



OULUN YLIOPISTO  
UNIVERSITY of OULU

TUOMIKOSKI, SUVI

TOIMIJUUDEN OHJAAMINEN TYÖMOTIVAATION LISÄÄMISEN  
MENETELMÄNÄ

Kasvatustieteiden kandidaatintyö

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA  
Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö

Kasvatustieteiden koulutus

2016



**Kasvatustieteiden tiedekunta**

**Tiivistelmä opinnäytetyöstä**

Kasvatustieteiden koulutus		Tekijä <b>Tuomikoski Suvi</b>	
Työn nimi Toimijuuden ohjaaminen työmotivaation lisäämisen menetelmänä			
Pääaine Kasvatustieteiden psykologia	Työn laji Kandidaatintyö	Aika helmikuu 2016	Sivumäärä 31
Tiivistelmä			
<p>Työmotivaation tarkastelu on tärkeää tällaisena aikana, jolloin muutos on työelämässä lähes pysyvä olotila. Vaikka aika ei ole mitenkään poikkeuksellinen, jos sitä verrataan muihin lähihistoriamme työn vuosikymmeniin, voidaan kuitenkin todeta nykyisen työelämän asettavan ihmisen lukuisiin valinta- ja muutostilanteisiin, joissa yksilö joutuu tarkastelemaan elämänsä suuntaa aina uudelleen. Tällainen tila tuo yksilön eteen monenlaisia haasteita, joihin vastatakseen hänen tulee olla joustava ja halukas näkemään tulevaisuudessaan aina uusia mahdollisuuksia. Voidakseen toimia näin, yksilö tarvitsee sekä motivaatiota että kykyä kohdata erilaisia tilanteita. Asiaa voidaan tarkastella tällöin esimerkiksi työmotivaation ja toimijuuden näkökulmista.</p> <p>Tämän työn tarkoitus on selvittää, millä tavalla toimijuus ja motivaatio kietoutuvat toisiinsa ja miten niiden läsnäolo tai puute voivat yksilön elämässä ja työnteossa näyttäytyä. Halusin tarkastella työmotivaatiota ohjautuvuuden näkökulmasta, jotta voisin tuoda esille sen, miten ja mistä yksilö voi saada tukea silloin, jos hän kokee, että motivaatio on välillä hukassa tai jos hän ei ole kyvykäs vastaamaan elämässä eteen tuleviin muutoksiin. Asetin työlleni kaksi tutkimuskysymystä: 1. Voidaanko toimijuutta ohjaamalla lisätä työmotivaatiota? 2. Miten toimijuutta ja motivaatiota voidaan ohjata? Toteutin työni niin sanottuna systemaattisena kirjallisuuskatsauksena, jossa tarkoitus on käyttää tarkoin valittuja lähteitä ja nostaa niistä esille tutkimusongelmien mukaisia tärkeitä seikkoja. Pääkäsitteideni työmotivaation ja toimijuuden lisäksi tarkastelin myös motivaatiota yleisellä tasolla, jotta kykenin rakentamaan työmotivaatiolle pohjan ja näkemään, mistä se lähtökohtaisin ammentaa voimansa. Lisäsin tarkasteluun myös ohjaamisen teorian ja esitin joitakin konkreettisia menetelmiä, joilla toimijuutta voidaan ohjata ja työmotivaatiota näin ollen vahvistaa.</p> <p>Minulle selvisi, että toimijuus, joka viittaa yksilön tai ryhmän kykyyn hallita omaa elämää ja tehdä sitä koskevia valintoja, mahdollistaa sen, että työssä tai elämässä on ylipäättänsä mahdollista toimia. Toimijuuden voidaan ajatella olevan yksi niistä "voimista", joiden avulla ihminen saa aikaan asioita. Toimijuutta vahvistetaan esimerkiksi siten, että yksilön tavoitteet, päämäärät ja pyrkimykset saadaan kirkastettua. Yksilön tulee kokea, että hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja että hän tekee sitä koskevia päätöksiä. Motivaatio puolestaan voisi olla se "energia", joka auttaa meitä liikahdamaan eteenpäin. Motivaatio kumpuaa mekanistisista ja organistisista motivaatiotekijöistä ja siihen vaikuttavat yksilön tarpeet, ympäristön ärsykkeet ja fysiologiset vietit. Näihin perustuu myös ajatus siitä, että erilaisia ihmisiä motivoi erilaiset asiat niin työssä kuin vapaa-ajallakin.</p> <p>Sekä työmotivaatio että toimijuus ovat tavallaan automaattisesti ihmisen sisältä kumpuavia asioita. Näihin molempiin voidaan kuitenkin vaikuttaa myös ulkoapäin. Kun toimijuuden koetaan vahvistuvan, myös motivaation voidaan ajatella kasvavan. Toimijuus voi myös säilyä, vaikka motivaatio heikkenisi. Koska toimijuus tarvitsee usein tuekseen vuorovaikutusta, sitä voidaan vahvistaa esimerkiksi erilaisissa ohjauspalveluissa. Nykyisin tällaista ohjausta on saatavilla varsin monella sektorilla ja myös työelämää tukevaa toimijuuden ohjausta on tarjolla. Näissä ohjauksen muodoissa keskitytään siihen, että yksilö kokisi ohjaavansa omaa elämäänsä, tehden yksilöstä oman elämänsä asiantuntijan. Tällaisen toiminnan voidaan katsoa vahvistavan myös yksilön työmotivaatiota, joka todennäköisesti lisää myös hänen kokemaansa hyvinvointia.</p>			
Asiasanat    motivaatio, työmotivaatio, toimijuus, ohjaaminen			

# Sisällys

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖMOTIVAATIO.....	3
2.1 Motivaation perusta.....	3
2.2 Työmotivaation lähtökohtia.....	5
2.3 Työmotivaatioon vaikuttamisen mahdollisuudet.....	8
3 TOIMIJUUS.....	11
3.1 Toimijuuden määritelmiä.....	11
3.2 Toimijuuden merkitys.....	14
4 OHJAAMINEN.....	16
4.1 Ohjaustyön lähtökohtia.....	16
4.2 Ohjaus yksilöllisen kasvun tukena.....	17
4.3 Toimijuuden tukeminen ohjauksen avulla.....	19
4.4 Menetelmiä: dialoginen ohjaus, motivointi ja NLP.....	20
5 POHDINTA.....	24
LÄHTEET.....	27

# 1 JOHDANTO

Mielenkiintoni toimijuuteen ja työmotivaatioon kumpuaa pääasiassa työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Olen tarkastellut yhteiskunnassamme tapahtuvia uudistuksia ja pohtinut niiden vaikutuksia työelämään. Esimerkiksi erinäiset talousongelmat sekä monet rakenteelliset seikat ovat vääjäämättä vaikuttaneet siihen, että työelämässä on koettu viime aikoina varsin mittava määrä erilaisia muutoksia. Tosin emme elä mitenkään poikkeuksellista aikaa, työ on muuttanut muotoaan aina ja sopeutumista on vaadittu varmasti kaikilta sukupolvilta. Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen (2014, 18) mainitsevat kuitenkin tämän hetkiseen työn muutokseen liittyvinä erityispiirteinä esimerkiksi organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisen välttämättömyyden sekä oppimisen ja uudistumisen vaatimuksen. Muun muassa Saari (2014, 17-26) käsittelee lisäksi tällaiseen muutokseen liittyen työhön liittyvää epävarmuutta ja työn yksilöllistymistä.

