works 2020; Miettinen 2020). Kaikki nämä ovat asioita, joihin aineiston työhäpeäkokemukset kietoutuvat. Vaikka vastaajat eivät ole itse työhäpeänsä aiheita sukupuolikysymyksiksi mieltäneetkään, ne näyttäsivät jossakin määrin olevan sellaisia. Tällöin työhäpeä alkaakin näyttäytyä työelämän rakenteellisista epäkohdista johtuvan pahoinvoinnin ulostulona.

## 9.2 Tulosten merkitys ohjaukselle

Ohjaukselle työn tulokset tarjoavat pohdittavaa, kehitettävää ja tutkittavaa. Olen varovainen esittämään ehdotuksia siitä, kuinka häpeä tulisi opinto-, ura- ja työnohjaustilanteissa

huomioida, sillä aineistoni ei taipunut sen päättelyyn, kuinka yleisiä työhön, uraan ja ammat-  
tiin liittyvät häpeän tunteet ovat ja kuinka vaikuttava tekijä häpeä muiden tekijöiden ohessa  
on. En myöskään halua nostaa häpeää ylitse muiden tunteiden, sillä yhtä lailla muillakin tun-  
teilla on vaikutusta. Heinämaan mukaan tunteet ovat moottoreita, jotka erottelevat ulkoapäin  
asetettujen tavoitteiden joukosta ne, jotka ovat itselle tärkeitä (Nykänen 2020, B6). Sen sijaan  
esitän, että tunteet ovat kaiken kaikkiaan tekijä, joiden vaikutus on syytä tiedostaa ja ottaa  
huomioon myös ohjauksessa. Tämän työn tulokset osoittavat, että häpeä on tunne, joka vai-  
kuttaa ainakin uraratkaisuihin liittyvään päätöksentekoon, työelämäkäyttäytymiseen ja työhy-  
vintointiin. Jos emotionaaliset tekijät jätetään huomioimatta, sivuutetaan jotakin keskeistä ja  
puhutaan ohi. Ohjauksella voisi myös olla osansa tunnepuheen sekä tunnetaito-osaamisen ja  
-tietoisuuden lisäämisessä. Jos tunteita ei osata huomioida itsessä ja toisissa, ne vaikuttavat  
näkyvämmän pohjavirran tavoin, mikä on ennakoimatonta, hallitsematonta ja epärationaa-  
listaa. Tunneosaaminen ja -ymmärrys auttaisi kohtaamaan tunteita tietoisemmin ja tekisi mah-  
dolliseksi sen, että häpeän kaltaista helposti itseään vastaan kääntyvää tunnetta voitaisiin tie-  
toisesti purkaa auki ja mahdollisesti jopa kanavoida positiiviseksi käyttövoimaksi.

Lisäksi esitän, että ohjauksen käytänteisiin on löydettävä uudenlaisia tapoja ammattikuvien ja  
-käsitysten monipuolistamiseksi. Stereotyyppiset ammattikuvat ja työelämäkäsitykset ovat tu-  
lostien mukaan yksi keskeisimmistä työhäpeän kasvualustoista. On myös todettu, että ne pitä-  
vät yllä työelämän segregatiota, koska niitä ei osata kyseenalaistaa (Lahtinen ym. 2019, 141–  
142, 148). Nuorten opiskeluvaihtojen tarkastelevissa Nuoret ajassa -hankkeessa ja Purkutal-  
koot-hankkeessa on käynyt ilmi, että nuoret tekevät peruskoulun jälkeisiä valintojaan osittain  
hatarin tiedoin, tunnesyistä ja pinnallisiin vaikutelmiin perustuen (Lahtinen ym. 2019, 146;  
Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 38). Työhäpeäkokemukset osoittavat, etteivät aikuisten ura- ja  
ammattikäsitykset välttämättä ole yhtään perusteellisempia, rationaalisempia tai syvällisem-  
piä, minkä vuoksi käsityksiin työstä, ammanteista ja urasta liittyy paljon automaattista ja tiedos-  
tamatonta. Nämä tiedostamattomat käsitykset ovat puolestaan omiaan tuottamaan ja pitä-  
mään yllä epätasa-arvoisia asenteita, arvostuksia ja käyttäytymismalleja. Näkisin, että ohjauk-  
sen ammattilaiset voisivat olla kaikilla ohjauksen tasoilla ja kentillä niitä, jotka ohjaavat purka-  
maan kapeita käsityksiä ja auttavat ymmärtämään, mikä merkitys eri työnkuvien tietoisella  
näkyväksi tekemisellä voi olla. Se, mitä kaikkea tämä käytännössä tarkoittaisi, vaatisi tutki-  
mista ja kehittämistä. Kyse ei myöskään ole pelkästä ohjaustason haasteesta. Purkutalkoot-

hankkeen loppuraportissakin todetaan, että stereotyyppisten sukupuoli- ja ammattikäsitusten purkaminen vaatii pitkäjänteistä ja eri sektoreiden yhteistyössä tehtyjä toimia, koska niiden syyt ja seuraukset ovat niin moninaisia (Lahtinen ym. 2019, 149).

### 9.3 Tutkimuksen arviointia

Tämä työ on rakentunut ihmettelyn varaan. Kaikki sai alkunsa blogitekstistä alkaneesta ihmettelystä, ja ihmettely on ohjannut myös monia työprosessiin kuuluvia valintoja. Vaikka häpeää on tutkittu paljonkin, tunsin työhäpeää tarkastellessani liikkuvani tutkimattomalla kentällä. Koska en tiennyt, mihin tarttua tai millaisesta näkökulmasta lähteä liikkeelle, valitsin mahdollisimman avoimen lähestymistavan: mistä aletaan puhua, kun pyydetään puhumaan työhäpeästä? Työn alkuvaiheessa oletin ainoastaan, että työhäpeä olisi työn keskeisyyden ja häpeän jokapäiväisyyden vuoksi jollakin tapaa kaikille tuttu ilmiö. Tunteen intiimiyden ja tabuuden vuoksi varauhin lisäksi siihen, etteivät ihmiset välttämättä olisi tottuneet puhumaan aiheesta. Molemmat ennakko-oletukseni tulivat osittain kyseenalaistetuksi. Sekä oma työhäpeäaineistoni että muu häpeätutkimus antavat viitteitä siitä, että häpeä olisi tutumpi tunne naisille kuin miehille. Työhäpeä ei myöskään ole täysin vaiettu puheenaihe vaan selvästikin kokemus, jota halutaan tehdä kuuluvaksi. Tästä kertoo mielestäni se, että tutkimuksen vastaajajoukko löytyi kohtuullisen vaivattomasti, sekä se, että työhäpeästä viimeisen parin vuoden aikana alettu puhua enemmän niin perinteisissä medioissa (ks. esim. Hallamaa 2019; Kallunki 2020a; Kallunki 2020b) kuin henkilökohtaisissa sosiaalisen median kanavissakin. Työhäpeä ei siis välttämättä ole kaikille tuttu ilmiö mutta ne, jotka tunnistavat tunteen, vaikuttaisivat olevan valmiita myös puhumaan tunteesta – ainakin anonyymisti.

Avoin ja ihmettelevä lähestymistapa ohjasi myös aineistonkeruuta ja analyysiä. Olen etsinyt ja kokeillut, mikä näkyy lopputuloksessakin. Näin jälkikäteen ajateltuna maamerkitön lähestymistapa osoittautui sekä eduksi että haasteeksi. Vaikka ovien pitäminen avoinna moniin suuntiin oli tietoinen valinta, minusta tuntui jatkuvasti siltä, että olin vaarassa eksyä. Moneen otteeseen eksyinkin. Niin aineistonkeruu- kuin analyysimenetelmänkin valinta hakivat muotoaan ja vaativat korjausliikkeitä. Olen kuvannut ja arvioinut aineistonkeruuta ja aineistoa luvussa 3.2, joten keskityn tässä luvussa työprosessin myöhempien vaiheiden arviointiin.

