

KATARIINA MÄKINEN

”Itselleen voi sentään jotain” – itsen kehittäminen työelämävalmennuksessa



Työelämävalmennuksessa oletetaan, että yksilöissä piilee rajaton potentiaali. Samalla luodaan käsitystä, ettei ihminen ole vielä valmis, vaan tarvitsee tietoista työskentelyä tullakseen paremmaksi itseksensä.

VUONNA 2009 *Aikuiskasvatus*-lehdessä julkaistussa tutkimusartikkelissaan Salme Hänninen kirjoittaa työntekijöiden subjektiivisuuden ja identiteetin tukemisesta valmennuksen avulla:

”Organisaatioissa tulisikin luoda tilaa reflektiolle, yhteisöllisyyden vahvistamiselle, voimaannuttavalle työkuulttuurille ja uudennlaisille yksilöä tukeville valmennus- ja koulutusprosesseille. Niiden tulisi olla myös riittävän pitkiä voidakseen toimia todellisina tukiprosesseina yksilöille heidän kasvussaan. Jokainen organisaatio toivonee uudistuvia, elinvoimaisia ja hyvinvoivia työntekijöitä.” (Hänninen 2009, 12).

Työntekijöitä tukeva valmennus, jota kutsutaan myös työelämävalmennukseksi, uravalmennukseksi

ja *coachingiksi*,¹ on viime vuosikymmeninä yleistynyt ja muuttunut yhä arkisemmaksi osaksi suomalaista työelämää. Sen käytännöt ja periaatteet vaihtelevat (Virolainen 2010, 16–17) mutta yleensä kyse on toiminnasta, jossa pyritään kasvattamaan valmentettavan työkykyä ja/tai työmarkkinakelpoisuutta sekä lisäämään tämän hyvinvointia erityisesti omaan minuuteen kohdistuvan reflektoinnin ja erilaisten harjoitusten avulla.

Työelämävalmennus on hyvin monimuotoinen ala, jonka sisälle mahtuu vaihtelevaa toimintaa. Valmennuksen kenttä myös muuttuu jatkuvasti, ja tämän takia yleistysten tekeminen etenkin laadullisen tutkimuksen perusteella on hankalaa. On kuitenkin selvää, että työelämävalmennuksessa sekä käytäntönä että ilmiönä tiivistyy useita sellaisia piirteitä, joita

on tutkimuksessa pidetty tyypillisinä niin sanotulle uudelle työlle ja uudelle taloudelle (esim. Hardt 1999; Hardt & Negri 2000, 289–294; Julkunen 2008; Kalela 2008, 118; Vähämäki 2009). Tällaisia piirteitä valmennuksessa ovat esimerkiksi työntekijän persoonan merkitys, työn aineettomuus (työssä ei tuoteta materiaalisia esineitä), uudelleen koulutautuminen ja itsensä työllistäminen. Työelämävalmennus on uutta työtä kahdessa merkityksessä: ala on konkreettisesti suhteellisen hiljattain kehittynyt, ja työn käytännöt ja muodot vastaavat teoreettisia ja tutkimuksellisia kuvauksia ”uudesta työstä”.

Eriytyisen merkittävä ”uuden työn” keskusteluiden kannalta on kysymys työntekijän persoonan muuttumisesta osaksi työtä (Heidegren 2004; Julkunen 2008; Holvas & Vähämäki 2005; Vähämäki 2009). Työn ”personoitumisella” (Julkunen 2008, 121) tarkoitetaan tilannetta, jossa työ ja tuotanto ovat olennaisesti riippuvaisia työntekijän persoonasta, ja ero työn ja tekijän väliltä katoaa. Työntekijä ei vain mekaanisesti suorita annettuja tehtäviä, vaan laittaa peliin tunteensa, aistinsa, minuutensa ja koko elämänsä (Julkunen 2008, 122). Tähän liittyen myös itsen kehittämisestä tulee osa työtä.

Katkelma Salme Hännisen artikkelista tuo esiin juuri tämän ulottuvuuden työelämävalmennuksesta. Hänninen korostaa sekä keskittymistä yksilön kasvuun ja kehitykseen että organisaatioiden ja työelämän tälle kasvulle asettamaa kontekstia tai kehystä. Työelämävalmennus kehittää yksilöä ja auttaa jaksamaan työssä. Organisaatiot puolestaan toivovat ”uudistuvia, elinvoimaisia ja hyvinvoivia työntekijöitä”. Valmennuksessa on siis kyse juuri työn tekemisen ja itsen kehittämisen yhdistymisestä.

Työn personoitumista koskevassa keskustelussa tulee esiin, että uudella tavalla henkilökohtaistunut työ saattaa tarjota syvää tyydytystä: siinä on mahdollista toteuttaa omia haaveita, ja onnistuminen ja menestyminen vahvistavat itsetuntoa (Julkunen 2008, 123). Tämä on selvästi tärkeä näkökulma myös työelämävalmennuksessa: on etuoikeus tehdä työtä, jossa työnantaja tukee työntekijän omaa henkilökohtaista kasvua. Parhaimmillaan valmennus hyödyttää sekä yksilöä tämän pyrkimyksissä kehittyä ihmisenä että työnantajaorganisaatiota

ja yhteiskuntaa. Toisaalta työn personoituminen merkitsee paitsi vapautta myös vastuuta, ja onnistumisen muuttuessa henkilökohtaiseksi onnistumiseksi niin käy myös epäonnistumiselle. Siinä ei olekaan kyse enää yksittäisestä epäonnistumisesta vaan koko yksilön minuuteen kohdistuvasta iskusta (Julkunen 2008, 123–124; Vähämäki 2009, 30). Raija Julkunen (2008, 9) lainaa haastateltavansa sanoja siitä, kuinka työ nykypäivänä ”tärähtää” ihmiseen toisin kuin ennen. Itsen kehittämisen työelämässä on siis myös varjopuolensa. Siksi siihen tulisi kiinnittää kriittistä huomiota siitä huolimatta, että itsen kehittämisen tai toteuttamisen diskurssista on työelämässä tullut, kuten Julkunen (2008, 126) niin ikään toteaa, niin jokapäiväistä että sitä harvoin kyseenalaistetaan.

Tarkastelen tässä yhteydessä sidosta, joka valmennuksessa muodostuu ihmisenä kasvamisen ja kehittymisen sekä työn ja työelämän välille. Kysyn, millainen ymmärrys itsen kehittämisestä työelämävalmennuksessa rakentuu ja millaisia ristiriitoja ja hankauskohtia itsen kehittämiseen valmennuksessa liittyy. Tutkimusotettani ohjaa laajempi kysymys valmennuksen suhteesta yhteiskunnallisiin kehityskulkuihin, kuten työelämän ongelmien yksilöllistymiseen ja keskusteluun työelämän epävarmuudesta.

