

STAILAUKSEN MERKITYS ITSETUNNOLLE JA OSANA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN TYÖELÄMÄVALMENNUSTA

Kristel Laas, 31.8.2015

ARTIKKELIN TAVOITTEET JA TAUSTAT

Tämän artikkelin päätavoitteena on kehittää erityistä tukea tarvitsevien pitkäaikaistyöttömien työelämävalmennusta sisällyttämällä valmennukseen itsetuntoa kohentavan stailauksen perusteet. Erityisellä tuella tarkoitetaan tässä kontekstissa ohjaus- ja tukitoimia, joissa keskittään yksilön heikon itsetunnon tai vääristyneen minäkuvan edellyttämiin toimiin, jotta työnhakija uskaltautuisi [uudelleen] työpaikan hakuun.

Artikkelin toisena tavoitteena voidaan pitää aihepiirin merkityksen avaamista työelämävalmennusta järjestäville tahoille, jotta pitkäaikaistyöttömien itsetuntokysymykset voitaisiin ymmärtää todellisina hidasteina, joskus jopa esteinä työllistymiselle.

Työelämävalmennusta toteutetaan nykyään hyvin moninaisin tavoin. Työelämävalmennuksen tavoitteena on perehdyttää henkilö työelämään ja edistää työhön sijoittumista tai palaamista sekä parantaa ammattitaitoa. Valmennuksen ylätasoinen aihepiiri käsittelevät järjestäjästä riippumatta lähes aina työnhakuprosessin eri vaiheita käytännön ohjeineen, yleisiä perus- tai jatkokoulutautumismahdollisuuksia, yksilökohtaisten vahvuuksien sekä heikkouksien tunnistamista, tavoitteiden kartoittamista sekä ryhmä- ja henkilökohtaista ohjausta. Vaikka tarve olisi ilmeinen, käsitellään ulkoisen olemuksen merkitystä työllistymiseen ja sen itsetunnon aiheuttamia vaikutuksia vain teoreettisesti, jos ollenkaan. Aihe on tabu.

Tämä artikkeli keskittyy tarkastelemaan stailauksen vaikutusta yksilön itsetuntoon sekä sen soveltuvuutta osana pitkäaikaistyöttömien työelämävalmennusta. Tarkastelun näkökulma on mm. sosiologisissa teorioissa kuvatussa normatiivisuudessa, eli yhteiskunnan yhdessä määrittelemissä säännöissä, jotka määrittelevät hyväksyttävät ja sopimattomat arvot, uskomukset, asenteen ja käyttäytymismallit. Yksilöä ei tule altistaa millekään sellaiselle, jonka tämä kokee epämiellyttävänä tai joka on ristiriidassa suomalaisen yhteiskunnan käyttäytymissääntöihin nähden. Tässä kontekstissa normatiivisuuden näkökulmalla tarkoitetaan sitä, että stailauksen lähtökohtana on aina yksilölähtöisyys sekä mahdollisuuksien luominen.

Artikkelin on kirjoittanut turvallisuusalan asiantuntija, joka opinto-ohjaajaopintojen yhteydessä kiinnostui tarkastelemaan aihepiiriä Suomen sisäisen turvallisuuden ohjelmissa (STO I - III) määritellyn laajan turvallisuuskäsityksen pohjalta syrjäytymisriskin näkökulmasta.

KESKEISET KÄSITTEET

Itsetunnolla tarkoitetaan sitä, millaisia ajatuksia ja tunteita ihmiset liittävät itseensä kokonaisuutena. Siihen kuuluvat persoonallisuus, ihmissuhteet, saavutukset, moraaliset periaatteet, arvot jne., eli kaikki se, mikä tekee ihmisestä sen, mikä hän on tässä maailmassa. (Bulik 2012, 11.) Teoreetikot käyttävät itsetunto-käsitteestä monia synonyymejä. Näitä ovat mm. itseluottamus (selfconfidence), omanarvontunto (self-respect), itsearviointi (self-evaluation), itsekunnioitus (self-worth) ja itsensä hyväksyminen (self-acceptance). (Räsänen 2015, 8.)