Eräänlaisena vastauksena tällaisiin nykytyön vaatimuksiin eli miten voidaan kehittyä, uudistua, oppia ja sietää epävarmuutta, aloitan työni tarkastelemalla motivaation ja työmotivaation käsitteitä. Vaikka mielenkiintoni on ensisijaisesti työmotivaatiossa, esitän aivan aluksi kuitenkin myös joitakin motivaation yleispiirteitä, sillä ne ovat myös työmotivaation lähtökohtia. Lehtinen, Kuusinen & Vauras (2007, 177) muun muassa toteavat, että motivaatiota voidaan kutsua tilaksi, joka saa aikaan, ohjaa ja ylläpitää toimintaa. Motivaation lähteillä ja sillä mikä motivaatiota ylläpitää, on merkitystä esimerkiksi silloin, kun tarkastelemme sitä, mikä saa yksilön sitoutumaan työhönsä tai tekemään parhaansa.

Toiseksi liitän työmotivaation tarkasteluun toimijuuden käsitteen. Kuten Vehviläinen (2014, 21) toteaa, on varsin yleistä yhdistää nämä kaksi tekijää. Toimijuus voidaan kuvata hänen mukaansa esimerkiksi yksilön tai ryhmän toimintana, aloitteellisuutena ja kykynä ottaa toimijan tai tekijän asema. Toimijuus voi näkyä vahvana motivaationa, mutta se voi myös säilyä, vaikka motivaatio vaihtelisi. Näin ollen voidaan esittää tässä kohtaa hypoteesi: toimijuuden avulla yksilö ylläpitää myös motivaatiotaan, joka saa hänet todennäköisesti myös voimaan hyvin työssään.

Lisäksi tulen tarkastelemaan edellä mainittujen asioiden ohjattavuutta. Näkökulmani perustuu ajatukseen, että toimijuuteen ja motivaatioon on mahdollista vaikuttaa myös ulkopuolisen toimesta. Erinäisissä elämän siirtymä- ja solmukohdissa on usein tarpeellista saada ulkopuolista konsultaatiota, joka voi avata yksilön näkemyksiä asioihin tai viedä prosesseja eteenpäin. Vehviläinen (2014, 34-35) toteaa, että tässä niin kutsutussa jälkimodernissa yhteiskunnassa ihmisen elämänsä ja arki sisältävät paljon valintatilanteita, muutosprosesseja, katkoja koulutus- ja työelämänpoluilla ja identiteetin uudelleen tulkintaa. Voidaan ajatella, että yhä lisääntyvä ohjauksen tarve liittyy myös tämän hetkisen elämän riskien hallintaan. Ihmisen täytyy tällaisessa tilanteessa määritellä suhteensa työhön useaan kertaan elämänsä aikana. Tällöin ohjauksen tarpeellisuus nousee usein esille. Tarkastelen, miten ohjaaja voi vastata tällaiseen tarpeeseen ja miten tällainen toiminta voi lisätä ohjattavan kykyä kohdata asioita.

Nostan lopuksi esille joitakin konkreettisia ohjausmenetelmiä, joilla tällaista tukea voidaan tarjota. Muun muassa dialoginen ohjaus, motivointi ja NLP ovat työmenetelmiä, joilla katsotaan olevan yksilön toimijuutta tukevia ja motivaatiota vahvistavia ominaisuuksia. Ne tähtäävät yksinkertaistettuna siihen, että yksilön näkemys oman elämänsä suunnasta ja mahdollisuuksista voimistuisi. Lisäksi keskeistä on, että ohjattava kokisi itse hallitsevansa omaa elämäänsä, etenkin silloin, kun hän on keskellä elämän siirtymäkohtia tai työelämän mukanaan tuomia haasteita.

Toimijuutta ja motivaatiota on tarkasteltu varsin paljon erilaisissa yhteyksissä. Yhteistä aiemmalle tutkimukselle on esimerkiksi se, että näiden asioiden katsotaan kehittyvän suhteessa ympäristöön ja muihin ihmisiin. Tämä antaa hyvän lähtökodan myös omalle tutkimukselleni. Keskityn tässä työssä tarkastelemaan näitä asioita työelämää ja sitä seuraavaa yksilöiden voimaantumista ja hyvinvointia silmällä pitäen. Oletan, että työmotivaatio ei ole pelkästään yksilöstä itsestään kiinni, vaan siihen vaikuttaa moni tekijä. Päättökysongelmani tässä työssä on: voidaanko toimijuutta ohjaamalla lisätä työmotivaatiota? Alaongelmana on lisäksi, miten toimijuutta ja motivaatiota voidaan ohjata?

## 2 TYÖMOTIVAATIO

Työmotivaatio on käsite, johon voidaan mainita sisältyvän muun muassa sekä yksilöä ohjaavat että hänen tekemistään edistävät seikat. Jotta olisi mahdollista ymmärtää, mistä työmotivaatiossa on kysymys, on järkevää aluksi hieman tarkastella mitä motivaatio on ja mistä se saa alkunsa. Pyrin ensin luomaan lukijalle näkemyksen motivaatiosta ja nostamaan joitakin pääteorioita esille sen perusteista. Tämän jälkeen esitän tarkempia kuvauksia itse työmotivaatiosta.

### 2.1 Motivaation perusta

Motivaatiota voidaan pitää yleisnimikkeenä monille toimintaa suuntaaville, ylläpitäville tai estäville tekijöille. Lisäksi motivaatiokäsitteellä on perinteisesti koitettu kuvata sitä, miksi yksilö kiinnostuu juuri tietyistä asiasta. Tosin tällainen yksilökeskeinen ajattelumalli, jossa korostuu yksilön henkilökohtaiset motivaattorit, on myöhemmin laajentunut näkemykseen motivaatiosta osana sosiaalista ympäristöä, jossa motivoitunut toiminta tapahtuu. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 212-213.)