Analyysin alkuvaiheessa haasteina olivat sisällöllisesti runsas ja rönsyilevä aineisto ja selkeän taustateorian puute. Häpeää on tutkittu paljon mutta niin erilaisista näkökulmista, etten tiennyt, mitä polkua seurata ja millä metodilla omaa aineistoa lähestyä. Monet analyysin alkuvaiheessa tehdyt ratkaisut tuntuivatkin hyvin intuitiivisilta ja sattumanvaraisilta. Tämä ei kuitenkaan välttämättä ollut haitaksi eikä edes epätieteellistä, sillä Kiviranta (1995, 103) toteaa Ehrnroothin (1990) viitaten, että laadullisessa tutkimuksessa intuitiolla ja arkikokemuksesta nousevalla ymmärryksellä on sijansa. Tutkimuksen uskottavuuden kannalta keskeistä on se, että aineiston käsittely on johdonmukaista ja järjestelmällistä ja tulkinta perusteellista (mas. 103–104).

Omalle työprosessilleni tukevimmän pohjan tarjosi lopulta fenomenologinen ajattelu. Se on toiminut läpi työprosessin suuntaa antavana filosofisena asenteena ja tarjonnut ihmettelylleeni systemaattisia raameja työn eri vaiheissa. Analyysin alkuvaiheessa Amadeo Giorgin (1985) fenomenologisen metodin ensimmäiset vaiheet antoivat myös rönsyilevän materiaalin jäsentämiselle systemaattisen mallin. Wertzin (1985, 160) mukaan Giorgin metodin vahvuus onkin ennen kaikkea siinä, että se tekee seikkaperäisesti näkyväksi fenomenologisen analyysin vaiheet ja mahdollistaa näin järjestelmällisen tutkimuksen tekemisen. Vaikka analyysini tulkintavaiheessa taipuikin sisällönanalyysin ja dialogisen tematisoinnin suuntaan, oli alkuvaiheen työläs fenomenologisviritteinen luenta kokonaiskuvan hahmottamisen ja aineiston ensimmäisen jäsennyksen kannalta merkityksellistä. Perttula (1995, 77–78) on samoilla linjoilla, sillä hän ajattelee, että Giorgin metodin alkuvaiheet ovat tarpeellisia siksi, että ne auttavat tutkijaa rajaamaan kunkin tutkittavan kokemuksesta hahmottuvan merkitysverkoston luotettavammin. Perttulan mukaan kokemusten pilkkominen tukee siis ennen kaikkea jäsennyttä. Varsinaisessa analyysissä yksittäiset kokemukset huomioidaan suhteessa kontekstiinsa. (Perttula 1995, 78.) Wertzkin (1985, 165–166) ajattelee, että alkuvaiheiden pääasiallisena tarkoituksena on jäsentää ja tiivistää aineistoa seuraavia vaiheita varten ja vasta tutkimuksen lopulliset tulokset osoittavat tutkimuksen onnistuneisuuden. Omassa työssäni fenomenologinen metodi teki ensimmäisen jäsennyksen jälkeen tilaa sisällönanalyysille ja dialogiselle tematisoinnille, joita mukaillen varsinainen analyysi ja tulkinta on tehty.

Olen pohtinut työn eri vaiheissa omaa puolueettomuuttani ja puolueellisuuttani eli sitä, olenko kyennyt ymmärtämään ja kuulemaan vastaajia vai onko tieto suodattunut omien

kehysteni läpi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Erityisesti olen miettinyt, onko yhteinen kokemusmaailma ja sen mukanaan tuoma samaistumispiinta ollut etu vai haitta. En nimittäin aineistonkeruuta aloittaessani osannut odottaa, että vastaajat tulevat olemaan taustoiltaan pääosin itseni kaltaisia eli korkeakoulutettuja 20–40-vuotiaita naisia. Kuin luin aineistoa ensimmäistä kertaa, pystyin samaistumaan useisiin kuvauksiin, mikä arvelutti. Fenomenologisessa tutkimusperinteessä kuitenkin ajatellaan, että pystymme ymmärtämään toisten kokemuksista vain niitä merkityksiä, jotka ovat luonteeltaan yhteisöllisiä ja jaettuja (Laine 2018, 32). Jaettu elämismaailma voidaan siis nähdä myös ymmärtämisen edellytykseksi. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeiksi kysymyksiksi nousevat tällöin tutkijan omien ennakkoletusten sulkeistaminen, ymmärtäminen ja tulkinta (Laine 2018, 29, 32; Perttula 2006, 145; Virtanen 2006, 198).

Pyrin omassa työssäni suhtautumaan kriittisesti oman ymmärrykseni kehyksiin purkamalla eri vaiheissa auki omia ennakkokäsityksiäni, intressejäni, esitulkkeisuuttani ja situaatiotani (ks. Virtanen 2006, 198). Pyrin siis antamaan aineistolle mahdollisuuden yllättää, kuten Perttula (2006, 145) sulkeistamisen tavoitteita kuvaa. Aineisto yllättikin – sekä yksittäisten kuvausten tasolla että kokonaisuutena. Aineistossa oli myös paljon sellaista, mitä en ollut osannut ennakoita tai jota en oman kokemusmaailmani perusteella tunnistanut, mikä teki nöyräksi ja avoimeksi. Kaikkein yllättävintä aineistossa oli kuitenkin se kulttuurinen yleiskuva, joka yksittäisistä työhäpeäkuvauksista muodostui. Koen siis, että aineiston koko ja monipuolisuus auttoivat laajentamaan omaa näkökulmaa ja sukeltamaan omaa ennakkoymmärrystäni syvemmälle. Koen myös, että työn hidas eteneminen oli syventämisen ja sulkeistamisen kannalta eduksi. Minulla oli työn eri vaiheissa aikaa viipyillä aineistossa ja lukea sitä etäisyyttä ottaen ja eri lähtökohdista käsin.

Kaikesta huolimatta on selvää, että tämän työn tuottama tieto on minun tulkitsemaani. Niin tutkimuksen taustafilosofiana toimineeseen fenomenologisen näkökulmaan (Lehtovaara 1995, 80) kuin laadulliseen tutkimukseen yleensäkin kuuluu sen hyväksyminen ja myöntäminen, että menetelmän tuottama tieto on jossakin määrin tutkijakohtaista (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133). Tutkimuksen tekijänä olen kuitenkin pyrkinyt noudattamaan Perttulan (1995, 102–104) esittämiä luotettavan tutkimusprosessin kriteereitä. Erityisesti olen kiinnittänyt huomiota reflektointiin ja reflektoinnin kuvaukseen, aineistolähtöisyyteen, tutkimusprosessin



kontekstisidonnaisuuteen ja vastuullisuuteen. Siksi olen pyrkinyt kuvaamaan ja perustelemaan tutkimuksellisia valintojani seikkaperäisesti, pitämään aineiston keskiössä kaikissa analyysi- ja tulkintavaiheissa, olemaan tietoinen tutkimuksen tekemisen kontekstista sekä noudattamaan vastuullisia tutkimuksenteon periaatteita.