Itsetunnosta on erotettavissa kaksi osa-aluetta: julkinen ja yksityinen itsetunto. Yksityinen itsetunto kuvastaa sitä, minkälaisena yksilö itsensä todellisuudessa näkee ja mitä hän itsestään ajattelee. Sitä voidaan pitää ns. todellisena itsetuntona. Julkisella itsetunnolla kuvataan taas sellaista itsetuntoa, jonka toiset ihmiset näkevät. Voidaan ajatella, että yksilö harvoin kertoo tai ilmaisee niitä todellisia ajatuksia ja asenteita, joita hän tuntee. (Räsänen 2015, 9.)

Kehoitsetunnolla tarkoitetaan sitä, millaisia ajatuksia ja tunteita yksilö liittää kehoonsa: kokoon, muotoon, hiuksiin, piirteisiin, eli kaikenlaisiin ulkonäön osatekijöihin. (Bulik 2012, 11.)

Pitkäaikaistyöttömyydellä tarkoitetaan pääsääntöisesti vähintään yli vuoden kestänyttä, yhtäjaksoista työttömyyttä. (Hyvinvointi- ja terveyserot, 2015.)

Stailauksella tarkoitetaan tyylin kartoittamista asiakkaalle, mukaan lukien vaatekaapin sisältö, asiakkaalle sopivat värit, vartalotyyppin määrittely ja siihen sopivat vaatemallit huomioiden myös asiakkaan oma persoona. Stailauksella tarkoitetaan myös meikkausta ja kampausta. (Ihalainen, 2007.)

Työelämävalmennuksella tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen suorittaneille tai perus- ja ansiopäivärahan piiriin kuuluville tai 25 vuotta täyttäneille työttömille henkilöille suunnattua palvelua. Työelämävalmennusta voi järjestäjää valtio, kunta, kuntayhtymä, yritys, yhdistys tai muu yhteisö sekä säätiö tai yksityinen elinkeinonharjoittaja. Työelämävalmennuksen järjestäjän tulee huolehtia työelämävalmennuksessa olevan asianmukaisesta valvonnasta ja ohjauksesta. (Solajoki, 2011.)

AIHEPIIRISTÄ TUTKITTUA

Räsänen (2015) on Pro gradu tutkimuksessa tutkinut erityisesti nuorten itsetunnon kehittymiseen vaikuttaneita kokemuksia ja asioita. Hän sanoo, että näiden asioiden tiedostaminen myös opettajien ja kasvattajien keskuudessa auttaisi tukemaan nuoren kasvua ja kehitystä.

Räsänen (2015, 8-9) viittaa työssään eri teoreetikoiden havaintoihin, joiden mukaan itsetunto on yksi minän osa-alue, johon kuuluu minän tietäminen, tunteminen ja arvostaminen. Yksilön itsetuntoa kuvaa parhaiten suhtautuminen itseensä ja omiin vaikuttamisen mahdollisuuksiin sekä minkälaiseksi hän kokee elämänsä. Taitoa arvostaa itseään voidaankin pitää keskeisempänä prosessina yksilön itsetunnossa.

Kognitiivisen informaation prosessointiteoria (CIP-teoria, Cognitive Information Processing) kuvaa urasuunnittelun vaiheita. Kognitiivinen näkökulma on psykologinen, jonka tutkimus keskittyy pääasiassa siihen, miten yksilö havainnoi ja käsittää muut sekä itsensä. Tarkastelun kohteena ovat siis yksilön omat ajatusprosessit. (Oinonen 2009, 5.)