Motivaatio vaikuttaa muun muassa siihen, millä tavalla yksilö valitsee tiettyjen toiminta- ja käyttäytymisvaihtoehtojen väliltä. Lisäksi motivaatiolla on vaikutusta siihen kuinka määrätietoisesti yksilö alkaa tehdä jotakin tai kuinka hän keskittyy tekemiseensä. Voidaan myös todeta, että motivaation määrä vaikuttaa henkilön ajatuksiin ja tunteisiin silloin, kun hän suorittaa tiettyä tehtävää. (Lehtinen, Kuusinen & Vauras 2007, 177.) Lisäksi voidaan todeta, että perimmältään motivaatiossa on kyse ihmisen toiminnan virittymisestä ja ohjaamiseen liittyvistä kysymyksistä. Tarkastelussa on usein toimijan henkilökohtaiset tavoitteet, uskomukset mahdollisuuksista vaikuttaa omaan toimintaan ja emootioiden eli tunteiden viriämiseen. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 213.)

Usein haasteelliset tilanteet käynnistävät motivaation tehdä jotakin. Niin sanotut motivaatiotekijät, jotka voidaan jakaa mekanistisiin ja organistisiin, toimivat eräänlaisina

käynnistäjinä. Mekanistisesti ajatellen ihminen nähdään passiivisena suhteessa siihen, voiko hän vaikuttaa omiin asioihinsa. Tästä näkökulmasta tarkastellen motivaatio lähtee yksilön fysiologisista vieteistä ja ympäristön ärsykkeistä. Organistinen näkökanta puolestaan esittää, että ihminen on aktiivinen toimija sosiaalisessa ympäristössään. Motivaatio on tällöin lähtöisin henkilön psykologisista tarpeista. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11-13.)

Motivaation on todettu liittyvän kiinteästi yksilön psyykkiseen hyvinvointiin. Näiden asioiden sanotaan olevan kehämäisiä. Henkilön psyykkinen hyvinvointi on yhteydessä siihen, millaisia tavoitteita yksilö itselleen asettaa ja toisaalta myös miten hän näitä tavoitteita arvioi. Hyvinvoinnin on todettu lisääntyvän, jos henkilö asettaa itselleen tavoitteita, jotka tukevat häntä haasteiden ja kehitystehtävien ratkaisuisissa. Lisäksi yksilön tulisi osata muuttaa tavoitteita muutoksien ja haasteiden mukaan. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 158-159, 168.)

Koska ei tunneta yhtä, yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa, Ruohotie (1995, 18) kokoaa sen sijaan yhteen motivaatioteorioihin liittyviä keskeisiä elementtejä. Hän toteaa motivaation koostuvan perustasta, joka sisältää yksilön tarpeet, arvot ja motiivit. Motivaation perustaan liitetään esimerkiksi Maslowin tarvehierarkiateoria, Alderferin dynaaminen tarveteoria ja Decin sisäinen motivaatioteoria. Toiseksi motivaatioon voidaan liittää ydin, jossa ensisijaisia ovat henkilön tavoitteet, aikomukset, suoritukseen liittyvät seikat ja odotukset. Tällaista teoriaa edustavat esimerkiksi Ajzen suunnitellun toiminnan teoria, Banduran sosiaalis-kognitiivinen teoria ja Weinerin attribuutioteoria. Motivaation huipentumana ovat seuraukset, joissa tärkeimpiä elementtejä ovat palkkiot ja tyytyväisyys. Tällaista suuntaa edustavat muun muassa Herzbergin kaksifaktoriteoria ja Locken tyytyväisyysteoria.

Motivaatioteorioihin on liitetty myös niin sanottu elämäkulun motivaatiomalli. Siinä korostuu ajatus siitä, että ihmiset suuntaavat elämäänsä henkilökohtaisten tavoitteiden avulla. Se koostuu neljästä s:stä, joita ovat suuntaaminen, suunnistaminen, säätely ja sopeuttaminen. Asia voidaan havainnollistaa siten, että erilaiset kehitystehtävät ja roolisiirtymät suuntaavat yksilön mahdollisuuksia ja rajoitteita. Ympärillä olevat ihmiset suuntaavat yksilön elämää, mutta hän myös itse suunnistaa ja ohjaa elämäänsä tiettyyn

suuntaan omien tavoitteidensa kautta. Itsesäätelyn avulla yksilö puolestaan säätelee elämäänsä, yhdessä muiden kanssa. Toisaalta kaikki toiveet eivät aina elämässä toteudu ja tämä tarkoittaa, että yksilö joutuu myös sopeutumaan siihen, että tavoitteita pitää muokata tai niistä pitää joskus jopa luopua. (Salmela-Aro 2010, 130-134.)

## **2.2 Työmotivaation lähtökohtia**

Työmotivaatioksi kutsutaan puolestaan sitä tilaa, joka saa ihmisen pysymään työssään ja jatkamaan työtään. Organisaatiot ovat kiinnostuneita motivaatiosta, koska ilman sitä ei synny suorituksia ja tuloksia. Luodut strategiat eivät myöskään toteudu, jos yksilöt eivät halua työskennellä päämäärien eteen. (Vartiainen & Nurmela 2005, 188.)

Työmotivaatiota koskien voidaan esittää niin sanottu motivaatioprosessi, johon sisältyy niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat suoranaisesti yksilön työmotivaatioon. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi persoonallisuuteen liittyvät asiat, kuten henkilön mielenkiinnon kohteet ja harrastukset, hänen asenteensa työtä ja itseään kohtaan sekä hänen tarpeensa itsensä toteuttamista, arvostuksen kokemista ja liittymisentarvettaan koskien. Prosessiin vaikuttavat myös yksilön työtehtäviin liittyvät seikat kuten työn mielekkyys, vaihtelevuus, vastuullisuus, itsenäisyys, palautteen saaminen, saavutukset ja työssä kehittyminen. Tärkeänä osana ovat myös työympäristöön liittyvät asiat, joihin kuuluvat muun muassa palkkaukseen, työn järjestelyihin, johtamistyyliin, ilmapiiriin ja ryhmän sisäisiin suhteisiin liittyvät seikat. (Ruohotie 1983, 16-17.)

Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä on paljon ja ne ovat usein hyvin yksilöllisiä. Joitakin yhteneviä seikkoja aiheesta voidaan kuitenkin esittää. Esimerkiksi Jokisaaren (2005, 71) mukaan yksilön kokemukset ovat tärkeässä asemassa hänen myöhempää motivaatiotaan tarkastellessa. On todettu, että esimerkiksi työssä saadut positiiviset kokemukset edesauttavat henkilön työelämässä pysymistä ja vastaavasti negatiiviset voivat saada aikaan sen, että henkilö vetäytyy sieltä pois. Lisäksi toiminnan kautta saatu palaute erilaisissa tilanteissa, tapahtumissa ja yrityksissä muokkaa yksilön motivaatorakenteita. Nämä rakenteet vaikuttavat myöhemmin hänen kiinnostuksenkohteisiin ja tavoitteisiinsa.