Tulkintani valmennuksesta perustuu väitöstudiumukseeni (2012), jonka aineistona oli sekä suomalaisten valmentajien haastatteluja (17) että erilaisia valmennukseen liittyviä tekstejä, kuten lehtiartikkeleita, verkkosivuja, muistiinpanoja valmennusluennoilta ja *self help* -oppaita.² Erään haastattelun yhteydessä osallistuin myös näyteluontoiseen valmennussessioon Skypen välityksellä. Haastattelut sijoittuivat vuosille 2008–2010, luentomuistiinpanot vuosille 2008–2011 ja muu tekstiaineisto vuosille 1997–2011. Suurimman osan aineistosta keräsin itse.³ Haastattelut olivat vapaamuotoisia ja perustuivat kysymysrunkoon, joka käsitteli pääasiassa valmentajien työn konkreettisia käytäntöjä sekä heidän näemyksiään valmennuksen tavoitteista ja merkityksestä sekä valmennuskentästä Suomessa. Lisäksi haastattelut sisälsivät kysymyksiä sukupuolen merkityksestä valmennusprosesseissa. Koska työelämävalmennuksen alalla toimivista ei ole toistaiseksi olemassa

kattavaa rekisteriä, haastateltavat valikoituivat tutkimukseen osin taustatyön, kuten yhdistysten jäsenluetteloiden läpikäymisen perusteella ja osin toistensa suositteluina.

Väitöstutkimuksessani tarkastelin työelämävalmennusta itsen markkinointiin ja sukupuoleen liittyvien kysymysten näkökulmasta. Tämä näkökulma ohjasi sitä, kuinka analysoin ja tulkitsin tutkimusaineistoa. Teoreettisena lähtökohtana tutkimuksessa oli keskustelu talouden ja työelämän sekä sukupuoleen liittyvien valtarakenteiden muutoksesta (esim. Hardt & Negri 2000; Lazzarato 2009; McRobbie 2009; Julkunen 2008; 2010; Vähämäki 2009). Metodologisena lähtökohtana valmennuksen tutkimisessa puolestaan oli haastattelu- ja muiden tekstien tarkka lähiluenta. Myös haastattelulanteet intensiivisinä vuorovaikutustilanteina vaikuttivat tähän luentaan.

Analyysia tehdessäni kiinnitin erityistä huomiota toistuviin teemoihin, ilmauksiin, sanoihin ja fraaseihin ja hahmotin näiden kaavamaisina toistuvien kuvioiden kautta intertekstuaalisia yhteyksiä eli tapoja, joilla eri haastattelut ja tekstit kommunikoivat keskenään (Vuori 2004, 116). Kaavamaisina toistuvien ilmausten ja sanojen avulla tunnistin tiettyihin käsitteisiin – muutos, yksilöllisyys ja potentiaali – paikantuvia solmukohtia (Ruusuvoori ym. 2010, 23), joista käsin lähdin avaamaan vuoropuhelua aineiston ja teoreettisen lähdekirjallisuuden sekä omien tulkitöjeni välillä. Symptomaattisen luennan (Hennessy 1993, xvii, 91–94) hengessä etsin haastatteluaineistosta ja teksteistä myös kohtia, joissa niiden sisäinen logiikka murtuu, muuttuu ristiriitaiseksi tai sisältää hiljaisuuksia (Pietilä 2010, 220). Sekä kaavoja että murtumia tarkastellessani tulkitsin niitä vihjeinä paitsi tekstin sisäisistä ja tekstien välisistä logiikoista ja jännitteistä myös yhteiskunnallisen todellisuuden rakenteista (Hennessy 1993, xvii, 91–94), ja tämä tulkinta jäseni solmukohdista käsin purkautuvaa analyysiani.

Valitsen tutkimuksessa esiin nousseista solmukohdista muutoksen ja jäsenän kysymystä itsen kehittämisen erityisesti muutospuhetta koskevia havaintojani vasten. Esittelen myös lyhyesti työelämävalmennuksen moninaista kenttää ja sen toimijoita.

TYÖELÄMÄVALMENNUS ALANA

Vaikka varsinaista tilastotietoa työelämävalmennuksesta on toistaiseksi saatavilla suhteellisen vähän, voidaan valmennusalan sanoa ammattimaistuneen ja kasvaneen viimeisten parinkymmenen vuoden aikana ympäri maailmaa. Tällaisesta kehityksestä kertoo esimerkiksi vuonna 2004 perustetun Suomen Coaching -yhdistyksen jäsenmäärän kasvu. Yhdistyksen sivuilta⁴ löytyvien tietojen mukaan vuonna 2005 jäseniä oli 80, ja vuonna 2010 jo 384. Kansainvälisistä valmennusyhdistyksistä suurin, *International Coach Federation*, arvioi valmentajia olevan maailmanlaajuisesti noin 47 000 (vuonna 2007 arvio oli 30 000), joista kolmasosa toimii Yhdysvalloissa (George 2013, 3).

”Työelämävalmentaja” ja ”coach” eivät ainakaan vielä ole suojattuja ammattinimikkeitä. Periaatteessa kuka tahansa voi siis perustaa yrityksen tai toiminteen ja tarjota valmennuspalveluita. Monilla valmentajilla on kuitenkin takanaan jonkinlainen valmentajana toimimisen kurssi tai pidempi koulutus. Valmennusyhdistykset ja -yritykset Suomessa ja kansainvälisesti (esim. *International Coach Federation*, Suomen Coaching -yhdistys ja ICF Finland) kursittavat valmentajia ja tarjoavat myös sertifikaatteja omien koulutustensa todisteeksi.

Työelämävalmennukselle on tyypillistä, että valmentajana toimitaan joko toisen työn ohessa, tai valmentaja on aiemmin ollut toisessa ammatissa. Valmennus on siis harvoin henkilön ainoa osaamisalue tai ensimmäinen ammatti. Karkeasti jaoteltuna valmennuskentän toimijoiden voi sanoa tulevan kahdenlaisista lähtökohdista. Toisilla on kaupallisen alan tutkinto ja/tai kaupallisen alan kokemusta ja toiset taas toimivat sosiaalialalla – heidän asiantuntemuksensa on enemmän terapeutista kuin kaupallista. Käytännössä rajat eri toimijoiden välillä eivät kuitenkaan ole näin selviä, sillä valmennukselle on tyypillistä myös terapeuttien ja liikkeenjohdollisten käytäntöjen sekoittuminen. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä kuten esimerkiksi Eva Illouz (2007, 12) toteaa, yhdysvaltalainen liikkeenjohdon (management) kulttuuri on jo 1920-luvulta alkaen saanut paljon vaikutteita terapeutisista käytännöistä. Illouzin mukaan juuri terapeutin kulttuuri toi

liikkeenjohdon teorioihin idean persoonallisuudesta avaimena sosiaaliseen ja kaupalliseen menestykseen ja loi työpaikoille ”uuden emotionaalisen johtamisen tyylin” (Illouz 2007, 17). Yhdysvalloista selkeitä vaihtotteita saaneen suomalaisen valmennuksen voi nähdä osana tätä jatkumoa, jossa persoonallisuuteen ja ihmisenä kasvamiseen liittyvät kysymykset kytetään sosiaaliseen ja kaupalliseen menestykseen.

Elämäntapavalmennusta Yhdysvalloissa tutkinut Molly George (2013) luonnehtii valmentajia ”palvelualan asiantuntijatyöntekijöiksi” (*expert service workers*). Tällä hän viittaa siihen, että elämäntapavalmennus ammattina ylittää dikotomisen erottelun korkeasti koulutetun ja hyvin palkatun asiantuntijatyön ja matalapalkkaisen palvelualan työn välillä. Palvelualan asiantuntijoissa kummankin ryhmän piirteet yhdistyvät, sillä työntekijät suorittavat tietoon perustuvaa, autonomista ja usein myös hyvin palkattua palvelualan työtä (George 2013, 2). Georgen luonnehdinta pätee myös moniin haastattelemiini suomalaisiin valmentajiin.