Näkisinkin, että olen koonnut yhden tarinan toistaiseksi tutkimattomasta aiheesta. Se ei ole koko totuus, mutta se on yksi näkökulma ja keskustelunavaus. Tutkimuksen tulokset vahvistavat monia häpeäteorioiden oletuksia ja aiempien häpeätutkimuksen tuloksia, mutta tutkimus on myös tietyissä kohdin tarkentanut kuvaa häpeästä ja tehnyt näkyväksi tiettyjä erityisesti työhäpeälle ominaisia piirteitä. Varovaisesti siis uskallan väittää, että eriaiheisilla häpeäkokemuksilla voi olla omanlaisiaan ulottuvuuksia. Tätä tutkimusta tehdessäni eri medioista poimimani häpeän lajit murrehäpeä (Korppila 2020), rahahäpeä (Ankrenius 2020; Massinen 2019) sekä ilmastohäpeä (Kervinen 2020; Sandberg ym. 2019) saattavat siis olla jossakin määrin erityyppisiä kokemuksia kuin työhäpeä. En siis usko, että tämän työhäpeätutkimuksen tulokset olisivat sellaisenaan siirrettävissä muihin häpeän aiheisiin. Sen sijaan uskon, että tässä työssä piirretty kuvaus on kohtalaisen kattava kuvaus siitä, millainen kokemus työhäpeä 2010-luvun Suomessa on 20–40-vuotiaiden korkeakoulutettujen naisten kokemana. Aineisto on ollut moniääninen ja monipuolinen. Jos Perttulaan on lisäksi uskominen, on ihmettelyn varassa toimiminen ollut epämääräisyydestään huolimatta vankka pohja tutkimuksen tekemiselle. Perttulan (2006, 156) mukaan kokemuksen tutkijalle on nimittäin tärkeää ”ihmetyksen tunteen vaaliminen tilanteissa, joissa saa tutustua toiseen – tapahtuu se sitten valmiiksi kuvatun kokemuksen kautta tai kasvotusten.” Minun ei ole tarvinnut tätä tunnetta vaalia vaan se on ollut alusta loppuun aitoa. Tästä eteenpäin työn uskottavuuden arviointi on lukijan tehtävä ja tulosten osuvuuden arviointi jatkotutkimusten työsarkaa. Työhäpeässä on vielä paljon selvitettävää, ja lisätutkimuksen myötä tässä työssä tekemäni tulkinnat tulevat koetelluiksi ja täsmennetyiksi.

#### **9.4 Jatkotutkimuksen aiheita**

Tämä tutkielma on kuvaus rajatun joukon työhäpeäkokemuksista. Tutkielman kohdejoukoksi valikoitui sattumanvaraisesti kohderyhmä, joka edustaa ensisijaisesti korkeakoulutettuja 20–

40-vuotiaita naisia. Heidän osaltaan aineistossa on havaittavissa jonkinlaista saturaatiota, mutta tarvitaan jatkotutkimusta sen selvittämiseksi, kuvaako heidän kokemuksensa työelämän häpeäkokemuksia yleisemminkin vai vaikuttavatko esimerkiksi ikä, sukupuoli, ammatti, sosioekonominen asema tai etnisyys merkittävästi työhäpeäkokemuksen luonteeseen. Tämän tutkimuksen aineisto antaa pieniä viitteitä ainakin siitä, että työhäpeäkokemus saattaisi saada erilaisia piirteitä eri ikä- ja ammattiryhmissä.

Erityisesti se, onko työhäpeä ennen kaikkea naisten työelämäkokemus, vaatii mielestäni lisää selvittelyä. Naisten osuus on korostunut yleisemminkin häpeätutkimuksissa ja -kyselyissä, ja psykoanalytikko Helen Block on Lewis (1981, 98) on esittänyt, että häpeäkokemukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Myös Iréne Matthis (1981) on Reenkolan (2018, 25) mukaan todennut, että häpeä on sosiaalinen konventio, joka heijastaa yhteiskunnan käsityksiä naisen huonomuudesta ja miehisestä ylivoimaisuudesta. Toisaalta on kuitenkin näyttöä siitä, että häpeä on kaikinensa hyvin monikasvoinen tunne, jota ei kunnolla tunnusteta ja joka voi ilmetä eri tavoin (ks. luku 2), sekä siitä, että tunteista puhuminen ja kirjoittaminen on ominaisempaa naisille (Kettunen 2011, 48; Näre 1999, 264, 288). Koska häpeä myös liittyy vahvasti sosiaalisiin asemiin ja hierarkioihin, jotka usein mielletään maskuliiniseksi kiinnostuksen kohteiksi, voisi olettaa, että myös miehet kokevat häpeän tunteita etenkin työelämässä. Miehillä ja miesvaltaisilla aloilla on lisäksi omanlaisiaan haasteita, jotka voisivat ainakin teoriassa aiheuttaa epäonnistumisen kokemuksia samaan tapaan kuin työelämän epätasa-arvotekijät aiheuttavat työhäpeän tunteita naisille. Tällaisia työhäpeän taustatekijöitä voisivat olla esimerkiksi nuorten ja ikääntyneiden miesten työttömyys sekä rakennemuutoksen aiheuttama teollisuusalojen työpaikkojen katoaminen (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 3–4). On puhuttu myös ”poikakriisistä”, jolla tarkoitetaan poikien heikompa suoriutumista kouluissa ja opinnoissa (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 12). Vaikuttaa myös siltä, että miehet ovat naisia heikommin onnistuneet monipuolistamaan koulutus- ja ammatinvalintojaan, ja siinä missä naiset ovat edes jossakin määrin lisänneet 2000-luvulla paikkojaan miesvaltaisilla aloilla, ovat miehet pysyneet poissa naisvaltaisilta aloilta (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 13). Kaipaisinkin selkeämpää näyttöä siitä, onko työhäpeä todella sukupuolittain segregoitunut tunne, vai onko kyse siitä, että miehet eivät yhtä hyvin tunnista tai tunnusta tunnetta. Malisen (2003, 210) mukaan häpeä voi olla piiloinen tunne, joka voi torjuttuna pyrkiä pintaan muissa muodoissa kuin häpeänä. Voisiko kenties olla niin, että naisten ja miesten häpeän aiheet ovat osittain erilaisia

ja kumpuavat erilaisista lähtökohdista? Tämän tutkimuksen perusteella naisten häpeää tuntuivat vahvasti värittävä kapeat ammattikäsitkset sekä arvostetuksi ja tunnustetuksi tulemisen puute. Erityisesti tämä tuntuu leimaavan naisvaltaisten alojen häpeäkokemuksia. Mihin miesten työelämän epäonnistumisen kokemukset mahtavat liittyä ja millaisina tunteina ne puskevat pintaan?

Tämän työn näkökulma on lisäksi ollut vahvasti yksilökeskeinen. Olen tarkastellut työhäpeää henkilökohtaisena kokemuksena ja yksilöiden subjektiivisista merkityksenannoista käsin. Koska häpeä kuitenkin on luonteeltaan minätietoisuustunne, joka syntyy siitä, että omaa käyttäytymistä tarkastellaan muiden silmin, on minua tutkimusprosessin eri vaiheissa toistuvasti mietityttänyt, kuinka todenmukaisia yksilöiden käsitykset muiden ajatuksista ovat. Learyn (2007, 330) ja Lewisin (1995, 29) mukaan minätietoisuustunteet perustuvat siihen, mitä kuvittelemme muiden ajattelevan itsestämme. En siis ole voinut olla miettimättä, ovatko yksilöiden tekemät tulkinnat muiden ajatuksista jollakin tapaa vääristyneitä. Voivatko tulkinnat muiden arvioista ja arvostuksesta olla joskus ylikriittisiä tai samalla tapaa kapeita ja yksipuolisia kuin työhäpeää synnyttävät yleiset ammattikäsitkset tietyistä ammateista ovat? Voivatko yksilön oma sosiaaliset piirit olla siinä mielessä kapeita, ettei hän tule tietoiseksi siitä, että hänen työtään myös joissakin piireissä arvostetaan? Kysymys kumpuaa sekä omista pohdinnoistani aineiston äärellä että sosiaalisessa mediassa käydyistä keskusteluista. Kun Julia Thurén avusti minua aineistonkeruussa kirjoittamalla Juliaihminen-blogissaan työhäpeästä, käytiin blogin keskustelukentässä aidosti hämmästelevää keskustelua esimerkiksi siitä, miksi kirjanpitäjä häpeäisi työtään (E1, E2, E3). Keskustelualueella oli toisessa keskustelulinjassa myös kommentti henkilöltä, joka kokee nauttivansa omassa työssään yhteiskunnallista arvostusta. Hän kertoi kokevansa vaivaannuttavaksi sen, että jotkut vähättelevät omaa työtään hänen seurassaan (E4). Nämä kommentit tuntuvat vihjaavan, etteivät tulkinnat muiden käsityksistä aina vastaa todellisuutta. Jotta (työ)häpeän kanssa kamppaileville voisi antaa työkaluja tunteen ymmärtämiseen ja käsittelyyn, tulisi tunteen tulkinnanvaraisia syntymekanismia purkaa auki.