Yleistäen voidaan sanoa, että innostunut työntekijä jaksaa ja haluaa tehdä työnsä hyvin. Innostus saa näkemään asiat mukavina ja mukaansatempaavina. Henkilö, jolla on korkea motivaatio, yrittää muita enemmän, sitoutuu toimintaan ja yhteisöön sekä keskittyy ja suoriutuu tehtävistään paremmin. Näiden asioiden valossa motivaatio tai sen puute, on selkeästi yhdistettävissä hyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen. (Liukkonen ym. 2006, 6-12.)

Motivaatiotutkimuksen ja motivaation lähteiden yhteydessä on nostettu esille myös käsite nimeltään minäpystyvyys. Tällä tarkoitetaan yksilön uskomuksia, joita hänellä on itsestään ja kyvystään selviytyä tietyistä tehtävistä. Minäpystyvyys liittyy myös yksilön käsityksiin omista resursseistaan toteuttaa tiettyjä toimintoja. Tällaisien käsityksien muodostumiseen vaikuttavat onnistumiset, epäonnistumiset, kasvatus ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta yksilölle välittyneet uskomukset. Minäpystyvyydellä on todettu olevan monenlaisia vaikutuksia. Se voi esimerkiksi vaikuttaa siihen, millaisia tehtäviä yksilö valitsee ja mihin hän ryhtyy, lisäksi se voi vaikuttaa niiden ajatteluprosessien tasoon, joita henkilö käyttää tehtävää suorittaessaan. On myös todettu, että ne joilla minäpystyvyyden tunne on vahvempi, voivat olla sitkeämpiä tekemään töitä tavoitteensa eteen. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 225-226.)

Oksanen (2014, 21-44) puhuu motivaatiosta sekä sisäisenä että ulkoisena tekijänä. Hän mainitsee ammatillisen motivoinnin yhteydessä, että usein ihmisellä on aluksi jokin ulkoinen vaikutin, joka saa hänet hakemaan muutosta. Tämä voi olla esimerkiksi yhteisön tai ympäristön asettama tarve, johon yksilö pyrkii vastaamaan. Vähitellen yksilö hyväksyy tarpeen tai tavoitteen ja se muuttuu hänen sisäiseksi motivaatiokseen, jolloin muutos alkaa kiinnostaa yksilöä itseäänkin. Jotta sisäinen motivaatio voi syntyä, yksilön tulisi kokea voivansa vaikuttaa asioihinsa, hänen tulee tuntea olevansa kyvykäs vaikuttamaan omaan elämänlaatuunsa ja hänellä tulee olla tunne sosiaalisesta yhteydestä muihin ihmisiin, jotta hän voi saada tukea omille ajatuksilleen ja tunteilleen.

Tilaa, jossa yksilön motivaatio johonkin on täysin kadonnut, kutsutaan puolestaan amotivaatioksi. Tällaisessa tilanteessa toimintaa ohjataan täysin ulkoa päin, se on kontrolloitua, eikä henkilö koe tilanteessa minkäänlaista autonomiaa. Tämä johtaa siihen, että henkilö ei voi nähdä toimintansa ja ponnistelujensa tarkoitusta tai sitä mikä on tavoite.

Näissä tilanteissa henkilölle tulee lisäksi usein tunne, että hän ei näe mitään syytä toimia päämäärien eteen parasta antaen. Amotivaatio voi näkyä työpaikalla esimerkiksi siten, että henkilö alkaa vältellä vastuuta, hänelle kertyy poissaoloja ja hän voi jopa alkaa protestoimaan kaikkea vastaan. Lisäksi tällaisessa tilanteessa henkilö päättää suoritua vain pakollisesta eli tuottavuus on heikkoa. (Liukkonen ym. 2006, 82-83.)

Myös jaksaminen on motivaatioon usein yhdistetty käsite. Se on moniulotteinen asia, joka pitää sisällään myös tietynlaisen sinnittelyn kulttuurin. Usein ihmiset koittavat ”jaksaa” elämässään. Esimerkiksi työssä jaksetaan kunhan pian tulee viikonloppu tai kesäloma. Jaksamiseen liittyy myös sellainen negatiivinen sävy, että usein emme muista elää tätä hetkeä, koska tavoittemme on tulevaisuudessa. Tämä voi johtaa mainittuun sinnittelyyn, innostumisen sijasta. On hyvä pitää mielessä, että jaksaminen johonkin asti ei riitä tavoitteeksi elämässä, joten se ei voi myöskään olla motivaation perusta. (Hämäläinen 2001, 10.)

Motivaatiolla on sanottu olevan merkittävä osa esimerkiksi työuupumuksen kehittymisessä. Työuupumuksen katsotaan olevan riski niille, joilla on erittäin korkea motivaatio työhönsä. Nämä henkilöt asettavat yleensä itselleen paljon tavoitteita, jotka ovat stressaavia ja saavuttamattomia. Usein nämä motivoituneet ihmiset eivät kuitenkaan koe saavansa näihin tavoitteisiinsa tukea ja he kokevat lisäksi, että nämä projektit eivät edisty. Nämä asiat yhdessä muiden tekijöiden kanssa voivat johtaa työssä uupumiseen. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 163.)

Työssä uupumiseen liittyy on myös todettu, että ihminen ei väsy liialliseen työmäärään, vaan siihen, että hänellä ei ole motivaatiota ja innostusta tehdä työtään. On myös sanottu, että innostuminen on kadonnut sen myötä, kun ihminen on siirtynyt seuraamaan sivusta kuinka hänen elämänsä etenee, sen sijaan että hän itse ohjaisi elämäänsä ja keskittyisi tuottamaan innostusta siihen. (Hämäläinen 2001, 14.)

### 2.3 Työmotivaatioon vaikuttamisen mahdollisuudet

Yksilön motivaatioon on mahdollista vaikuttaa sekä henkilön itsensä että ulkopuolisen (työnantajan) toimesta. Keskityn tässä yhteydessä niihin seikkoihin, joita yksilön on mahdollista itse harjaannuttaa, mutta tuon lyhyesti esille myös organisaatioiden mahdollisuudet tukea työntekijänsä motivaatiota. Nostan esille myös tämän puolen, koska näiden mahdollisuuksien ymmärtäminen tuo esille sen seikan, että motivaatioon vaikutetaan hyvin monelta suunnalta. Kuten Hakanen (2009) esittää, korkeakin motivaatio voidaan nujertaa huonolla ja välinpitämättömällä johtamisella. On hyvä havaita, että motivaatio ei säily tai lisääny, elleivät nämä asiat ole tasapainossa.