Samoin haastateltaviini sopii Georgen (2013, 2) huomio siitä, että valmentajat ovat usein itsensä työllistäjiä eli toimivat vailla instituution tarjoamaa sosiaalisten suhteiden verkostoa ja vastaavat itse omasta työtilanteestaan ja sen varmuudesta. Monet valmentajat toimivat julkisen ja yksityisen sektorin rajalla freelancereina tai yrittäjinä. Osa kuitenkin työskentelee suurten julkisyhteisöjen tai yritysorganisaatioiden palkkalistoilla. Jotkin yritysorganisaatiot ovat keskittyneet nimenomaan valmennukseen, mutta osa valmentajista tekee valmennustyötä omassa organisaatiossaan myös varsinaisen työnsä (esimerkiksi henkilöstöjohtamisen) ohella.

Koska työelämävalmennus alana ei vielä ole voimakkaasti järjestäytynyt (George 2013, 4), voivat valmentajat painottaa ja muokata toimintaansa hyväksi katsomallaan tavalla. Käytännöt vaihtelevat luennoista ja ryhmätapaamisista kahdenkeskisiin keskusteluihin ja kommunikointiin verkon välityksellä. Myös valmennuksen sisällöt ja kohderyhmät ovat sangen erilaisia. Haastattelemistani valmentajista toiset tarjoavat yrityksille muutoksenhallintaa ja luennoivat henkilöstölle, toiset taas kuvasivat valmennuksen antavan yritysjohtajille tukea yksinäiseen

työhön. Sosiaalialalla työskentelevät valmentajat pyrkivät saamaan syrjäytyneitä nuoria lähemmäs työelämää⁵, ja omaa yritystään pyörittävät saattavat tarjota työelämävalmennuksen lisäksi myös elämäntapavalmennusta – esimerkiksi apua painonhallintaan.

Värikkäänä ja sisäisesti heterogeenisenä kenttänä työelämävalmennus on haastava tutkimuskohde. Tutkimusaineistoa kerätessäni tein rajauksia siten, että kaikki haastateltavani toimivat työelämävalmennuksen (eivätkä esimerkiksi ainoastaan elämäntapavalmennuksen) piirissä. Keräämäni aineisto ei voi tarjota kattavaa kuvaa koko suomalaisesta valmennuskentästä ja sen toimijoista, mutta se mahdollistaa valmennukseen tyypillisesti liittyvien piirteiden havainnoinnin ja niiden tarkastelun erityisten tapauksien ja tilanteiden avulla. Samalla on kuitenkin huomioitava, että esimerkiksi erilaisten valmennusmuotojen erot jäävät tämän tarkastelun ulkopuolelle.

ITSEKSI TULEMINEN JA VOIMAANTUMINEN VALMENNUKSEN TAVOITTEINA

Valmennus – erotuksena esimerkiksi mentoroinnista – on määrätyn pituinen tavoitteellinen prosessi. Sen aluksi sovitaan tavallisesti päämäärästä, jotka valmennettava pyrkii prosessin aikana saavuttamaan. Elämäntapavalmennuksessa tavoiteltu päämäärä saattaa olla esimerkiksi terveellisempien elämäntapojen omaksuminen. Työelämävalmennuksessa tavoitteet ovat useimmiten sidoksissa työhön, urakehitykseen tai työmarkkinoihin. Kyse on ensisijaisesti henkilökohtaisista ja yksilöllisistä tavoitteista ja vasta toissijaisesti esimerkiksi organisaation tavoitteista. Nämä tavoitteet määrittellen yhdessä valmennettavan kanssa ja hänen elämäntilanteestaan lähtien:

”Ja se lähtee siitä, tavoitteen määrittelystä aina se valmennusprosessi liikkeelle, mutta sen sisältö ja sen luonne tulee sitten siitä mikä on sen asiakkaan tavoite, että jos on haasteena tehdä yksittäinen ansioluettelo, niin se prosessi ei kovin kauaa kestä, mutta yleensä siihen kiedotaan kyllä sitten se koko muutosprosessi, että mihin sitä käytetään ja mistä tilanteesta asiakas lähtee ja miten sitten kunhan miettii eri vaiheissa, että uskaltaako tai rohkeneeko tehdä niitä muutoksia, niin taas ne motiivit sinne taustal-

le, että onko se muutos tässä vaiheessa tai jossain muussa vaiheessa hänelle tarkoituksenmukainen.” (Haastattelu 16).

”No tavote voi olla esimerkiksi... selviytyä tässä vaikeassa markkinatilanteessa, löytää erilaisia ratkaisuja, kuinka päästä eteenpäin... ja taikka sitten voi olla tämmöstä johtamiseen liittyviä asioita, että kuinka... kehittyä esimiehenä.” (Haastattelu 13).

Vaikka konkreettiset tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi käytetyt keinot vaihtelevat, usein valmennuksen päämääräksi asetettu muutos on muutos itsessä tai suhteessa itsen. Suhdetta ”ulkomaailmaan” – esimerkiksi työorganisaatioon – ei suljeta pois, mutta sitä pyritään rakentamaan nimenomaan henkilökohtaisen muutoksen kautta. Henkilökohtaisen muutoksen idean voikin sanoa olevan aivan valmennuskäytäntöjen ytimessä, sillä siitä käsin määrittyy koko valmennusprosessi tavoitteineen, sisältöineen ja keinoineen.

Haastattelemani valmentajat kuvasivat valmennuksen tavoitteena olevaa henkilökohtaista muutosta usein voimaantumisenä, joka tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi oivallusta omista kyvyistä, elämänilon tai elämänhallinnan löytymistä:

”Toinen onnistumisen mittari on kyllä siinä, et se asiakas on sen voimaantumisen kokenu, et ne omat oivallukset ne tulee pintaan. [...] Se näkyy ihmisesä ihan kokonaisvaltaisesti kun se löytää sen clue:n, että ”hei, että tässähan tää pullonkaula on”, et joku sellanen, joku asia.” (Haastattelu 16).

”No tota mulla on tämmönen epätieteellinen mittari. Mä nään sen mun asiakkaan silmistä. Eli tota silloin kun jokaisessa coaching-istunnossa siinä vaiheessa kun mun asiakkaan silmissä välähtää mikä se sit ikinä onkaan, se on voima tai se on energia tai se on ilo tai jotain semmonen niinku että hitto mä oon makee tyyppi.” (Haastattelu 10).

”Asiakas saavuttaa halutun tavoitteen ja on oppinut hallitsemaan elämäänsä niin, että hän voi jatkaa siitä eteen- ja ylöspäin itsevarmasti vahvalta pohjalta.” (Haastattelu 17).

”Hyvä valmentaja opettaa ihmistä oppimaan ja kasvamaan kaikilla tavoin.” (Haastattelu 11).

Myös Salme Hänninen kuvaa edustamaansa kehitysohjelmaa voimaantumiseen ja subjektiksi tulemiseen tähtäävänä prosessina (Hänninen 2009, 4). Valmennuksessa voimaantuminen tarkoittaaakin usein muutosta, jonka seurauksena ihminen ikään kuin tulee enemmän omaksi itsekseen tai ainakin oppii tai tiedostaa uusia asioita itsestään ja itsessään (”hitto, mä oon makee tyyppi”).