Pakko kysyä, että miksi koet työhäpeää siitä että olet kirjanpitäjä? En saa ollenkaan ajatuksesta kiinni ☺ (E1)

Heitä huoletta häpeäntunne romukoppaan! Työskentelen itse taidealalla, ja mistään en ole työarjessa niin onnellinen kuin siitä että organisaatiomme on aikanaan löytänyt niin ihanan

ja pätevän kirjanpitäjän. Arvostan valtavasti hänen ammattitaitoaan, enkä näe mitään syytä miksi kirjanpitäjän pitäisi tuntea työhäpeää. (E2)

Pakko vastata tähän (olen itse taiteilija)! Suurin osa tuntemistani kulttuurialan itsensä työllistäjistä pitää kirjanpitäjän ammattitaitoa ja palveluksia kullanarvoisina! Olen nähnyt monta keskustelua, jossa joku etsii itselleen kirjanpitäjää ja muut estottomasti suosittelevat omia suosikkejaan. Ja toisaalta itsekin häpeän ja vähättelen omaa ammattiani, enkä itsekään tiedä ihan miksi. Sitä jotenkin haluaa pienentää ja tehdä itseään vähemmän tärkeäksi ihmisten seurassa joista arvelee että nuo eivät pidä työtäni minään (vaikkei se olisi totta-kaan)? (E3)

Olen nykyisin arvostetussa asiantuntijatehtävässä ja minulle tulee huono mieli ja vaivaantunut olo, kun joku käy pyytelemään anteeksi omaa työtään vaikka jossain kuulumisien vaihtoon tai esittäytymiseen liittyvässä tilanteessa. Siis olettaa, että koska olen yhteiskunnallisesti arvostetussa työssä, jotenkin väheksyn hänen työtään esim. kaupan kassana. Mutta kun en väheksy! En oikein osaa sanoa mitään siihen, kun joku kertoo olevansa "vain" jossain työssä. Itsehän hän sen vain-sanon siihen lisää, mutta minulle tulee syyllinen olo. (E4)

Näkisin, että esimerkiksi vuorovaikutustutkimuksella olisi häpeätutkimukselle annettavaa. Häpeä syntyy sosiaalisessa kanssakäymisessä, ja aineistoni työhäpeäkuvauksissa annetaan monimuotoisia vihjeitä siitä, millaisista vuorovaikutustilanteista työhäpeän tunne saa alkunsa. Oma tulkintani on, että työhäpeää synnyttäviin vuorovaikutustilanteisiin liittyy paljon tahatonta ja tiedostamatonta viestintää, jota ei kaikissa tilanteissa ole tarkoitettu vähättelyksi ja negatiiviseksi arvioinniksi, mutta joka koetaan sellaiseksi. Minun tekee jopa mieli väittää, että monet työelämän häpeäkokemuksista syntyvät epäonnistuneissa viestintätilanteissa. Työhäpeä kietoutuu monessa yhteydessä siihen, mitä sanotaan, miten sanotaan tai mitä jätetään sanomatta. Merkityksellistä on myös se, kuka sanoo ja kuinka usein sanomaa toistetaan. Toisaalta työhäpeän tunteesta seuraa monenlaisia käyttäytymisreaktioita, jotka ympäristö saattaa kokea hämmentäviksi, ellei osaa nähdä niiden taustalla vaikuttavaa häpeän tunnetta. Ohi puhuminen, välttely, kiertely ja tavanomaisesta keskustelukaavasta poikkeaminen voidaan tulkita monin tavoin, vaikka niiden taustalla saattaa yksinkertaisimmillaan olla häpeä. Piiloisten ja tiedostamattomien viestintäkäytänteiden eksplikoiminen voisi tuottaa hyödyllistä käytännön tietoa niin esimiestyöhön kuin työyhteisöjen hyväksikin. Vuorovaikutustutkimus tekee muun muassa näkyväksi erilaisten osallistumistapojen ja toimintakäytänteiden sosiaalista merkitystä

sekä tekee mahdolliseksi vasta-asemien, emootioiden ja asennoitumisen tarkastelemisen (Ahopelto ym. 2019, 252, 258).

Lisäksi ajattelen, että työelämä tutkimuksessa pitäisi laajemmin pureutua etenkin arjen ja arvostuksen marginaaleissa oleviin töihin, ammatteihin ja työnkuviin, jotta niihin liittyviä yksipuolisia ja vääristyneitä oletuksia voitaisiin purkaa. Yksi esimerkki tällaisesta työnkuvatutkimuksesta on Tuija Koivusen (2007) lehtimyyjien arkeen perehtyvä tutkimus, joka kyseenalaistaa monia lehtimyyjän työhön liitettyjä mielikuvia. Koivusen (2007, 328) mukaan tällainen tutkimus voi purkaa itsestään selvinä pidettyjä oletuksia työelämästä. Juuri tällaiset tiedostamattomat oletukset vaikuttavat luovan pohjaa työhäpeän synnylle.

Kaiken kaikkiaan häpeään liittyy tällä hetkellä tunteen luonteen ja tabuaseman vuoksi paljon sellaista, joka on tiedostetun reuna-alueilla ja ulkopuolella. Tutkimukseni tulokset myös osoittavat, että työhäpeä vaikuttaa monella tasolla yksilöiden ajatteluun, käyttäytymiseen ja ratkaisuihin. Siksi näkisin, että (työ)häpeää – kuten muitakin tunteita – tulisi tutkia laajasti kaikista niistä syistä, joilla Deborah Gould (2010) on Jokisen ym. (2015, 9) mukaan perustellut poliittisten affektien tutkimusta yhteiskuntatieteissä: Ensinnäkin affektitutkimus auttaa ymmärtämään sellaisia ihmisen motivaation ja käyttäytymisen puolia, joihin kognitiiviset ja rationaaliset selitysmallit eivät yksinään riitä. Toiseksi affektitutkimus tekee näkyväksi sellaisia yhteiskunnallisen ja uusintamisen ja muutoksen lähteitä, jotka muuten uhkaavat jäädä näkymättömiin. Kolmanneksi yhteiskunnallisiin liikkeisiin liittyy tunnetyötä, jonka merkitystä olisi Gouldin mukaan syytä uudelleenarvioida. Jokinen ym. huomauttavat lisäksi itse, että kaikki nämä näkökulmat liittyvät vahvasti elämän yleisen epävakautumiseen eli prekarisaatioon. (Jokinen ym. 2015, 9.) Oman aineistoni työhäpeäkuvaukset tuntuvat vahvasti kietoutuvan juuri näihin kysymyksiin, mutta tämä työ ei ole vielä kyennyt kuin nostamaan pinnalle pienen osan siitä, mikä velloo sanoittamattomana ja tunnistamattomana pinnan alla. Tarvitaan siis lisää erinäkökulmaista ja erilaisin lähestymistavoin toteutettua työhäpeätutkimusta, jotta työhäpeästä voidaan piirtää eheämpi kuva.

## LÄHTEET

Ahopelto, T., Ilomäki, S. Logren, A. Ristimäki, H.-L., Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. 2019. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 246–266.

Akawa Works. 2020. Ikäyrjintäkyselyn tuloksia. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/ikasyrjintakyselyn-tuloksia.pdf> [luettu 4.1.2020]

Ankrenius, M. 2020. Miksi rahasta on niin vaikea puhua? <https://www.salkunrakentaja.fi/2020/03/miksi-rahasta-on-niin-vaikea-puhua/> [luettu 12.12.2020]

Asp, E. & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja 23. Helsinki: Otava.

Baldwin, M. W. & Baccus, J. R. 2004. Maintaining a focus on the social goals. Underlying self-conscious emotions. *Psychological Inquiry* 15 (2), 139–144.

Barrett, K. C. 1995. A functionalist approach to shame and guilt. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press, 25–63.

Beer, J. S. 2007. Neural systems for self-conscious emotions and their underlying appraisals. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions. Theory and research*. New York: Guilford Press, 53–67.

Claesson, K., & Sohlberg, S. 2002. Internalized shame and early interactions characterized by indifference, abandonment and rejection: replicated findings. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 9 (4), 277–284.