Räsänen (1994, 73-74) näkemyksen mukaan motivaatio lähtee yksilöstä itsestään, siitä kuinka hän näkee tulevaisuutensa ja millaisia asioita hän siihen liittyen tavoittelee. Hän yhdistää motivaation oppimiseen. Motivoimisessa on tässä kontekstissa kysymys perusteellisesta ajattelutavan muutoksesta ja motivaatiossa oikeudenmukaisesta mahdollisuudesta rakentaa yksilön omaa tulevaisuutta. On tärkeää muistaa, että oppimis- ja työmotivaation pohjalla ovat yksilön omat kokemukset ja käsitykset asioista, eivät ulkoa päin tehdyt tulkinnat esimerkiksi työn mielekkyydestä.

Oppimiseen liitettynä motivaatiosta on myös esitetty näkökulma, että toiminnan ja tehtävien välttelyn syy ei välttämättä ole pelkästään motivaation puute. Kyse on myös orientaatio- eli erilaisista tulkinta- ja toimintamalleista. Niihin perustuen yksilö tekee tiettyjä valintoja, joiden mukaan hän tulkitsee tilanteen vaatimukset ja asettaa omat tavoitteensa. Näihin malleihin perustuen on laadittu muun muassa erilaisia toimintaohjeita motivaation lisäämiseksi. Keinoja voivat olla esimerkiksi itsensä palkitseminen tai rankaiseminen suorituksen mukaan, tavoitteiden laajentaminen kuvittelemalla niiden suurempia merkityksiä, mielikuvien luominen hyvin tehdystä työstä, sellaisten tapojen kehittäminen joilla työ muuttuu miellyttävämmäksi, itsensä neuvominen toiminnan aikana, ahdistavassa tilanteessa itsensä psyykkaaminen hengitystä ja rauhoittamista käyttäen sekä resurssien ja omien vahvuuksien tietoinen pohdiskelu. (Lehtinen ym. 2007, 205, 215.)

Hämäläinen (2001, 129-130) korostaa jaksamiseen liittyen itsensä johtamisen tärkeyttä. Hän toteaa, että motivaatio työhön lisääntyy huomattavasti, jos työpaikan ilmapiiri on hyvä

ja muutkin ulkoiset tekijät ovat kunnossa. Kuitenkin yhtä tärkeää on huomata se, ettei innostuminen ja jaksaminen välttämättä lähde ulkoa vaan sisältä käsin. Yksilön tulee havaita, mitkä asiat häntä motivoivat ja vaatia rohkeasti muutosta niissä asioissa, jotka häntä eivät miellytä. Muutoksien avulla voi tapahtua paljon hyvää, etenkin jos yksilö alkaa itse luoda ja rakentaa elämänsä.

Yksilö voi lisäksi pyrkiä vaikuttamaan jaksamiseensa huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan. Jos henkilö on hyvässä kunnossa sekä fyysisesti että henkisesti, hänen jaksamisensa todennäköisesti paranee. Tällä voisi olettaa olevan vaikutusta myös motivaatioon. Töissä jaksamiseen liittyen on tärkeää huomata ne monet tekijät, jotka vaikuttavat positiivisesti yksilöön. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi taukojen pitäminen, ylitöiden tekemisen huomioiminen, työhön liiaksi kietoutumisen välttäminen sekä yhteisöllisyydestä - ja omasta ajasta huolehtiminen. (Hämäläinen 2001, 153-157.)

Muun muassa Ruohotie (1983) on tarkastellut yksilöiden työmotivaatiota sekä motivaation ja työkäyttäytymisen välisiä yhteyksiä. Hän nosti jo 80-luvulla esille seikan, jonka mukaan työmotivaation ylläpitäminen ja lisääminen olisivat henkilöstöohjauksen suurimpia ongelmia. Näkökulma oli tuolloin tosin se, että kyse on yksilön valmiuksien ja motivaation yhteenliittymästä, johon yritys ja sen johto voivat vahvasti vaikuttaa. Asiat, joihin yritykset voivat vaikuttaa ja jotka liittyvät yksilön motivaatioon, ovat esimerkiksi ammatissa kehittymiseen, organisaation rakenteeseen ja ilmapiiriin, työpaikan ihmissuhteisiin, työn ulkopuolisiin tekijöihin ja yksilön rooliin organisaatiossa liittyvät seikat.

Konkreettisia toimintatapoja yksilön motivaation lisäämiseen ovat niin sanotut sisäiset ja ulkoiset motivaatiokeinot. Sisäisillä keinoilla on tavoitteena kehittää itse työtä sellaiseksi, että työ on sekä innostavaa että iloa ja tyydytystä tuottavaa. Tällöin työntekijä ei halua luopua siitä. Ulkoisiin motivaattoreihin on tullut perinteisten menetelmien, kuten palkan tai bonuksien, lisäksi mukaan myös uusia konsteja. Nämä seikat ovat pääasiassa työntekijöiden toiveista lähtöisin olevia. Tällaisia ovat esimerkiksi joustava työaika ja -paikka, erilaiset lasten- ja omaishoidolliset palvelut, kotisiivouspalvelut, työaikapankki ja sapattivapaat. Erilaisten palkitsemisjärjestelmien käyttö voi olla yritykselle jopa kilpailuetu. (Liukkonen ym. 2006, 99-100.)

On todettu, että sisäiseen motivaatioon voidaan parhaiten vaikuttaa vuorovaikutuksen avulla. Parhaaksi keinoksi on mainittu palautteen antaminen. Ulkoisella motivoinilla (kuten palkitseminen) on todettu olevan eniten vaikutusta toiminnan suuntaamiseen ja ylläpitoon. Sisäisillä menetelmillä puolestaan voidaan vaikuttaa parhaiten innostukseen ja syvälliseen kiinnostuksen luomiseen. (Vartiainen & Nurmela 2005, 197.)

Liukkonen kumppaneineen (2002) korostaa, että motivaatio on yksi erittäin tärkeä tekijä työtyytyväisyyttä koskien. Yksilöiden erilaiset motivaatiotekijät tuleekin huomioida työsuunnittelussa. Täten sekä sisäiset että ulkoiset tekijät ovat motivaattoreina oleellisia. Niiden niin sanottu arvojärjestys riippuu työtehtävästä ja tekijästä. Esimerkiksi matalaa palkkaa saavalle on varmasti tärkeää, että työ itsessään tuottaa tyydytystä ja luonnistumisen tunteita. Motivaatioon vaikuttaa suuresti se, saammeko työn kautta tuntea olevamme arvostettuja ja koemmeko tekevämme jotakin tärkeää. Lisäksi on tärkeää, että työntekijä ymmärtää yrityksen päämäärän ja oman työtehtävänsä merkityksen kokonaisuudessa.