Ihmisillä on sisäänrakennettu tarve selittää sosiaalisia tilanteita. Ihminen myös pyrkii toiminnassaan jatkuvuuteen ja pysyvyyteen. Henkilöitä ja tilanneyhteyksiä voidaan helposti määritellä vaatteiden sekä koko ulkoisen olemuksen antamien vihjeiden avulla, koska ne viestivät siitä, mitä yksilö todellisuudessa on. Näkökulman peruseräpäteena on myös ajatus siitä, että ihmiset etsivät jatkuvasti esteettistä stimulaatiota ympäristöstään. (Oinonen 2009, 5.)

Tässä artikkelissa kuvataan sitä, miten työikäisten ja työkykyisten yksilöiden työelämävalmennusta voidaan kehittää huomioimalla ulkoisen olemuksen merkitys itsetunnolle, minäkäsitykseen ja ennen kaikkea työllistymiseen. Työelämävalmennuksen valmennusprosessi perustuu yksilön omien mahdollisuuksien tunnistamiseen, jonka tavoitteena on valmennettavan voimaannuttaminen ja osallistaminen.

ULKOINEN OLEMUS HENKISTEN VOIMAVAROJEN LÄHTENÄ

”Ulkonäöstä huolehtiminen voimistaa tunnetta arvokkaasta minuudesta. On tärkeää, että voi iästä ja kunnosta riippumatta tuntea olevansa puhdas ja huoliteltu ja päättää pukeutumisesta ja ulkonäköön liittyvistä seikoista itse” (Henkinen hyvinvointi).

Tyytymättömyys omaan vartaloon ja ulkonäköön voi näyttäytyä monenlaisina psyykkisinä ongelmina. Todellisen ulkonäön sijaan on tärkeää se, miltä ihminen kokee näyttävänsä. Ulkonäköön liittyvästä huolesta voi tulla vakava kompleksi, jonka aiheuttaja voi olla todellinen tai jopa kuviteltu epäkohta. Kompleksi synnyttää ahdistusta, joka on enemmänkin lähtöisin omasta minäkuvasta kuin sosiaalisesta ympäristöstä. Voidaan puhua alemmuuskompleksista, siitä, että itseä pidetään jollain osa-alueella huonompana kuin muita. (Oinonen 2009, 12.)

Vaikka ulkopuoliset eivät sitä huomaaisi, voivat kompleksit aiheuttaa yksilölle paljon haittaa ja kärsimystä yksilölle. Niistä voi päästä yli, mutta yksilön tulisi olla itse valmis tekemään työtä asian eteen. Komplekseihin voidaan vaikuttaa muuttamalla yksilön minäkuvaa. (Oinonen 2009, 12.) Jotta voisimme vahvistaa yksilön itsetuntoa, tulee vaikuttaa yksilön itseluottamukseen, itsevarmuuteen ja käsitykseen itsestä. Huomio tulisi kiinnittää siihen, että on monet ihmiset tarvitsevat käytännön apua minäkuvaan ja itsetuntoon liittyvissä asioissa. Avuntarve on yksilöllistä, joka tulee kartoittaa.

Oinonen (2009, 17 - 19) viittaa tutkimuksessaan muihin tutkimuksiin, joissa on tutkittu ihmisen itsetuntoa, ulkonäköä ja pukeutumista. Tutkimuksissa on selkeä yhteneväisyys itsetunnon, ulkonäön ja pukeutumisen välisessä vuorovaikutuksessa. Vaikka ei voida suoraan osoittaa, onko tietynlainen pukeutuminen seurausta tietynlaisesta itsetunnosta vai onko pukeutuminen mahdollisesti syy yksilön itsetunnon tasolle, toimivat vaatteet itsetuntoa kohottavasti henkilöillä, joiden itsetunto on matala. Heillä, joilla itsetunto on korkea, toimivat vaatteet yleensä itseilmaisun välittäjinä.