De Hooge, I. E., Zeelenberg, M. & Breugelmans, S. M. 2011. Self-conscious emotions and social functioning. [https://www.researchgate.net/publication/226447650\\_Self-Conscious\\_Emotions\\_and\\_Social\\_Functioning](https://www.researchgate.net/publication/226447650_Self-Conscious_Emotions_and_Social_Functioning) [luettu 11.9.2020]

De Hooge, I. E., Breugelmans, S. M., Wagemans, F. M. A. & Zeelenberg, M. 2018. The social side of shame: approach versus withdrawal. *Cognition and Emotion*, 32 (8), 1–7.

Edelstein, R. S. & Shaver, P. R. 2007. A cross-cultural examination of lexical studies of self-conscious emotions. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions. Theory and research*. New York: Guilford Press, 194–208.

Emde, R. N. & Oppenheim, D. 1995. Shame, guilt, and the oedipal drama: developmental considerations concerning morality and the referencing of critical others. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press, 413–436.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–203.

Fessler, D. M. T. 2007. From appeasement to conformity. Evolutionary and cultural perspectives on shame, competition, and cooperation. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions. Theory and research*. New York: Guilford Press, 174–193.

Fischer, K. W. & Tangney, J. P. 1995. Self-conscious emotions and the affect revolution: framework and overview. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press, 3–22.

Gilbert, P. 1997. The evolution of social attractiveness and its role in shame, humiliation, guilt and therapy. *British Journal of Medical Psychology* 70 (2), 113–147.

Gilbert, P. 1998. What is shame? Some core issues and controversies. Teoksessa P. Gilbert & B. Andrews (ed.) Shame: interpersonal behavior, psychopathology, and culture. New York: Oxford University Press, 3–38.

Giorgi, A. 1985. Sketch of a psychological phenomenological method. Teoksessa A. Giorgi (ed.) Phenomenology and psychological research. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press, 8–22.

Goetz, J. L. & Keltner, D. 2007. Shifting meanings of self-conscious emotions across cultures. A social-functional approach. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins, J. P. Tangney (ed.) The self-conscious emotions: theory and research. New York: Guilford Press, 153–173.

Gruenewald, T. R., Dickerson, S. S. & Kemeny, M. 2007. A social function for self-conscious emotions. The social self preservation theory. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins, J. P. Tangney (ed.) The self-conscious emotions: theory and research. New York: Guilford Press, 68–87.

Hallamaa, L. 2020. Kahdeksan tunnin häpeä. Helsingin Sanomat. 18.12.2019.  
<https://www.hs.fi/ura/art-2000006346035.html> [luettu 22.12.2020]

Heikkilä, M. 2019. Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina. Aikuiskasvatus 39 (1), 19–33.

Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J.-E., Hankonen, N., Mähönen, T. A., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 10., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Hjelt, H. & Karila, K. 2017. Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. Työelämän tutkimus 15 (3), 234–249.

Hänninen, V. 2010. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 160–178.



Ilmonen, K. 1999. Työelämä ja tunteet. Teoksessa S. Näre (toim.) Tunteiden sosiologiaa II: historiaa ja säätelyä. Tietolipas 157. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 299–324.

Jokinen, E., Venäläinen, J. & Vähämäki, J. 2015. Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa E. Jokinen & J. Venäläinen (toim.) Prekarisaatio ja affekti. Jyväskylän yliopisto. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118, 7–30.

Julkunen, R. 2009. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kallunki, E. 2020a. Työkaverina häpeä. <https://yle.fi/uutiset/3-11648272> [luettu 17.12.2020]

Kallunki, E. 2020b. Yle selvitti: Oma työ hävettää varsinkin nuoria ja pienituloisia – Myyjä Linda Väyrynen, 23, tuntee häpeää, kun tutut kyselevät aikooko hän hakea oikeita töitä. <https://yle.fi/uutiset/3-11643917> [luettu 1.12.2020]

Kangasniemi, J. 2005. Mitä on yksinäisyys? Teoksessa K. Jokinen (toim.) Yksinäisten sanat. Kirjoituksia omasta tilasta, erillisyydestä ja yksinolosta. Jyväskylän yliopisto. Nykykulttuurin tutkimuksen julkaisuja 84, 227–312.

Kangasniemi, J. 2008. Yksinäisyyden kokemisen avainkomponentit Yleisradion tekstitelevision Nuorten palstan kirjoituksissa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 107.

Kari-Björkbacka, I. 2015. Alueen työ ja sukupuoli. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Lappeensis 306.

Kaufman, G. 1989. The psychology of shame. Theory and treatment of shame-based syndromes. New York: Springer.

Kervinen, E. 2020. Lentomatkustuksen määrä pieneni ”lentohäpeästä” keskustelelevassa Ruotsissa. Helsingin Sanomat 10.1.2020. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006368353.html> [luettu 12.12.2020]

- Kettunen, P. 2011. Kätkeyty ja vaiettu. Suomalainen hengellinen häpeä. Helsinki: Kirjapaja.
- Kettunen, P. 2014. Häpeästä hyväksyntään. Helsinki: Kirjapaja.
- Kielitoimiston sanakirja. 2020. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi> [luettu 26.9.2020]
- Kiviranta, K. 1995. Giorgin fenomenologisen psykologian metodi laadullisen tutkimuksen apuvälineenä. Teoksessa J. Nieminen (toim.) Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitoksen julkaisuja B 13, 91–106.
- Koivunen, A. 2010. An affective turn? Reimagining the subject of feminist theory. Teoksessa M. Liljeström & S. Paasonen (toim.) Working with affect in feminist readings: disturbing differences. Lontoo: Routledge, 8–28.
- Koivunen, T. 2007. Lehtitilausten puhelinmyynnin kulttuurinen mielikuva ja jokapäiväinen työ. Yhteiskuntapolitiikka 72 (3), 321–329.
- Kokkinen, L. (toim.). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korppila, S. 2020. Muuttuu muttei häviä. Karjalan Heili 28.10.2020. <https://www.heili.fi/uutiset/item/7854-muuttuu-muttei-havia> [luettu 12.12.2020]
- Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Korvajärvi, P. 2016. Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus, 127–144.

Koski, L. 2011. Teksteistä teemoiksi – dialoginen tematisointi. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat – perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 126–149.

Koskinen Sandberg, P., Törnroos, M. & Kohvakka, R. 2018. The institutionalised undervaluation of women’s work: the case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society* 32 (4), 707–725.

Lahtinen, J., Hoikkala, T. & Aapola-Kari, S. 2019. Lopuksi. Teoksessa J. Lahtinen (toim.) ”Mikä ois mun juttu?” – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 68, 141–153.

Laihiala, T. 2018. Kokemuksia ja käsityksiä leipäjonoista. Huono-osaisuus, häpeä ja ansaitsevuus. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 163.

Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–51.

Lappalainen, T. 2010. Ammattien arvostus on taas tutkittu: kirurgi yhä ykkönen. *Suomen Kuvalehti* 21.5.2010. <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/ammattien-arvostus-on-taas-tutkittu-kirurgi-yha-ykkonen/> [luettu 25.7.2020]

Lappalainen, T. 2018. Amatit ykkösestä viimeiseen. *Suomen Kuvalehti* 1.6.2018. <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/onko-ammattisi-nousussa-vai-laskussa-katso-mita-ammatteja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/> [luettu 25.7.2020]

Leary, M. R. 2007. Motivational and emotional aspects of the self. *Annual Review of Psychology* 58, 317–344.