Tämän kaltaisilla itsen kehittämisen käytännöillä on tietenkin pitkä historia. Valmennuksessa voi kuulla kaikuja esimerkiksi saksalaisen romantiikan ja idealismin piirissä syntyneestä *Bildung*-ajattelusta, jossa kasvaminen, kehittyminen, koulutus ja sivistys yhdistyvät. *Bildung* sisältää ajatuksen itse oivaltavasta ja luovasta oppijasta, joka kehittää omia kykyjään, yksilöllisiä mahdollisuuksiaan, koulutuksen avulla. Samalla *Bildung*-ajatteluun kuuluu myös luottamus siihen, että itseään kehittänyt yksilö haluaa toimia yhteiseksi hyväksi: yhteisöllisyys tuottaa toiminnalle eettisen perustan (Steinby 2008, 32–33; Masschelein & Ricken 2003, 140). Työelämävalmennus asetuu samalle jatkumolle *Bildungin* historiallisen ihanteen kanssa siinä mielessä, että myös valmennuksessa korostetaan omia oivalluksia, luovuutta ja yksilöllisiä mahdollisuuksia.

Valmennuksessa tapahtuva omien kykyjen kehittäminen vaatii itsen reflektoinnin sekä omien vahvuuksien ja voimavarojen ja persoonallisuuden piirteiden tunnistamisen opettelua. Valmennuksessa ei siis opita uusia taitoja tai kykyjä – ellei kykyä itsen reflektointiin oteta mukaan – vaan pikemminkin katse kääntyy sisäänpäin, tutkimaan sitä mitä ihmisessä jo on:

”Et mä haluan kehittää ihmisten käsitystä itsestään, identiteettiään sillä, että he tajuaa sen että jokaisessa meissä on aidosti valtava potentiaali. Ja se on siellä, ja musta itsestä riippuu että lähdenkö mä ottamaan sitä käyttöön vai en, haluunko mä tutustua siihen puoleen itsessäni, että mitä mä oikeesti voisin jopa osata jos mä vaan haluaisin, jos mä avaan oppimiseen johtavan oven.” (Haastattelu 11).

Haastateltavat korostivat valmennuksen perustuvan ”sparrukseen”, jossa valmentaja ei anna ohjeita tai kerro, mitä valmennettavan pitäisi tehdä, vaan toimii

eräänlaisena harjoitusvastustajana esittäen kysymyksiä ja uusia näkökulmia. Apuna valmennuksessa voidaan käyttää psykologian työvälineitä – esimerkiksi persoonallisuustestejä tai Joharin ikkunaa – joiden avulla valmennettava pohtii ja muokkaa käsitystään itsestään sekä muiden suhteesta itseensä. ”Sparraus” metodina ja psykologian alan työvälineiden käyttö kytkevät valmennuksen osaksi niin sanottua terapeutista eetosta (Brunila 2012a, 478) jossa terapian, psykologian ja psykiatrian diskurssit, ideat ja käytännöt liukuvat osaksi laajempaa yhteiskunnallista toimintakenttää. Valmennuksen voikin nähdä yhtenä esimerkkinä siitä, millä tavoin terapeutin eetos liittyy tämänhetkisen työelämän käytäntöihin.

Terapian lisäksi valmennuksen työskentelytapa tuo mieleen sokraattisen metodin (vrt. Virolainen 2010, 19), jossa opettajan roolina on kysymyksillä johdattaa opiskelija uusien ajatusten äärelle:

”Valmentaja ei kouluta mitään, ei opeta mitään, vaan tekee tietoiseksi omasta osaamisestaan.” (Haastattelu 4).

”Ei ole mitään valmista ratkaisua, joka sopii kaikille, vaan tässä prosessissa autetaan ihmistä löytämään ne omat vahvuudet, omat kehittämistarpeet ja ne lähtee etenee niitten mukaisesti. [...] on oppimaan oppimisen ohjelma, eli tän tarkoitus ei oo olla tämänöngelmanratkaisuo hjelma. Vaan nimenomaan semmonen mikä antaa mulle pohjan pitkällä aikavälillä kokonaisvaltaisesti, koko elämän varrella, niinku miettiä asioita, kehittää itseäni, kasvaa ihmisenä, [...]” (Haastattelu 11).

”Mut enempi se on tää kysyminen, kuuntelu, läsnäolo, haastaminen eli ne on tavalllaan ne, jotka siin on ne tärkeet asiat. [...] Et jumpataan ihmisen ajatuksia ja sitä ajatusprosessia pyritään edistään, ei neuvota.” (Haastattelu 14).

Valmennukseen sisältyy vanhan Bildung-ihanteen mukainen vahva luottamus siihen, että jokaisessa ihmisessä on sekä kyky tarvittavaan itsetutkiskeluun

TYÖSKENTELY ITSEN KEHITTÄMISEKSI ON ITSE ASIASSA TUOTE TAI PALVELU, JOTA VALMENTAJAT MYYVÄT.

että voimavaroja ja vahvuuksia, potentiaalia tulla ”todelliseksi itsekseen”. Samalla valmennus käytäntönä tuottaa ajatusta siitä, että sisäisten voimavarojen tai vahvuuksien löytämiseen tarvitaan tietoista työskentelyä. Koska tavoitteena on muutos, ei ihminen voi olla sellaisenaan hyvä, vaan aina on tultava paremmaksi, tehtävä töitä ihmisenä kasvami-

sen eteen, ja tähän työskentelyyn valmennus kutsuu ihmisiä.

On huomattava, että työskentely itsen kehittämiseksi on itse asiassa tuote tai palvelu, jota valmentajat myyvät. Tällöin heidän tehtävänä on vakuuttaa mahdolliset ostajat eli asiakkaat siitä, että itsen kehittäminen on ensinnäkin välttämätöntä, ja toiseksi että se sujuu valmennusprosessissa paremmin kuin ei-kaupallisissa tai työelämään liittymättömissä yhteyksissä (vrt. George 2013, 16). Näin ollen työelämävalmennuksessa myös pyritään tietoisesti vaikuttamaan siihen, millaisten ehtojen ja mahdollisuuksien rajoissa ihmisenä kasvaminen työelämässä toteutuu.

Valmennuksen lähtökohtana on käsitys ihmisestä, joka kykenisi vaikka mihin, koska hänellä on ”valtava reservi” sisällään. Hänen on kuitenkin valmentajan avulla ponnisteltava saadakseen tämä reservi käyttöönsä. Siinä mielessä valmennukseen sisältyy myös mahdollinen ristiriita: toisaalta valmennuksessa oletetaan kussakin yksilössä piilevä rajaton potentiaali ja toisaalta luodaan käsitystä siitä, että ihminen ei ole vielä valmis, vaan nimenomaan tarvitsee tietoista työskentelyä tullakseen paremmaksi itsekseen tai saavuttaakseen hyvinvointia.