Itsetuntokriiseistä kärsivät erityisesti naiset. Bulik (2012, 11) kertoo kirjassaan *”Nainen peilissä”*, että yhteiskunta on saanut ihmiset sekoittamaan itsetunnon ja kehoitsetunnon keskenään. Voitaneen kysyä, missä menee terveen raja oman (tai toisen) ulkonäön ruotimisessa? Aihepiiri on hyvin henkilökohtainen, jolloin ei voida laatia ohjetta siihen, mikä on oikein ja mikä väärin. Ei ole olemassa kaikille yhtenevää ohjeistusta ulkonäköasioihin.

ULKOINEN OLEMUS TYÖNHAUN TUKENA

Työnhakuoppaissa puhutaan paljon positiivisen ensivaikutelman tärkeydestä haastattelussa sekä annetaan vinkkejä sellaisen välittämiseksi. Ulkoisella olemuksella ja pukeutumisella viestimme, millaisia olemme ja jopa mitkä ovat päämäärämme. Tämä pätee erityisesti business-lämässä, jossa viimeistelty ja asiallinen pukeutuminen viestii aina myönteisesti, yli- tai alipukeutuminen negatiivisesti. Kun haluamme antaa itsestämme hyvän ensivaikutelman - nopein, varmin ja tehokkain tapa on pukeutua uskottavasti ja tilanteeseen sopivasti. (Työnhakijan ulkoisen imagon ABC.)

Tänään työnhakijoiden rekrytointiprosessi on yhä enenevässä määrin ulkoistettu konsultti- ja rekrytointiyrityksille. Muun muassa työnhakijoiden soveltuvuusarvioita tekevän Psycon - konsulttiyhtiön tutkimuspäällikkö Mikael Nederström toteaa, ettei ole väärin kiinnittää huomiota työnhakijan ulkonäköön. Hänen mukaan kehon kielestä näkee, luottaako ihminen omiin kykyihinsä ja miten hän tulee uusiin tilanteisiin. (Juusola 2014.)

Usein ajatellaan, että ulkoisen olemuksen merkitys korostuu ainoastaan näkyvästi asiakasrajapinnassa työskentelevillä. Enää se ei ole niin. Tampereen yliopiston tutkija Jaana Parviaisen mukaan nykyisin jopa siistijöiltä vaaditaan huoliteltua ulkomuotoa ja taitoa kohdata asiakas, sillä hänen tulee sopia työntajansa imagoon. Parviainen toteaa, ettei sellaista toimialaa ole, jossa ulkonäöllä ei olisi merkitystä. Aiheesta tehdään parhaillaan tutkimusta, jossa selvitetään kehollisuuden vaikutusta työhön ja työn saantiin. Enää ei vain riitä, että osaa työnsä hyvin, vaan lisäksi pitää kyetä hyödyntämään omaa vartaloaan ja persoonallisuuttaan. Jopa asiantuntijoiden ja tutkijoiden tulee osata tehdä itsestään brändi, houkutteleva ja puoleensavetävä paketti, joka herättää kiinnostusta ja vetoaa työnantajaan esteettis-emotionaalisesti. (Juusola 2014.)

"Kyse ei ole pelkästään ulkonäöstä, se on liian pinnallinen käsite. Fyysinen ja esteettinen kyvykyys on sitä, miten hyödynnät kehoasi, persoonaasi ja ulkoista olemustasi työssäsi, ja miten työnantajasi hyötyy siitä" (Juusola 2014).

Yksityiselämässämme viestimme pukeutumisellamme omaa persoonaamme, emmekä halua kenenkään ulkopuolisen määräävän mitä laittaa tänään päälle. Työelämässä emme kuitenkaan voi mennä omien ehtojemme mukaan, vaan on hyvä noudattaa työpaikan ja ammattialan pukeutumisääntöjä. (Mira 2012.)