Työyhteisöä, joka osoittaa luottamusta tekijöitään kohtaan, asettaa tavoitteita jotka on mahdollista saavuttaa, mahdollistaa yhdessä oppimisen, jakaa vastuuta sopivassa suhteessa, luo mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön, jossa on hyvä yhteishenki, jossa esimies osaa asiansa ja jossa jaetaan palautetta tehdystä työstä, voidaan pitää eräänlaisena motivoivan työympäristön määritelmänä (Hämäläinen 2001, 130-152).

### 3 TOIMIJUUS

Toimijuus yhdistetään usein ikään tai kehitysvaiheisiin. Toimijuutta on tutkittu esimerkiksi lapsuuteen ja vanhuuteen liittyvänä seikkana. Myös toimijuuden vaikutus kahden ihmisen, kuten esimerkiksi lapsen ja vanhemman välisissä suhteissa, on saanut jalansijaa aiemmissä tutkimuksissa. Toimijuus on myös nostettu ohjautuvuuden tai ohjattavuuden rinnalle (muun muassa Eteläpelto 2014 & Vanhalakka-Ruoho 2015). Tarkastelen tässä yhteydessä toimijuutta siitä näkökulmasta, miten toimijuus ymmärretään yksilön toimintaa tukevana tekijänä hänen kohdatessaan muutoksia elämässä ja työssä.

#### 3.1 Toimijuuden määritelmiä

Eteläpelto (2012) toteaa, että toimijuudella tarkoitetaan yksilön aktiivisuutta sekä halua ja tahtoa toimia erilaisissa tilanteissa. Toimijuus on yksinkertaistaen myös elämänhallintaa, vaikuttamista, kannanottoa, aktiivisuutta, aloitteellista toimintaa, autonomiaa ja vaikutusmahdollisuutta. Se on hänen mukaansa myös kykyä ja resursseja vaikuttaa omaan elämään sekä oikeiden valintojen tekoa.

Toimijuutta voidaan tarkastella myös esimerkiksi kohteen tai toimijan kautta. Sen voidaan sanoa olevan sekä määriteltyä että määrittelemätöntä ja myös muuttuvaa. Toimijuutta voidaan tarkastella lisäksi erilaisissa ympäristöissä, sosiaalisissa suhteissa ja rakenteissa tuotettuina asemina. Näissä asemissa rakentuvat myös yksilön mahdolliset toiminnan ja oppimisen kentät. (Pirkkalainen 2003, 34, 37.)

Toimijuudesta on myös todettu, että sitä on kuvattu ajan saatossa monenlaisista näkökulmista käsin. Se on yhdistetty niin yksilön luokkaan, koulutukseen, sukupuoleen kuin ikääntymiseenkin liittyvänä seikkana, hyvin monitahoisena ilmiönä. Yhtenä yhteneväisenä piirteenä tälle keskustelulle on voitu kuitenkin pitää pyrkimystä tarkastella maailmaa toimivan yksilön perspektiivistä ja kokemuksesta käsin. (Kauppila, Silvonen & Vanhalakka-Ruoho 2015.) Lisäksi Vanhalakka-Ruoho (2014, 192) yhdistää toimijuuden eri

tilanteisiin, toimintaympäristöihin, rakenteisiin ja kulloiseenkin aikakauteen. Hän toteaa, että toimijuudessa on syytä tarkastella myös sitä, miten ihmiset toimivat ja voivat toimia. Toimijuus ei hänen mukaansa ole pelkästään suunnitelmia ja valintoja.

Åkerblad (2014, 44) puolestaan yhdistää toimijuuden kokemiseen. Kokemuksien kautta yksilö voi saada tietoa siitä, mitä hän osaa ja mihin hän pystyy. Toimijuus yhdistyy myös tunteisiin, voidaan puhua esimerkiksi niin sanotusta kehollisesta- ja tunnetoimijuudesta. Lisäksi hän mieltää toimijuuden ja toiminnan olevan aina suhteista, joka muodostuu erilaisissa prosesseissa. Voyer & Franks (2014, 102) mainitsevat niin sanotuissa toimijuuden tiedostamisen tasoissaan myös epäsuoran toimijuuden, jolla he viittaavat Åkerblandin mukaisesti kehollisuuteen. Tällainen epäsuora, sensomotorinen ajatus perustuu siihen, että toimijuutta on myös sellainen kokemus tai tunne, jossa yksilö tiedostaa itsensä osana toimintaa, muttei välttämättä tiedosta täysin sitä, mikä oma rooli tapahtumien kulussa on. Heidän mukaansa on olemassa myös suoraa toimijuutta, joka on enemmän kognitiivista, itseään peilaavaa ja johon sisältyy esimerkiksi kerronnallisuutta sekä lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitteita. Yksilön suoraan toimijuuteen vaikuttavat muun muassa kulttuurilliset uskomukset toiminnasta ja käyttäytymisestä, siitä minkä oletetaan olevan hyvää. Niin kutsuttu sovitteleva toimijuus puolestaan sisältää jo monimutkaisia toimia ja suunnitelmia, mutta se ei tarkoita, että yksilön tulisi täysin tiedostaa toimijuutensa.

Motivaatiotutkijat liittävät toimijuuden lisäksi yksilön kokemukseen siitä, onko tämä riittävän kyvykäs toteuttamaan asetetun tavoitteen, onko yksilö kykenevä itsenäisesti säätämään toimintaansa ja lisäksi kokeeko yksilö yhteenkuuluvuuden tunnetta johonkin hänelle mielekkääseen toimintaan. Osallisuutta korostavat, sosiologisesti painottuneet linjat puolestaan puhuvat toimijuuden yhteydessä osallisuudesta, tekijyydestä ja asianomistajuudesta. Lisäksi eräiden näkökulmien yhteydessä voidaan puhua muun muassa aktiivisesta vaikuttamisesta sekä relationaalisesta tai episteemisestä toimijuudesta. Relationaalisuus viittaa tässä yhteydessä yksilön kykyyn toimia muiden kanssa, tukeutua muiden osaamiseen ja kykyyn jakaa omaa osaamistaan. Episteeminen puolestaan liittyy yksilön mahdollisuuksiin olla luova ja tuoda omia ideoita muiden käyttöön. (Vehviläinen 2014, 21-22.)