Salme Hänninen kuvaa valmennuksessa tapahtuvan voimaantumisen merkitsevän aktiivista suhdetta yksilön ja hänen yhteisönsä välillä: ”subjektiuden edellytyksenä on osallistuminen yhteisön toimintaan” (Hänninen 2009, 5). Tällöin voimaantuminen tarkoittaa paitsi lisääntynyttä tietoisuutta itsestä myös ”omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumista” (Hänninen 2009, 5). Tutkimissani valmennuskäytännöissä omien vaikutusmahdollisuuksien näkökulma jää kuitenkin suurelta osin sivuun. Voi-

maantuminen ymmärretään ensisijaisesti yksilön tunteena ja oivalluksena, ei niinkään toimintamahdollisuuksien lisääntymisenä. Henkilökohtaisen muutoksen korostuminen nostaa itsen toiminnan kohteeksi, ja ympäröivä maailma jää subjektin vaikutuspiirin ulkopuolelle. Tällöin voimaantumisen kytkös valtasuhteiden muutokseen, valtaantumiseen (vrt. *empowerment*) on jo ikään kuin lähtökohtaisesti poissuljettu ja vaiennettu mahdollisuus.

Jyrkimmillään keskittyminen itsen muuttamiseen näyttää myös sekä velvollisuutena että muun toiminnan mahdollisuuksien suorana kieltämisenä, kuten seuraavassa katkelmassa valmentajan lehtihaastattelusta:

"Muuta ei voi muuttaa, mutta itselleen voi sentään jotain. [...] Jos ei uskalla tunnistaa omaa kyvyttömyyttään ympäristön [...] muuttamiseen, omaa muutosta on vaikea saada aikaiseksi." (Porttinen 2005).

Keskittyminen henkilökohtaiseen muutokseen ja vaikutusmahdollisuuksien supistaminen ympäristöstä itseen merkitsee myös sitä, että valmennuksessa käsiteltävät ongelmat on asetettava niin, että ne voidaan ratkaista juuri "itseksi tulemisen", voimaantumisen ja voimavarojen löytämisen avulla. Toisin sanoen ongelmat ja niiden ratkaisut on asetettava yksilölliseen muotoon. Yhteiskunnallisten ongelmien kääntyminen yksilöiden ongelmiksi on yksi terapeuttisen kulttuurin tyypillisistä piirteistä (Brunila 2012b) sekä osa kehityskulkua, jossa työelämän rakenteellisista muutoksista seuraavia jännitteitä ja ongelmia on alettu käsitellä enenevässä määrin yksilöllisinä ongelmina (Rikala 2013, Julkunen 2008). Seuraava haastattelulainaus tarjoaa tästä esimerkin:

"Että sitä on turha työnantajan mieltä et jos ei yksilö tee sitä päätöstä niin ei mitkään kuntakuurit eikä mitkään liikuntatellit auta siihen, jos ei ihminen itte halua vaikuttaa omaan terveystyöskentelyynsä. Eli aina ku sana käyttäytyminen esiintyy, sen takana on aina se oma halu ja asenne toimia ja se on se millä me operoidaan ja mä väitän että työelämässä on kasvava tarve, kun puhutaan suomalaisesta yhteiskunnasta, niistä haasteista mitä meillä on, kasvava tarve operoida sillä alueella. Koska se on ainut alue

missä tehdään pysyviä muutoksia, eikä vaan keksitä tällöisiä kikkoja ja kepposia, jotka saattaa lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna näyttää joltakin mut ei tuu mitään pidempää tulosta." (Haastattelu 11)

Haastateltava kuvaa ihmisen asenteen olevan kaiken ytimessä. Hänen mukaansa ainoat toimivat ratkaisut – koskivatpa ne sitten elämäntapoja, työelämää tai suomalaista yhteiskuntaa yleensä – lähtevät yksilöistä ja heidän sisäisestä maailmastaan. Samankaltainen ajattelu välittyy myös seuraavasta haastattelulainauksesta, jossa valmentaja kertoo luennoivansa pian akateemisille työttömille ja käyttävänsä luennolla tiettyä alustaitotestiä:

"Et se ei sillä tavalla, vaikka se on työvoimatoimistolle ja heidän asiakkaidensa tarpeisiin niin se on yleispätevä et se on ihan sama et onko sun tavoitteena kehittää parisuhdetta vai onko sun tavoitteena saada uusi työpaikka tai laihduttaa niin se strategia on sama, ainoastaan se sisältö sitten muuttuu." (Haastattelu 5).

Lainaukset tuovat esiin valmennuksen itsen kehittämiseen tähtäävien käytäntöjen laajemman yhteiskunnallisen ulottuvuuden. Kysymys ei ole ainoastaan oman todellisen itsen löytämisestä ja voimaantumisen tunteesta, vaan myös siitä, millä tavoin erilaiset yhteiskunnalliset ongelmat ymmärretään ja miten niihin etsitään ratkaisuja. Mikäli valmennus keskittyy vain henkilökohtaiseen muutosprosessiin ja itseksi tulemiseen, käy helposti niin, että esimerkiksi työttömyydestä ja työn etsimisestä muodostuu samankaltainen kysymys kuin "kuntokuurista" tai "laihduuttamisesta".

Osa valmentajista on myös huomannut tämän ongelmallisen piirteen valmennuksessa, ja suhtautuu siihen kriittisesti. Esimerkiksi nuorten työttömien kanssa työskentelevä valmentaja toteaa:

"[insituutio] esimerkiks on järjestäny semmosia ne on joku stailaajan hankkinu sinne, jossa asiakkaat voi käydä stailauttamassa itteensä, mutta [tauko] ennemminkin sitte toivottais semmoista keskustelua että mitä rakenteista pitäis tapahtua ja kuinka me saatais matalan kynnyksen työpaikkoja luvattua li-

sää eikä niin että me puurataan täällä ihmisiä että nyt te kelpaatte sinne markkinoille, vaan mieluummin katottais vähän toisesta suunnasta. [...] Ne lähettää asiakkaan tänne ja sitten ne odottaa meidän tekemän jotain taikatemppeja että siitä tulis kelvolline työmarkkinoille.” (Haastattelu 2).

Kyse ei ole vain valmentajien tahdosta, vaan laajemmasta ilmiöstä, jossa erilaiset toimijat, kuten julkiset ja yksityiset organisaatiot odottavat valmentajien ”tekevän jotain taikatemppeja”. Joissakin tilanteissa valmentajien apua haetaan ongelmiin, jotka ovat itse asiassa heidän ulottumattomissaan. Rakenteellisiin ongelmiin on valmennuksen kaltaisilla minuuden muokkauksen käytännöillä vaikea vaikuttaa.

TYÖELÄMÄN MUUTOS JA ITSEN MARKKINOINTI

Monet valmennukseen liittyvät tai valmennuksessa hyödynnettävät tekstit – esimerkiksi kirjat ja lehtihaastattelut – kuvailevat varsin värikkäin sanankäntein työelämän ja yhteiskunnan muutoksia, joista tärkeimpänä näyttäytyy hieman paradoksaalisesti juuri muutos. Menneessä yhteiskunnassa työpaikat, työtehtävät ja niiden vaatimukset olivat pysyviä, mutta nykyaikaa leimaa jatkuva muutos, joka vaatii myös yksilöiltä erilaisia kykyjä kuin entisaika:

”Valmentajat näkevät syytä valmennuksen suosioon myös yhteiskunnan muuttumisessa: nopeutuvien muutosten ja informaatiotulvan keskellä ihmiset haluavat pysähtyä miettimään, mitä minä tästä kaikesta haluan.” (Porttinen 2005).