STAILAUS OSANA TYÖELÄMÄVALMENNUSTA - ESIMERKKI MAAILMALTA

Alla olevasta esimerkkitapauksesta on julkaistu yksityiskohtaisempi artikkeli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n Palkkatyöläinen - lehdessä nro. 4/2013. Artikkelin on referoitu.

Ranskassa on kokeiltu työttömien ranskattarien kouluttamista erityisellä kurssilla, jossa opetetaan meikkausta ja pukeutumista. Vaikka ammattiliitot katsovat touhua ihmeissään, on Ranskan työnvälitys muodostanut selkeän mielipiteen: ”Stailaus kohentaa itsetuntoa”.

Ranskassa on katsottu, että ulkoisen olemuksen merkitys työnhaussa korostuu yhä enemmän. Työnvälitys uskoo, että jos on kaksi yhtä pätevää hakijaehdokasta, voi työnsaannin ratkaista henkilön ulkonäkö. Vääränlainen asu tai suttuinen meikki voivat siis koitua kohtaloksi, sillä ensivaikutelman, joka jää työnantajan mieleen, tekee henkilön ulkoinen olemus.

Idean työttömien naisten stailauskoulutukseen on lanseerannut hyväntekeväisyysjärjestö Erel, mutta osanottajat kurssille lähettää Ranskan virallinen työnvälitys. Stailauskurseja sponsoroii ranskalainen muoti- ja kosmetiikka-alan yritys. Kohderyhmänä on pitkäaikaistyöttömät, jotka tarvitsevat erityistä tukea uskaltautua uudelleen hakemaan työpaikkaa.

Yhden päivän kestäväällä kurssilla osallistujat oppivat, kuinka laitetaan hiukset, meikataan ja esiinnyttään siten, että työnantajat kiinnostuisivat. Koulutus on hyvin käytännönläheinen; osallistujat saavat kokea muutoksen konkreettisesti päästessään kauneusammattilaisten käsittelyyn. Värianalyysin ohella heille myös opetetaan, miten korostetaan omia positiivisia ominaisuuksia ja häivytetään negatiivisia.

Stailauskoulutus on tuottanut niin hyviä tuloksia, että sitä ollaan laajentamassa koko maahan. Lisäksi kohderyhmää laajennetaan ja koulutusta tarjotaan myös miehille. Vaikka osaamisen katsotaan olevan työnhaussa se tärkein asia, on koulutuksen päätavoitteena kohentaa osallistujien itsetuntoa.

LOPPUPÄÄTELMÄT

Voitaneen lähes yleistää, että ainakin jokainen nainen tietää, miltä tuntuu kun on laitettu kauniiksi. En tarkoita tässä yhteydessä yksinomaan juhhalookkia, vaan myös arkipäiväistä ti-lannetta, jossa tietää näyttävänsä hyvältä onnistuneen aamumeikin, hiustenlaiton ja vaatevalinnan seurauksena. Katse kirkastuu, leuka nousee ja mieli piristyy lähes käsin kosketeltavasti. Siinä mielentilassa kun astuu työhaastatteluun, voiko kukaan väittää, ettei tunne välity?

Paljon puhutaan itsetunnon kohottamisesta ja aihepiirin puitteissa on tarjolla jos jonkinlaista koulutusta. Maksullisten tyylikoulutusten kohderyhmä ovat usein työelämässä jo olevat tai taloudellisesti muutoin hyvin toimeentulevat henkilöt. Tyylipalveluita on tarjolla myös suu-rempien tavaratalojen yhteydessä - maksua vastaan. Valtaosa maksuttomista koulutuksista keskittyvät kuitenkin psykologiaan sekä siihen, kuinka tärkeätä on hyväksyä itsensä sellaisena kuin on. Uskallan olla eri mieltä ja esitän kärjistetyn esimerkin: miksi emme tällöin jokainen ilmesty työpaikallemme pyjamassa ja tukka pystyssä?