Psykologian piirissä mainitaan myös yksilöllisyyttä korostavia toimijuuden käsitteitä. Niissä viitataan yksilön agenttisiin piirteisiin, joilla tarkoitetaan yksilön omia käsityksiä itsestään, kyvyistään, tavoitteistaan, valinnoistaan ja strategioistaan. Tällöin yksilö luo oman elämänsä näihin uskomuksiin perustuen. Lisäksi niin sanotun eksistentiaalisen toimijuuden mukaisesti myös vapaus, vastuu ja valinnat ohjaavat tätä elämänsä. Yksilö voi lähtökohtaisesti aina harkita ja tehdä valintoja sen suhteen miten hän toimii. (Vanhalakka-Ruoho 2014, 193-198.)

Toimijuuteen voidaan liittää lisäksi itseohjautuvuuden käsite. Itseohjautuvuudella viitataan kasvatustieteissä lähinnä autonomiseen itseyyteen ja siihen, että itseys on ympäristöstään erillinen toiminnallinen elementti. Itseohjautuvuuteen on syytä liittää myös oletus ohjattavuudesta, ohjaajasta ja ohjauksesta. (Pirkkalainen 2003, 35.) Ruohotie (1995, 8-9) mainitsee lisäksi itseohjautuvuuden suhteessa oppimiseen ja toteaa, että kyse on myös ihmisestä aktiivisena tiedon etsijänä, joka tekee itsenäisiä ratkaisuja ja ottaa vastuun tavoitteidensa suunnittelusta, arvioinnista ja määrittämisestä. Itsenäiseen tiedonetsintään ja itseohjautuvuuteen liitetään myös, erityisesti kognitiivisessa näkemyksessä, ohjauksen tärkeys.

Ammatillinen toimijuus on puolestaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, vastarintaa, luovuutta, motivaatiota ja työkäytäntöjen kehittämistä. Niin sanottu subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammattilliseen toimijuuteen esittää, että tällainen toimijuus ilmenee, kun työntekijä vaikuttaa, tekee valintoja ja ottaa kantaa niin, että hän vaikuttaa työhänsä ja/tai ammattilliseen identiteettiinsä. Lisäksi ammattilliseen toimijuuteen kuuluvat työntekijän työhistoria ja työkokemus, osaaminen ja asiantuntijuus, jotka toimivat eräänlaisena kehyksenä toimijuudelle. Myös muun muassa ammattillinen identiteetti eli ammattilliset ja eettiset sitoumukset, ihanteet, motivaatiot, kiinnostukset ja tavoitteet, ovat tärkeässä roolissa ammattillisessa toimijuudessa. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 202, 211-212.) Tällainen toimijuus nähdään lisäksi työntekijän, työyhteisön ja organisaation yhteenliittymänä. Ammatillinen toimijuus ei rajoitu pelkästään yksilön toimintaa suuntaavaksi toiminnaksi, vaan se on myös yhdistää eri toimijoiden kytkeä. (Eteläpelto ym. 2014, 20-21.)



### 3.2 Toimijuuden merkitys

Toimijuutta tarvitaan niin oppimisessa, koulutuksessa, työssä kuin kansalaisena olemisessä osana yhteiskuntaa. On todettu, että sosiaalinen osallisuus edellyttää toimijuutta. Se on oman kehityksen ohjaamista ja vastuullisuutta omista valinnoista. Korkean toimijuuden tunteen on sanottu olevan yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. (Eteläpelto, 2012.) Toimijuuden voidaan todeta olevan merkittävä tekijä yksilön elämänculussa. Erilaiset siirtymät haastavat toimijuuden ja tällöin korostuu yleensä ohjauksen tarve toimijuuden tukena. (Vanhalakka-Ruoho 2014, 193.)

Toimijuuden voidaan myös todeta olevan kokonaisvaltainen tunne tai huomio siitä, miten yksilön jokainen oma teko vaikuttaa asioihin. Toimijuus on edellytys sille, että yksilö voi havaita omien tekojensa seuraukset ja, että hän kykenee ymmärtämään oman itsensä suhteen ympäristöönsä. On täten tärkeää ymmärtää miten ja mistä toimijuus saa alkunsa. On esimerkiksi todettu, että ymmärrys omasta toimijuudesta rakentuu suhteessa henkilön tavoitteisiin. Tavoitehakuisuuden voidaan täten ajatella olevan tärkeässä asemassa toimijuuden rakentumisessa. (van der Weiden, Ruys & Aarts 2013.)

Oksanen (2014, 45-46) mainitsee, että toiminta on tekoja. Asioille on yleensä mahdollista tehdä jotakin. Yksilö voi kuitenkin välillä olla epä tietoinen omasta osuudestaan tapahtumien tai jopa koko elämänsä kulun suhteen. Erilaisessa ohjaamisessa on hyvin pitkälle kysymys juuri siitä, että yksilölle palautuu toimijuuden tunne, tällöin voidaan puhua tietoisesta toimijuudesta. Toiminnan lähtökohtana voidaan täten pitää ihmistä toimijana. Vehviläinen (2014, 21) kuitenkin muistuttaa, että toimijuus kytkeytyy aina suhteessa esimerkiksi johonkin toimintakenttään, jolloin yksilön aktiivisuus eri elämän osa-alueilla vaihtelee. Mikään ohjaus ei täten vahvista kerralla yksilön kaikkia toimijuuksia.

Ihmisen toimijuus kehittyikin monen tekijän summana. Helander (2015) ja Oksanen (2014, 47-49) puhuvat toimijuuteen ja sen ohjaamiseen liittyen, hyvän elämän käsitteestä ja sisällöstä. Voidaan ajatella, että ihmisellä on tietyt arvot ja perusta, jonka varassa hän mieltää elämän olevan hyvää. Tähän perustaan kuuluu myös esimerkiksi tunne-elämä,

sosiaalisuus ja minäkuva. Tällainen näkemys suuntaa ajatuksia sellaisen asian äärelle, kuin millaista elämä voisi olla tai sen tulisi olla. Tällainen ajattelu ohjaa myös toimijuutta.