- Lehtovaara, M. 1995. Tutkimus ja tutkimuksen tutkimus fenomenologisesta näkökulmasta. Teoksessa J. Nieminen (toim.) Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Julkaisusarja B: N:o 13, 71–90.
- Lewis, H. B. 1981. Freud and modern psychology. Volume 1: the emotional basis of mental illness. New York: Plenum.
- Lewis, M. 1995. Shame: the exposed self. New York: Free Press.
- Lijadi, A. A. & Schalkwyk G. J. van. 2015. Online Facebook focus group research of hard-to-reach participants. *International Journal of Qualitative Methods*, 1–9.
- Lindsay-Hartz, J., Rivera, J. de & Mascolo, M. F. 1995. Differentiating guilt and shame and their effects on motivation. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press, 274–300.
- Maksimainen, H. 2019. Yhteiskunta opettaa meidät häpeämään tunteita. *Helsingin Sanomat* 29.8.2019, C15.
- Malinen, B. 2010a. *Elämää kahlitseva häpeä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Malinen, B. 2010b. *The nature, origins, and consequences of Finnish shame-proneness: a grounded theory study*. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Teologian väitöskirja.
- Martela, F. 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. <https://filosofianakademiamia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/> [luettu 1.8.2020]
- Martela, F. & Pessi, A. B. 2018. Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology* 2018 (9), article 363.

Massinen, T. 2020. Milla, 25, kertoo, miten ajautui rahan takia häpeään – se on tuttu tunne hätkähdyttävän monelle alle 30-vuotiaalle. Helsingin Uutiset 4.4.2019. <https://www.helsingin uutiset.fi/paikalliset/1248292> [luettu 12.12.2020]

Miettinen, J. 2020. Yli 55-vuotiaat naiset kokevat miehiä useammin ikäsyrrjintää työssä. <https://akavaworks.fi/blogit/ikasyrrjinta-on-sukupuolittunut-ilmio/> [luettu 4.1.]

Mills, R. S. L. 2005. Taking stock of the developmental literature on shame. *Developmental Review* 25, 26–63.

Molander, G. 2003. Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Jyväskylä: Atena.

Nykänen, A.-S. 2020. Päätöksenteossa ei saa unohtaa tunteita. Helsingin Sanomat 18.10.2020, B6.

Näre, S. 1999. Sukupuolten tunnekulttuuri ja julkisuuden intimisoituminen. Teoksessa S. Näre (toim.) *Tunteiden sosiologia I: elämyksiä ja läheisyyttä*, 263–299. Tietolipas 156. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.

Osgood, J. 2010. Reconstructing professionalism in ECEC: the case for the 'critically reflective emotional professional'. *Early Years* 30 (2), 119–133.

Palkeinen, H. 2005. Yksinäisyys iäkkäiden ihmisten kirjoituksissa. *Gerontologia* 19 (3), 111–120.

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. 2017. Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 58.

Perttula, J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti. SUFI 14.

Perttula, J. 2006. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteen-teoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus: merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia, 115–162.

Pietiäinen, A. 2010. Tunne, antitunne, perimä. Johdatus tunteiden dynamiikkaan. Espoo: Natura Medicina.

Ratinen, T. 2014. Torjuttu Jumalan lahja: yksilön kamppailu häpeällistä seksuaalisuutta vastaan. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology 57.

Reenkola, E. 2018. Halu ja häpeä. Psykoterapia 37 (1), 24–36.

Roos, S. 2014. Guilt, shame, emotion regulation, and social cognition: understanding their associations with preadolescent's social behavior. Turun yliopiston julkaisuja B, 393.

Rosario, P. M. del & White, R. M. 2006. The internalized shame scale: temporal stability, internal consistency, and principal components analysis. Personality and Individual Differences 41 (1), 95–103.

Sajavaara, A. & Haapalmi, J. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. [https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf) [luettu 5.1.2021]

Sandberg, B., Lyytimäki, J. & Tuominen, A. 2019. Ilmastohäpeästä on päästävää ilmastoylepeyteen. Suomen Kuvalehti 13.12.2019. <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/mielipide-kotimaa/puheenvuoro-syyllisyyden-lietsominen-on-hyvin-kyseenalainen-tapa-torjua-ilmastonmuutosta-kannustetaan-mielluummin-ylpeyteen/> [luettu 12.12.2020]

Scheff, T. J. 2000. Shame and the social bond: a sociological theory. *Sociological Theory* 18 (1), 84–99.

Scheff, T. J. 2003. Shame in self and society. *Symbolic Interaction* 26 (2), 239–262.

Silfver-Kuhlampi, M. 2008. The sources of moral motivation: studies on empathy, guilt, shame and values. Helsingin yliopisto. *Social psychological studies* 19.

Souto, A.-M., Honkasalo, V. & Suurpää, M. 2015. Kuuntelemista, sanoittamista ja näkyväksi tekemistä. Tutkijat kiistellyn rasmin äärellä. Teoksessa A. Häkkinen & M. Salasuo (toim.) *Sallattu, hävetty, vaiettu. Miten tutkia piilossa olevia ilmiöitä*. Tampere: Vastapaino, 136–162.

Sulkunen, M. 1998. *Johdatus sosiologiaan: käsitteitä ja näkökulmia*. Porvoo: WSOY.

Stearns, P. N. 2017. *Shame. A brief history*. University of Illinois Press.

Taloustutkimus. 2018. Ikäsyryjäntä työelämässä. Tutkimusraportti. <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyryjinta.pdf> [luettu 17.12.2020]

Talvio, P. 2011. *Häpeän tunteet kulutuksessa*. Aalto-yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Väitöskirjat 5/2011.

Tangney, J. P. 1995. Shame and guilt in interpersonal relationships. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press, 114–139.

Tangney, J. P. & Dearing, R. L. 2002. *Shame and guilt*. New York: Guilford Press.

Tangney, J. P. & Fischer, K. W. (ed.) 1995. *Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford Press.

Tangney, J. P., Miller, R. S., Flicker, L. & Barlow, D. H. 1996. Are shame, guilt, and embarrassment distinct emotions? *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (6), 1256–1269.

Tangney, J. P., Stuewig, J. & Mashek, D. 2007a. Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology* 58 (1), 345–372.

Tangney, J. P., Stuewig, J. & Mashek, D. 2007b. What's moral about the self-conscious emotions? Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins, J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions: theory and research*. New York: Guilford Press, 21–37.

Tampereen yliopisto. 2020. Akateemisten affektien etnografia: tutkimusstrategiat tunteiden tihentymänä. <https://projects.tuni.fi/akateemiset-affektit/> [luettu 11.10.2020]

Thurén, J. 2019. Onko työhäpeä tuttu ilmiö? <https://www.lily.fi/blogit/juliahminen/onko-tyoha-pea-tuttu-ilmio> [luettu 20.1.2020]

Tiilikainen, E. 2019. *Jakamattomat hetket: yksinäisyyden kokemus ja elämäntilanne*. Helsinki: Gaudeamus.

Tracy, J. L. & Robins, R. W. 2004. Putting the self into self-conscious emotions: a theoretical model. *Psychological Inquiry* 15 (2), 103–125.

Tracy, J. L. & Robins, R. W. 2007. The self in self-conscious emotions: a cognitive appraisal approach. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions. Theory and research*. New York: Guilford Press, 3–20.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä kääntynyt laskuun. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-kaantynyt-laskuun> [luettu 1.12.2020]



Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Ammattibarometri: Korona vähensi työvoimapulaa potevia ammatteja, ylitarjonta-ammateissa muutoksen suunta pysyi ennallaan. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-korona-vahensi-tyovoimapulaa-potevia-ammatteja-ylitarjonta-ammateissa-muutoksen-suunta-pysyi-ennallaan> [luettu 1.12.2020]

Työsuojelurahasto. 2019. Tunteiden johtaminen työpaikalla on tärkeää. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tunteiden-johtaminen-tyopaikalla-on-jarkevaa?publishereid=2723&releaseld=69870019> [luettu 13.9.2020]

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelu – millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.). Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.

Victor, C., Scambler, S. & Bond, J. 2008. The social world of older people: understanding loneliness and social isolation in later life. Maidenhead: Open University Press.

Viitasalo, N. 2016. Varttuneet ja ikäsyryjä työelämässä. Työelämä tutkimus 14 (2), 204–209.

Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 149–213.

Wallbott, H. G. & Scherer, K. R. 1995. Cultural determinants in experiencing shame and guilt. Teoksessa J. P. Tangney & K. W. Fischer (ed.) Self-conscious emotions. The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride. New York: Guilford Press, 465–487.

Wertz, F. J. 1985. Method and findings in a phenomenological psychological study of a complex life-event: being criminally victimized. Teoksessa A. Giorgi (ed.) Phenomenology and psychological research. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press, 155–216.