Vaikka naisille ulkonäköasiat ovat tärkeämmässä roolissa kuin miehille, ovat ne tärkeät miehillekin. Itse uskon olevan mahdollista, että yksilön yleinen itsetunto paranee, jos hän kokee jatkuvia onnistumisen tunteita jollain elämänsä alueella. Tässä tapauksessa se olisi ulkoisen olemuksen ja sitä kautta positiivisen minäkuvan rakentaminen.

Pitkäaikaistyöttömät ovat erityisryhmä, jotka usein tarvitsevat konkreettista ohjausta, neuvontaa sekä toimenpiteitä työllistyäkseen työmarkkinoille uudelleen. Ulkoisen olemuksen päivittäminen saattaa jonkun kohdalla olla juuri se pieni lisä, jolla työn saaminen varmistetaan. Stailauksen huomioiminen osana työelämävalmennusta olisi siksi mitä luonnollisin kehityssaskel kohti tavoitteita myös kohderyhmän näkökulmasta. Pitkäaikaistyötön elää taloudellisesti usein hyvin tiukalla, jolloin - henkisten resurssien riittäessä - ei tyylipalveluiden edellyttämiä taloudellisia resursseja ole enää käytettävissä.

Muita esitettyjä näkökulmia

Kuvailemani Ranskan esimerkki ei ole synnyttänyt paikallisissa vain positiivisia huomioita. Ranskan suurin työnvälityksen asiakkaita edustava liitto katsoo, että stailauksen parissa ”puuhastelu” ei ole työnvälityksen asia. Liiton mielestä kurssit pohjautuvat vääränlaiseen naiskuvaan ja naisten syyllistämiseen. Liitto uskoo, että vaikka pitkä työttömyys saattaa itsetunto-ongelmia aiheuttaakin, ei ulkomuodolla ole asian kanssa mitään tekemistä. Kun tarkastelemme asiaa Suomesta ja tästä artikkelista käsin, niin kysyisin: mitä sinä uskot?

Lähteet

Bulik, C.M. 2012. Nainen peilissä. Ulkonäköpaineet ja itsetunto. Minerva.

Henkinen hyvinvointi. Suomi.fi. Valtiokonttori. Saatavilla:

http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palveluoppaat/ikaantuvan_palveluopas/henkinen_hyvinvointini/?print=true&recursive=true

Ihalainen, N. 2007. Oppimateriaalia stailauksen opettamiseen. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20179/jamk_1183454705_5.pdf?sequence=1

Juusola, M. 2014. Kauniit ja vahvat saavat parhaat paikat. Helsingin Sanomat. Saatavilla:

<http://www.hs.fi/ura/a1408077851346?jako=812f455e588fbc33b82ef2e06002c289>

Mira. 2012. Pukeudu alan mukaan. Jobi Jobi. Saatavilla:

<https://mapoyri.wordpress.com/yhteystiedot-2/>

Oinonen, E. 2009. Mörkö vaatekaapissa. Tutkimus pukeutumisen ja itsetunnon välisistä suhteista sekä pukeutumisen esteistä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4104/Oinonen_Emilie.pdf?sequence=1

Palkkatyöläinen 4/2013. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK.

Räsänen, A. 2015. Sitä että mitä tunnet itse itsestäsi. Nuorten tulkintoja itsetunnosta ja sen tukemisen keinoista. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Saatavilla:

<http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61978/R%C3%A4s%C3%A4nen.Aino.pdf?sequence=2>

Solajoki, S. 2011. Työelämävalmennus. Kaleva.fi. Saatavilla:

<http://www.kaleva.fi/duunitamut/tyollistamisvaihtoehdot/tyoelamavalmennus/414098/>

Hyvinvointi- ja terveyserot. 2015. Työllisyys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla:

<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>

Työnhakijan ulkoisen imagon ABC. Dressing Room by Face Factory. Saatavilla:

http://www.facefactory.fi/Ty%C3%B6nhakijan_ulkaisen_imagon_ABC/