*”Elämme maailmassa, jossa turvattu työpaikka 40 vuodeksi on vain etäinen muisto. Näinä päivinä firmat eivät panosta uskollisuuteen: irtisanominen heti ensimmäisen taloudellisen vaikeuden koittaessa on yhtä mahdollista kuin ylennyksen saaminenkin [...] Kuinka luot oman turvallisuutesi?”*⁶ (Montoya 2002).

”Olet kokenut jättimäisiä muutoksia yritteliään 80-luvun taisteluista 90-luvun irtisanomisiin. Elät joustavien, määräaikaisten sopimusten maailmassa – toisin sanoen, eläkkeesi ja terveydenhoitosi ovat omalla vastuullasi. Kun organisaatiot karsivat byrokratiaa, työpaikkojen varmuus katoaa. [...] Työuramme, palkkiomme, tyydytyksemme ja ennen

kaikkea työuramme elinvoimaisuus – kaikki riippuu meistä itsestämme.” (Spillane 2000, 23).

Monissa teksteissä nousee esiin työhön liittyvien varmuuksien katoaminen. Työelämä on muuttunut pätkittäiseksi, epävarmaksi ja turvattomaksi. Siinä missä vakituinen työpaikka aiemmin tarjosi turvaa ja vakautta, on nykyajan ihmisen kehitettävä uusia tapoja turvallisuuden saavuttamiseen. Valmennuksessa toteutettavan itsen kehittämisen motivaationa onkin usein vakauden, turvallisuuden ja menestyksen saavuttaminen nykyisessä työelämässä, jossa menestyksen käytännöt ja taidot eivät enää ole arvokkaita. Samalla valmennukseen motivoi myös ajatus mahdollisuudesta keskittyä hetkeksi itsen ja siihen mitä itse haluaa työelämän mullistusten keskellä.

Valmennukseen liittyvät tekstit eivät tietenkään ole ainoita, joissa työelämän muutosta ja epävarmuuden lisääntymistä pohditaan. Käsitys muuttuneesta työelämästä on samankaltainen esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimistossa: mol.fi -verkkosivujen kohdasta ”Miten etsiä työtä” ensimmäisen alaotsikon ”Muuttuvat työmarkkinat” alta löytyy seuraava kuvaus nykytilanteesta:

Työsuhteiden laatu on muuttunut. Pätkä-, projekti- ja osa-aikatöiden määrä on kasvanut, eikä enää voi ajatella että työpaikka säilyy samana eläkeikään saakka. [...] Globalisaatio, väestön ikääntyminen ja teknologinen kehitys vaikuttavat paikalliseen elinkeinoelämään ja työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijöiden on jatkuvasti ylläpidettävä omaa osaamistaan. Pelkkä ammattitaito ei välttämättä takaa menestystä työmarkkinoilla. On myös pysyttävä markkinoimaan osaamistaan työnantajille. (http://mol.fi/mol/fi/90_tyonhakuinfo/01_tyonetsinta/index.jsp, tarkistettu 21.1.2013).

1970-luvulle ajoitettu murros vakaiden työpaikkojen Fordismista epävarmuuden ja prekaarin elämän nykyisyyteen on yksi työelämän tutkimuksen ja yhteiskuntatieteiden keskustelluimpia ja kiistellyimpiäkin aiheita⁸. Itse ajattelen nykyisen työelämän sisältävän sekä jatkuvuuksia että muutoksia suhteessa menneeseen (esim. McDowell 2009). Tämän artikkelin puitteissa ei ole mahdollista perehtyä tarkemmin kes-

kusteluun siitä, millaisia ja kuinka laajoja muutoksia työelämässä on todella tapahtunut epävarmuuden lisääntymisen suhteen, ja keitä kaikkia nämä muutokset koskevat. Olennaista on kuitenkin kysyä, millaiseen muotoon työelämän epävarmuudesta kertovat teesit valmennuksen kentällä muokkautuvat ja millainen merkitys niillä on tavoiteltavan itsen kehittämisen ja ihmisenä kasvamisen kannalta.

Valmennuksen kentällä keskustelu yhteiskunnallisista muutoksista muodostuu eräänlaiseksi mantraksi ”suuresta muutoksesta”, jonka seurauksena työpaikat ja niihin kytketty turvallisuus ja vakaus pyyhkiytyvät saavuttamattomiin. Samaan tapaan puhutaan myös organisaatiomuutoksista, joita esimerkiksi yksi työyhteisöjen valmentaja kuvailee ”hirmuiseksi mylläkäksi”. Yksittäisen ihmisen vaikutusmahdollisuudet suhteessa näihin muutoksiin näyttävät tutkimissani teksteissä varsin olemattomina – pikemminkin muutoksesta itsestään tulee aktiivinen toimija, ja yksittäisestä ihmisestä passiivinen vaikutusten kohde, jonka tärkeimmäksi tehtäväksi muodostuu oppia sopeutumaan ja pärjäämään hallitsemattomalta vaikuttavan muutoksen keskellä:

”Selviydymme kohtaamalla muutoksen silmästä silmään – ja sopeutumalla” (Peters 2004).

Sopeutuminen muutokseen merkitseekin valmennuksessa nimenomaan kykyä henkilökohtaiseen mukautumiseen ja joustavuuteen eli kykyyn muuttaa itseään, tulla erilaiseksi tai paremmaksi itseksi tilanteen niin vaatiessa. Tämänkaltainen käsitys ihmisestä joustavana ja mukautuvana toimijana on tunnistettavissa myös muissa terapeutin eetos mukaisissa käytännöissä (Brunila 2012a, 483). Ihmisenä kasvamisen ja itsetuntemuksen kehittämisen ajatellaan mahdollistavan pärjäämisen silloinkin, kun työelämän vaatimukset muuttuvat entistä nopeampaan tahtiin.

Muutoksen tematiikka on merkittävä työelämävalmennuksen kannalta siksi, että työelämää koskevien väitteiden avulla perustellaan ensinnä tarvetta itsen jatkuvalla kehittämiselle ja toiseksi sitä, millaiseen suuntaan itseä tulisi kehittää. Yllä lainatusta Työ- ja elinkeinotoimiston tekstistä saa jo vihiä siitä, millaisiin johtopäätöksiin valmennuksenkin kentällä

usein päädytään, kun puheena on yhteiskunnalliseen muutokseen vastaaminen henkilökohtaisen muutoksen avulla. Muutosten keskellä työntekijöiden on jatkuvasti ”pidettävä yllä” omaa osaamistaan, ja lisäksi omaa osaamistaan on pystyttävä myös markkinoimaan työnantajalle.

Työ- ja elinkeinotoimiston näkemys oman osaamisen markkinoinnista pärjäämisen edellytyksenä tulee esiin myös valmennuksen käytännöissä. Valmennuksessa toteutettava henkilökohtainen muutos ei ole vain itsen kehittämistä, vaan itsen kehittämistä siten, että kykenee paremmin sekä tunnistamaan että ilmaisemaan oman erityislaatunsa:

”[...] brändäys tai se semmonen niinku itsensä markkinointi liittyy just siihen että ku miettii niitä omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita niin löytää ne vahvuudet, ja me niinku tietenki autetaan siinä niitten vahvuuksien löytämisessä ja sanallistamisessa. Jotta, pystyy myymään itteesä sinne työnantajalle, jotta joku työnantaja vois kiinnostua.” (Haastattelu 3).