Wong, Y. & Tsai, J. 2007. Cultural models of shame and guilt. Teoksessa J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (ed.) *The self-conscious emotions. Theory and research*. New York: Guilford Press, 209–223.

Young, J. E. 1982. Loneliness, depression and cognitive therapy: theory and application. Teoksessa L. A. Peplau & D. Perlman (ed.) *Loneliness. A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: John Wiley & Sons, 379–405.

Zeelenberg, M. & Pieters, R. 2006. Feeling is for doing: a pragmatic approach to the study of emotions in economic behavior. Teoksessa D. De Cremer, M. Zeelenberg & K. Murnighan (eds.) *Social Psychology and Economics*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 117–137.

## **LIITE 1.** Työhäpeän aiheet sisältöalueittain (vastaajien V1–V163 tunnukset)

---

### **Ala, työ tai ammatti**

Ala/työ on omien arvojen vastaista (V8, V69, V100, V114, V144, V157)

Ala/työ on ristiriidassa oman persoonan kanssa (V8, V11, V18, V48)

Työhön kuuluu tehtäviä, joista ei voi olla ylpeä (V9, V10, V16, V17)

Työ on yleisesti hävettävää (V10, V46, V70, V71, V75, V89, V97, V125, V143, V149)

Ala, ammatti tai työ herättää ihmisissä reaktioita, tunteita tai ennakkoluuloja (V19, V24, V38, V72, V73, V105, V160)

Työn vaatuvuutta ei ymmärretä (V19, V50, V111, V134)

Työssä on joustamattomat työajat (V20)

Työhön/alaan liittyy kapeita tai yksipuolisia mielikuvia (V21, V40, V47, V50, V86, V111, V113, V124, V133, V134, V139, V141, V144, V145, V156)

Työ ei ole merkityksellistä tai vaativaa (V24, V28, V49, V60, V69, V116)

Ammattinimike ei ole mieleinen (V10, V27, V45)

Ala/työ on huonosti tunnettu (V8, V32, V39, V104)

Työ on tavallista tai käytännönläheistä (V42, V105)

Työhön liittyvä palvelurooli vie uskottavuuden muissa tehtävissä (V43, V92)

Ala/työ on tylsä (V48, V60)

Työssä ei ole etenemismahdollisuuksia (V49, V102)

Työssä on epätavallisia etuja (V52, V104)

Työhön ja ammattikuntaan liittyy negatiivisia mielikuvia (V72)

Työ on yleisten arvojen vuoksi kyseenalaista (V65, V109, V117, V128)

Työssä ei pääse vaikuttamaan tarpeeksi laajasti (V67)

Työ on naisvaltaisella alalla julkisella sektorilla (V67)

Ala on sukupuolelle epätyypillinen (V68)

Työ ei ole itselle mieleistä (V69)

Työ kuulostaa hienommalta kuin on (V84, V120)

Työ on freelancerperusteista (V85)

Työ ei anna oikeaa kuvaa osaamisesta, työpotentiaalista tai työidentiteetistä (V8, V93)

Työ on provisiopalkkaista (V95)

Työssä pääsee liian helpolla, työ on etuoikeutettua (V104)

Työ ei ole tyypillistä alan työtä (V117)

Työ on naisvaltaisella alalla (V137)

Työtehtäviin voi päästä alhaisella koulutustaustalla ja arvosanoilla (V146)

Työssä joutuu siivoamaan muiden jälkiä (V153)

### **Arvostus**

Työtä ei arvosteta (V9, V13, V34, V35, V61, V64, V77, V117, V119, V127, V128, V148, V152, V153, V158)

Työ/ammatti saa tuntemaan alemmuutta (V14, V15, V37, V89, V163)

Työ ei vaadi yliopistokoulutusta (V25, V42)

Työ on helppoa, työ ei vaadi koulutusta (V30, V36, V85, V128)

Ammatti ei ole vaikean ja tavoiteltavan kuuloinen (V38)

Työ ei ole hienoa (V38)

Työtä pidetään turhana (V39)

Työ ja ammatti eivät tuo statusta tai asemaa (V49)

Ihmiset ajattelevat, että työtä tehdään, koska ei päästä muualle tai halutaan päästä helpolla (V53, V127)

On työtehtävien vuoksi eriarvoisessa asemassa kuin työpaikan muiden osastojen henkilöstö (V54)

Työn arvostus ei näy palkassa tai työolosuhteissa (V63, V75, V89, V123)

Työ on alempiarvoista ja pienipalkkaista (V69)

Arvostus tuntuu kiusalliselta (V73)

Työ on "paskaduunia" (V78, V79, V85)

Työtä pidetään puuhasteluna (V85)

Työ on "heijastinhousutyötä" (V113)

Työ on väliaikaistyötä (V35, V85, V111, V128)

Työ on nuorille sopivaa työtä (V128, V131)

Alasta/työstä puhutaan julkisuudessa negatiivissävytteisesti (V134, V138)

Työtä ei pidetä yhtä arvokkaana kuin miesten tekemää työtä (V154)

### **Häpeä häpeästä**

Ei pitäisi olla syytä hävetä, koska muut asiat elämässä hyvin (V87)

Ei pitäisi olla syytä hävetä, koska ei ole joutunut olemaan pitkiä aikoja työttömänä (V102)

Ei pitäisi olla syytä hävetä, koska minkään työn ei pitäisi olla hävettävää (V162)

### **Koulutus**

Ei yliopistokoulutusta (V25, V41, V42, V75, V83, V90)

Ei koulutusta työhön, jota tekee (V26, V44)

Ei yliopisto- tai ammattikorkeakoulukoulutusta (V36)

Koulutus ei auta työllistymisessä (V38, V146)

Koulutusta ei tunneta tai sitä pidetään turhana (V39)

On alisuoriutunut koulutuksen osalta (V49)

Ammatillinen koulutus (V56, V98, V118, V144)

Koulutusala on epätavanomainen tytölle (V55)

Koulutus on humanistiselta alalta (V86)

Koulutus ei valmista mihinkään ammattiin (V131)

Vähäpätöinen koulutus, vaikka olisi ollut länsimainen vapaus kouluttautua (V137)

Koulutukseen voi päästä alhaisella koulutustaustalla ja arvosanoilla; koulutuksella ei tee mitään; akateeminen tutkinto on turha, koska samaa työtä voi tehdä ammatillisella koulutuksella (V146)

### **Menestyminen**

Saatu tunnus ja apurahat herättävät alan ulkopuolisissa vihaa ja katkeruutta (V33)

Opiskeluaikainen työ on itselle vain "ponnahduslauta", työkavereille elämäntyö (V35)

Nousujohteinen akateeminen ura toistaa negatiivista kuvaa korkeakoulutetuista (V91)

Tunnustus ja asema ei tunnu ansaitulta (V112, V116)

Hienolta ja vastuulliselta kuulostava työ arvostetussa yhtiössä kuulostaa kehuskelulta (V130)

Pärjääminen ja menestyminen tuntuvat porvarilliselta ja arvojen vastaiselta (V154)

### **Palkkaus**

Palkka on pieni suhteessa koulutustasoon (V10, V96, V121, V123)

Palkka on samaa tasoa kuin opiskeluaikaisissa harjoitteluissa tai hanttihommissa (V19, V102)

Palkka on pienempi kuin kavereilla (V20, V96)

Palkka ei riitä elämiseen tai asioihin, joita haluaisi tehdä (V20, V96)

Palkka on pienempi kuin joissakin alemman koulutustason ammateissa (V30, V89)

Palkka on pieni suhteessa Suomen tasoon (V32)

Työssä/alalla on matala palkka (V36, V67, V69, V70, V39, V152)

- Palkka on pienempi kuin samalla alalla työskentelevillä kollegoilla (V45)
- Palkka on omiin kykyihin nähden pieni, palkka ei vastaa odotuksia (V49, V76)
- Palkka on pieni suhteessa työkokemukseen (V96)
- Palkka tuntuu liian hyvältä työn merkityksellömyyteen nähden hyvä (V116)
- Palkka on pieni suhteessa työn vastuullisuuteen ja kuormittavuuteen (V156)