”Niin se, että brändämisestä ylipäänsä kysytään, että voiks niinkun brändejä hallita kun se on muiden ihmisten mielessä syntyvä mielikuva niin kyllä voi, kysymyshän on vaan siitä mitä sä kerrot itsestäsi ja kun sä kerrot sen riittävän monta kertaa niin pikku hiljaa se mielikuva rupee yhdistymään siihen mitä sä oot brändinä.” (Haastattelu 10).

”[...] alaistaidot on enemmänkin se mistä puhutaan tänä päivänä, näistä samoista asioista että tavallisille palkansaajille, tavallisille työtä tekeville ihmisille se brändi on yhtä kuin maine et jos sulla on hyvä maine siitä että sä oot asiantuntija ja sitoudut tehtäväs ja oot hyvä joukkuepelaaja ja ymmärrät esimiestäsi ja omaat hyvät vuorovaikutustaidot ja osaat tarvittaessa joustaa niin siinä se juttu on, siitä syntyy se maine. [...] Tärkein mitä jokainen ihminen kantaa mukanaan on maine.” (Haastattelu 5).

Yksi valmennuksessa toteutettavan itsen kehittämisen kantavista ajatuksista on, että oman erityisyytensä tunnistamalla ja ilmaisemalla voi tulla ainutlaatuisiksi ja korvaamattomiksi myös kovan kilpailun sa-

nelemilla työmarkkinoilla. Tämä liittyy johdannossa kuvailtuun työn personoitumiseen: kun omasta persoonasta tulee työväline, itsen kehittäminen on osa omien taitojen parantamista – silloinkin kun tavoitteena ei varsinaisesti ole oppia uusia taitoja vaan nimenomaan itsetuntemusta. Toiset valmentajat puhuvat suoraan minä-brändeistä tai itsen brändäämisestä, toiset ovat hieman maltillisempia sanavalinnoissaan. Samankaltainen ajatusketju kuitenkin toistuu eri teksteissä ja haastatteluissa: itsetuntemuksen kehittäminen auttaa tunnistamaan itsestä niitä piirteitä, joita viestimällä työelämässä pärjäämisen mahdollisuudet paranevat.

ITSEN KEHITTÄMISEN ONGELMAT JA MAHDOLLISUUDET TYÖELÄMÄVALMENNUKSESSA

Itsen kehittäminen toteutuu työelämävalmennuksessa pääasiassa erilaisten harjoitusten ja itse kohdistuvan reflektoinnin avulla. Näiden harjoitusten ja muun työskentelyn tavoitteena on tietyn henkilökohtaisen muutoksen sekä ilon ja oivalluksen tunteina ymmärrettävän voimaantumisen saavuttaminen. Lisäksi harjoitusten pyrkimyksenä on kehittää itsestä helpommin ”markkinoitavaa” persoonaa. Tämä tarkoittaa, että itsen kehittämisen tarkoituksena on paitsi tunnistaa oma erityislaatunsa myös oppia ilmaisemaan paremmin omaa erityisyyttään.

Elämäntapavalmentamista tutkinut Molly George (2013, 1) luonnehtii valmennuksen olevan osa viime vuosikymmeninä ilmaantunutta kaupallista kulttuuria, jossa itsen kehittämisen käytäntöjä edistetään vastalääkkeenä taloudelliselle epävarmuudelle. Työelämävalmennuksen kasvavaa suosiota ei ehkä voi tulkita ainoastaan tässä valossa, mutta Georgen havainto ”vastalääkkeestä” tuntuisi sopivan myös suomalaisen työelämävalmennukseen. Osa valmennuksen käytännöistä tarjoaa itsen kehittämiseen ja ihmisenä kasvamiseen keskittymistä nimenomaan vastauksena ja reaktiona työelämän epävarmuuteen. Mikäli työssä vaaditaan erottuvaa persoonallisuutta, henkilökohtaista otetta sekä joustavuutta ja sopeutuvuutta (Julkunen 2008, 121), on itsen kehittäminen työelämävalmennuksessa varsin looginen vastaus näihin vaatimuksiin.

Itsen kehittämiseen työelämävalmennuksessa liittyy kuitenkin ristiriitoja, joista yksi koskee samanaikaista luottamusta ihmisen kykyihin ja ajatusta riittämättömyydestä. Valmennuskäytännöissä ihminen ymmärretään loputtoman kyvykkäänä ja ”mielettömällä potentiaalilla” varustettuna, mutta samalla valmennus liiketoimintana tuottaa myös ajatusta siitä, että ihminen ei riitä sellaisena kuin on vaan on aina kehittymisen tarpeessa – ja nimenomaan sellaisen kehittymisen, jota valmennuksessa tarjotaan. Tämä lähtöoletus vaatisi samankaltaista kriittistä tarkastelua kuin esimerkiksi elinikäisen oppimisen retoriikkaan on kohdistettu (esim. Filander 2006, 56; Ojala 2010, 79), sillä myös valmennuksen yleistymisessä on kyse kehityskulkusta, jossa koulutusjärjestelmä ja kasvatuksen maailma ovat menettäneet yksinoikeutensa inhimillisen kasvun ja kehityksen kysymyksiin. Yksilön sivistyksellisen kasvun ihanteesta on siirrytty oppimiseen työelämää ja työelämän muutoksia varten, ja samalla oppimisen konteksti on muuttunut ja kaupallistunut.

Itsen kehittäminen ei valmennuksessa tapahdu ainoastaan omaehtoisesti ja todempaa itseä etsien, vaan myös suhteessa kasvattamaan muutokseen, joka pakottaa yksilön sopeutumaan. Samalla ymmärrys työn ja työelämän muutoksesta yksilöllistyy, sillä mahdollisuudet vaikuttaa työelämän ja organisaatioiden muutoksiin esimerkiksi politiikan tai ammattiyhdistysten kautta ikään kuin häviävät. Kun katse kohdistuu itse, kollektiivinen toiminta rajautuu näköpiiriin ulkopuolelle. Siten ihmisenä kasvaminen työelämässä ja taloudellisessa tehokkuudessa voi tarkoittaa paitsi itsetuntemuksen kehittymistä myös itselle mahdollisen toiminnan kaventumista. Tässä mielessä valmennus on osa kehitystä, jossa työelämän ongelmat ymmärretään yksilöllisessä muodossa samalla kun kollektiiviset tukirakenteet haurastuvat.

Käsitellyt työelämävalmennuksen hankauskohdat ja ongelmat eivät välttämättä kosketa kaikkia valmennuksen muotoja tai varsinkaan valmentajia. Kaikki muodot – sikäli kuin ne keskittyvät itsen kehittämiseen – ovat kuitenkin nykyistä työelämää määrittävän kysymyksen eli työn personoitumisen kannalta tärkeitä. Valmentajat työskentelevät nimenomaan siinä kohdassa, jossa työ ja minuus yhdistyvät.