### **Työasu**

- Työasuun liitetään väkivaltaa ihannoivia, aggressiivisia ja junttimaisia mielikuvia (V21)
- Työvaatteet ovat vanhat ja kulahtaneet, haisevat helposti hielle ja lisäävät eriarvoisuutta työpaikalla (V54)
- Työvaatteet eivät imartele (V128)
- Työvaatteissa kiusallista joutua turistien valokuvien taustalle; työvaatteissa kiusallista törmätä tyylikkäämmiin ja vapaammin pukeutuviin tuttuihin (V147)

### **Työelämätilanteet, työelämäkäyttäytyminen**

- Sotkee kalenterimerkinntät, ei ole oikeassa paikassa oikeaan aikaan (V1)
- Menee valmistautumatta tärkeään yhteistyötapaamiseen (V2)
- Ei ymmärrä konferenssissa englanninkielistä kysymystä (V3)
- Ei ymmärrä, kun joku puhuu/kirjoittaa tutkimuksestaan (V3)
- Sanoo jotakin typerää ohjattavilleen (V3)
- Unohtelee asioita (V3, V159)
- Ei pysty keskittymään (V3)
- Menettää hermonsa oppilaiden kanssa (V5)
- Ei uskalla pyytää apua, vaikka tavoitteet epäselviä ja toimintatapojen valinta vaikeaa (V6)
- Ei hallitse riittävän hyvin työn hoitamiseen liittyviä asioita (englanti, IT-asiat, ammattialan käsitteistö) (V6)
- On työskentelyssään aikaansaamaton ja epäsystemaattinen (V6, V116)
- Päästää hevosen karkaamaan (V12)
- Joutuu työssään vaivaamaan ihmisiä ja viemään heidän aikaansa (V13)
- Joutuu kysymään ihmisiltä erikoisia kysymysyhdistelmiä (V13)
- Ei hallitse riittävän hyvin työelämäsisältöjä, koska hän on ollut liian kauan opetustehtävissä (V34)
- Resurssit eivät mahdollista työn tekemistä hyvin (V83, V138)
- Ei osaa riittävästi työskennelläkseen tunnetussa virastossa (V120)
- Antoi oppilaiden käyttää hyväkseen epätietoisuuttaan (V135)
- Ei voi työtehtäviä tehdessään näyttää teoreettista osaamistaan, koska se koetaan hienosteluksi ja aiheuttaa asiakkaisissa kiusaantumista (V141)
- Oli sinisilmäinen ottaessaan vastaan työn, joka kuulosti liian hyvältä ollakseen totta (V142)
- On epävarma syvällisestä asiantuntijaosaamisestaan opinnoistaan huolimatta (V151)
- Ei oppinut käyttämään työssä tarvittavaa laitetta (V155)
- Teki virheitä opetustilanteessa, ei hallinnut opettamaansa asiaa (V159, V161, V162)
- Ei pysty hallitsemaan kaikkia työhön liittyviä aikatauluja ja työnkuvaan liittyviä asioita (V159)
- Ei toimi työtilanteessa arvojensa mukaisesti (V154, V159, V163)
- Saa tehdä välillä mukavia työtehtäviä (V160)
- Toimii lounastilanteessa hyvien pöytätapojen vastaisesti (V162)

### **Työnantaja tai työpaikka**

- Työpaikka ei ole itse valittu vaan työvoimatoimistosta osoitettu (V4)
- Työpaikan tuottamien tuotteiden tai palveluiden laatu on heppoista, huonoa tai kyseenalaista (V4, V80, V93, V120, V142, V155)

Työnantajan julkisuuskuva saa kolhuja, työnantajalla on negatiivinen maine (V7, V129, V150, V152)  
 Työpaikassa on ankea ja ummehtunut ilmapiiri (V16)  
 Työpaikka ei mahdollista oman osaamisen käyttöä tai näyttöä (V16, V29)  
 Työnantaja on vanhanaikainen ja epämuodikas (V16)  
 Työnantaja on tylsä tai tavanomainen (V16, V101, V122)  
 Työpaikassa on pula resursseista ja työvälineistä (V16)  
 Työnantaja on huonosti tunnettu (V32)  
 Työnantajan arvot eivät vastaa omia arvoja (V51)  
 Työnantajan mainitseminen tekee ilmapiirin vaivautuneeksi (V59)  
 Työnantaja on hierarkkinen, byrokraattinen ja kaavoihinsa kangistunut (V93)  
 Työnantajan perusteella oletetaan, että tekee kovatasoista asiantuntijatyötä (V137)  
 Työpaikkaa ei mielletä maistereiden työpaikaksi (V152)

### **Työnulkoiset asiat**

On yli 50-vuotiaana työelämän häpeäpilkku (V34)  
 Sukupuoli vaikuttaa alalla työllistymiseen (V146)  
 Sukupuoli sotkee miespuolisten kollegoiden yhteisöllisyyttä (V154)  
 Naiseus on ollut vitsailun kohteena, joutuu sietämään työttölyä (V108, V160)  
 Sukupuolta pidettiin esteenä erään työtehtävän tekemiselle (V163)

### **Työyhteisö**

Johtaminen on huonosti organisoitua ja toimimatonta (V4)  
 Osa työkavereista aiheuttaa häpeää, kollegat ovat osaamattomia (V16, V54)  
 Esimiehellä on puutteellinen ymmärrys työn sisällöstä (V16)  
 Organisaation edustajat ovat osaamattomia, vanhanaikaisia ja arvomaailmaltaan vinoutuneita (V41)  
 Työyhteisö saa tuntemaan itsensä erilaiseksi (V135, V154, V159, V160, V162)  
 Henkilöstö tai esimiehet ovat kouluttautumattomia (V142)

### **Ura**

Urasta ei ole kerrottavaa (V4)  
 Ei ole koulutusta vastaavassa työssä (V8, V9, V10, V18, V20, V22, V28, V29, V40, V42, V58, V62, V66, V76, V82, V84, V86, V93, V102, V107, V111, V115, V120, V121, V122, V126, V131, V132, V136, V142, V152, V162)  
 Ei ole kunnianhimoa tai motivaatiota tavoitella parempaa (V16, V23)  
 Ei ole edennyt toivotulla tavalla, on alisuoriutunut (V9, V17, V22, V49, V62, V71, V74, V82, V93, V110, V113, V114, V125, V127, V143, V148, V151, V152, V161)  
 Ura on välivaiheessa (V19, V28, V81)  
 Ei ole saanut muuta työtä, vaikka on hakenut (V20, V121)  
 Ei ole tehnyt järkeviä, määrätietoisia tai harkittuja koulutus- ja uravalintoja (V23, V32, V38, V75, V113)  
 Ei ole tehnyt uravalintoja unelmien tai kiinnostuksenkohteiden mukaan (V23)  
 Ei ole löytänyt omaa juttua, ei tiedä, mitä haluaa (V17, V19, V49, V77, V152)  
 Uralla on työttömyysjaksoja (V27, V84, V102)  
 Opiskeluaikainen työ ei vastaa opintojen alaa, opiskeluaikainen työ ei kerrytä alan työkokemusta (V28, V31, V35, V43, V78, V80, V106, V120, V122)  
 Tekee työtä, jossa ei ole hyvä (V33)  
 On työkyvyttömyyseläkkeellä (V99)  
 Työ on määräaikaista tai pätkissä (V39, V87, V103, V160)  
 Ei ole opiskelemassa (V57, V69, V71, V79, V134)  
 Tekee töitä huonoilla työehdoilla kevytyrittäjänä (V86)

Tekee edelleen hantttityötä, vaikka on jo valmistunut (V88, V112, V132)

Käy työssä koulu-, lukioaikana tai opiskeluaikana (V97, V125, V129)

Tyytyy liian vähään, tekee kompromisseja itsensä suhteen (V102)

Työkokemus on ikään nähden suppea (V111, V114)

Tekee ikäiselleen sopimatonta työtä (V140)

Ei ota vastaan ylennystä (V162)