Valmennus voikin tarjota ainutlaatuisen näköalan nykyhetken työelämään sekä työn ja minuuden yhteen kietoutumiseen. Tässä artikkelissa olen hyödyntänyt tätä näköalapaikkaa tarkastelemalla kriittisesti valmennuksen käytäntöjä, mutta yhtä hyvin sitä voi hyödyntää valmennuksen sisältä käsin: työelämävalmennus voi haastaa niitä itsestäänselvyyksiä, jotka otamme annettuina, kun puhumme itsen kehittämisestä työssä ja työelämässä. Edellä esittämieni kriittisten huomioiden valossa erityisen tärkeää olisi tiedostaa yksilöllistymiseen ja yksilöön keskittymiseen liittyvät ongelmat ja tietoisesti jatkaa erityisesti kollektiivisten käytäntöjen kehittämistä ja ihmisenä kasvamisen yhteisöllisen ulottuvuuden tunnistamista ja voimistamista.



Katariina Mäkinen
YTT, tutkijatohtori
Helsinki Collegium for
Advanced Studies
Helsingin yliopisto

LÄHTEET.....

Artikkelissa lainattu aineisto:

Montoya, P. (2000). *The Brand Called You*. The Ultimate Brand-Building and Business Development Handbook to Transform Anyone into an Indispensable Personal Brand. With Tim Vandehey. Personal Branding Press.

Peters, T. (2004). Brand You Survival Kit. *Fastcompany*. Issue 83, June 2004, www.fastcompany.com.

Porttinen, K. (2005). Elämän sparraajat. *Talouselämä* 16/2005.

Spillane, M. (2000). *Branding Yourself. How to look, sound and behave your way to success*. London, Oxford & Basingstoke: Pan Books.

Tutkimuskirjallisuus:

Brunila, K. (2012a). A Diminished Self: entrepreneurial and therapeutic ethos operating with a common aim. *European Educational Research Journal* 11(4), 477–486.

Brunila, K. (2012b). Tunnekoukussa. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten koulutus terapeuttisessa eetoksessa. *Aikuiskasvatus* 32(2), 268–277.

Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. ja Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–60.

George, M. (2013). Seeking Legitimacy: The Professionalization of Life Coaching. *Sociological Inquiry* (Early View Article first published online 16.1.2013), 1–30.

Hardt, M. ja Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

Hardt, M. (1999). Affective Labour. *Boundary* 26(2), 89–100.

Heidegren, C.-G. (2004). Recognition and Social Theory. *Acta Sociologica* 47(4), 365–373.

Hennessy, R. (1993). *Materialist Feminism and the Politics of Discourse*. New York: Routledge.

Holvas, J. ja Vähämäki, J. (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.

Hänninen, S. (2009). Voimaantumisen tarinat subjektuuden vahvistajana. *Aikuiskasvatus* 29 (1), 4–13.

Illouz, E. (2007). *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge & Malden: Polity.

Jakonen, M., Peltokoski, J. ja Virtanen, A. (toim.) (2006). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Jokinen, E., Könönen, J., Venäläinen, J. ja Vähämäki, J. (toim.) (2011). "Yrittäkää edes!" *Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.

- Kalela, J. (2008). Markkinavoimat ja "uusi työ". Teoksessa Ojajärvi, J. ja Steinby, L. (toim.) *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Helsinki: Avain, 110–132.
- Korhonen, A.-R., Peltokoski, J. ja Saukkonen, M. (2009). *Paskaduuneista barrikadeille – prekariaatin julistus*. Helsinki: Like.
- Lazzarato, M. (2009) Neoliberalism in Action. Inequality, Insecurity and the Reconstitution of the Social. *Theory, Culture & Society* 26(6), 109–133.
- Masschelein, J. & Ricken, N. (2003) Do We (Still) Need the Concept of *Bildung*? *Educational Philosophy and Theory* 35(2), 139–154.
- McDowell, L. (2009). *Working Bodies. Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Wiley-Blackwell.
- McRobbie, A. (2009). *The Aftermath of Feminism. Gender, Culture and Social Change*. London: Sage Publications.
- Mäkinen, K. (2012) *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, H. (2010). *Opiskelemissa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Tampere: Tampere University Press.
- Pietilä, I. (2010). Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 212–241.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Tampere: Tampere University Press.
- Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Steinby, L. (2008). Ryöstelijät ammutaan: moderni minä ja mitä sille sitten tapahtui. Teoksessa Steinby, L. ja Ojajärvi, J. (toim.) *Minä ja markkinavoimat*. Helsinki: Avain, 25–66.
- Suoranta, A. (2009). *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Tampere: Vastapaino.
- Tuomisto, J. (2002). Elinikäisen oppimisen retoriikka ja vallankäyttö. Teoksessa Honkonen, R. (toim.) *Koulutuksen luno. Retoriikka, politiikka ja arviointi*. Tampere: Tampere University Press, 15–34.
- Virolainen, I. (2010). *Johdon coaching: Rajanvetoja, taustateorioita ja prosesseja*. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Vuori, J. (2004). Sukupuolen ja seksuaalisuuden retorinen analyysi. Teoksessa Liljeström, M. (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 93–117.
- Vähämäki, J. (2009). *Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokapitalismissa*. Helsinki: Like.

VIITTEET

- 1 Osa valmentajista puhuu itsestään coacheina ja valmennuksesta coachingina. Koska kenttä on niin monimuotoinen, on mahdotonta tehdä selkeää eroa näiden ilmaisujen välille – näyttäisi siltä, että useimmiten kyse ei ole käytäntöjen eroista vaan pikemminkin henkilökohtaisesta mieltymyksestä sanojen käytössä. Tässä artikkelissa käytän selvyden vuoksi vain valmennus-sanaa, sillä suomenkielisenä se sopii paremmin tutkimustekstiin – englanninkielisessä tekstissä olen käyttänyt sanaa coaching.
- 2 Väitöskirjassani *Becoming Valuable Selves* (Mäkinen 2012) on täydellinen luettelo tutkimusaineistosta. Tutkimusta ja aineiston keruuta rahoittivat Suomen Akatemia ja Suomen Kulttuurirahasto.
- 3 Ohjaajani Päivi Korvajärvi teki muutamia haastatteluja ja teimme myös yhden yhteishaastattelun. Lisäksi sain luentomuistiinpanoja Beela-projektimme muilta jäseniltä.
- 4 www.coaching-yhdistys.com (viite tarkistettu 14.11.2012).
- 5 Tällaista valmennustoimintaa osana "syrjäytyneisiin nuoriin" kohdistuvia toimenpiteitä on tutkinut Brunila (2012a; 2012b), joka näkee nämä toimenpiteet terapeuttisen eetoksen ja yrittäjyyseetoksen toisiaan ruokkivana kombinaationa.
- 6 You know it's a different world – one in which 40-year job security is a distant memory. These days, there's no loyalty in corporations; you're as apt to be laid off at the first economic hiccup as you are to be promoted. [...] How do you create your own security? (Montoya 2002, suom. Mäkinen).
- 7 You've been through seismic changes from the cut and thrust of the entrepreneurial 80s to the downsizing in the 90s. You live in a world of flexible, short-term contracts – in other words, sort out your own pension and health benefits. As organisations flatten and shed bureaucracy, job security is gone. [...] Our careers, the rewards, the satisfaction and, most importantly, their viability, are down to us. (Spillane 2000, 23, suom. Mäkinen).
- 8 Suomalaisesta keskustelusta katso esim. Jokinen ym. 2011, Korhonen ym. 2009, Jakonen ym. 2006, Suoranta 2009.