Postmoderniin eli jälkiteolliseen aikaan viitaten, Vanhalakka-Ruoho (2015, 44-46) esittää, että muutoksia on tapahtunut niin kulttuurillisissa, taloudellisissa kuin yhteiskunnallisissakin käytännöissä sekä lisäksi yksilöiden elämänkuluissa. Tällainen aika nostaa erityisesti esille muutokset ja katkokset. Työuriin ja elämänkulkuun liittyen tässä hetkessä mainitaan toistuvat siirtymät ja epäjatkuvuus. Niin sanottu proteaaninen eli monimuotoinen uranäkemys on korostanut lisäksi yksilöllisyyttä, joustavuutta ja jatkuvaa uuden oppimista. Tällainen näkökulma on nostanut esille myös toimijuuden yhtenä uraan liittyvänä tekijänä. Toimijuuden puolia tarkastellessa on esitetty kuusi niin sanotun uratoimijuuden tunnuspiirrettä. Tällaisiksi piirteiksi voidaan mainita esimerkiksi se, että yksilön uratoimijuuteen kuuluvat kulttuurisesti rakentuneet kiinnostukset, arvostukset ja sosiaaliset identiteetit. Lisäksi uralla oppiminen nähdään sosiaalisesti rakentuvana ja suhteissa toteutuvana.

Uran solmukohdissa, esimerkiksi silloin, kun työelämän tulevaisuudennäkymät ovat epäselviä, yksilö kokee väsymystä tai riittämättömyyttä, toimijuus tai toimijuuden vaihtoehtojen puute voivat korostua. Tällöin toimijuus voi olla myös ”pienimuotoista” kuten yrittämistä, sietämistä ja kestämistä. Tällaiset toimijuuden muodot korostuvat etenkin prekaarisuudessa eli aikana jolloin elämä tuntuu monella tavalla hauraalta ja epävarmalta. (Åkerblad 2015, 129-131.)

## 4 OHJAAMINEN

Kokoan työmotivaation ja toimijuuden kehittymisen mahdollisuudet yhteen ohjaamisen ja siihen liittyvien työkalujen avulla. Näkökulmani mukaan ohjaustyö voi tarjota monenlaisia vaihtoehtoja vahvistaakseen yksilössä näitä puolia. Aluksi on syytä kartoittaa, mitä ohjaamisella yleisesti ottaen tarkoitetaan eli mitä ohjaaminen on. Lisäksi nostan esille ohjauksen suhteen oppimiseen ja kasvuun liittyen. On nimittäin todettu esimerkiksi, että ohjaus on kasvattamista. Tarkastelen, mitä tällainen väite pitää sisällään. Tällaisten seikkojen kautta siirryn tutkimaan myös ohjaamistyöhön sisältyviä mahdollisuuksia eli sitä, kuinka ohjauksen avulla voidaan tukea yksilön toimijuutta ja vahvistaa näin myös hänen työmotivaatiotaan. Tuon lisäksi lopuksi esille eräitä konkreettisia ohjausmenetelmiä, joilla yksilön toimijuutta ja motivaatiota voidaan lisätä. Tällaisia menetelmiä ovat muun muassa dialoginen ohjaus, motivointi ja NLP.

### 4.1 Ohjaustyön lähtökohtia

Ohjaamistyötä voidaan tehdä valtavan monista eri lähtökohdista käsin. Ohjausta tehdään perinteisten työvoimatoimistojen ja oppilaitosten rinnalla, tänä päivänä myös koulutuksissa, kuntoutuksessa, sosiaali- ja terveydenhuollossa, syrjäytymistä ehkäisevissä hankeissa ja organisaatioiden johdossa. (Onnismaa 2007, 7.)

Ohjaamisesta on perinteisesti ajateltu, että se on toimintaa, jossa tuetaan yksilön koulutus- ja työelämäsiirtymiä tai nivelvaiheita. Tänä päivänä voidaan lisäksi ajatella, että ohjaaminen liittyy myös paljon laajempaan osana ihmisten elämään kytkeytyvään oppimiseen. (Vehviläinen 2014, 33.)

Yksilön ohjaaminen, tai toiminnanohjaaminen, kuten Oksanen (2014, 50) asian esittää, on varsin monimutkainen asia. Ihmisen mieleen vaikuttavat monet ajattelun, tunteiden ja arvojen puolet sekä lisäksi kehollisuus, sosiaalisuus ja identiteettikysymykset. Ohjaajan

tehtävänä voidaan pitää sitä, että hän saa laajennettua yksilön käsityksiä omasta toiminnastaan.

Ohjauksen lähtökohtia käsitellessään Leiman (2015b, 95) nostaa esille monia tärkeitä näkökohtia, jotka liittyvät kaiketi jokaiseen ohjaustapahtumaan. Hän mainitsee ohjaustyön haasteeksi muun muassa sen, että tilanteessa tulisi aina vallita ymmärrys asiakasta kohtaan ja olisi myös tärkeää tavoittaa asiakkaan näkökulma tätä koskevassa asiassa. Ohjaustyön haaste on myös se, että ohjaajan tulisi kyetä välittämään oma ymmärryksensä ohjattavalle niin, että tämän toimijuus lisääntyy ja hänen ajattelutapansa sekä mahdollisuudet käsittää itsensä kasvavat.

Lisäksi ohjaustyön tarpeellisuudesta keskusteltaessa ohjaukseen voidaan liittää niin kutsuttu moderni individualismi. Tällä viitataan vaatimukseen, jonka mukaan yksilön on alati työstettävä omaa elämäänsä ja sen ratkaisuja, kuin ne olisivat jollain tapaa yksilön itsensä toteuttamisen projekti, jossa hän varmistaa elävänsä merkityksellistä elämää. (Vehviläinen 2014, 34-35.) Myös Juutilainen (2011) mainitsee, että yksilön elämä ei ole täysin lineaarista, vaan siihen sisältyy useita kohtia, joissa ihminen joutuu kohtaamaan epävarmuutta ja vaikeuksia. Yksilön on tärkeää opetella käsittelemään myös elämän näitä puolia. Ohjauksen todetaankin olevan yksi menetelmä tällaisen käsittelyn apuna.

## **4.2 Ohjaus yksilöllisen kasvun tukena**

Ohjaustyö on syytä nähdä aina kasvatuksellisenä toimintana. Siinä on kyse ihmisten vuorovaikutuksellisesta kanssakäymisestä, jossa tapahtuu vastavuoroista vaikuttamista. On todettu, että kun kyseessä on tarkoituksenhenkinen ja päämäärätietoinen toiminta, jollaista ohjaaminenkin on, kyse on kasvatuksesta. (Ojanen 2012, 21.)

Muun muassa Viljanen (1982) määrittelee kasvatuksen olevan vaikuttamista kasvatettavan kasvuprosessiin. Prosessia säädellään kasvattajan toimesta erilaisissa kasvatustilanteissa. Näissä tilanteissa syntyy vuorovaikutusta, jonka aikana kasvattaja toteuttaa erilaisia kasvatuseräisiä toimia. Ne tavat, joilla kasvatustavoitteita pyritään toteuttamaan, ovat niin

kutsuttuja kasvatustapahtumia. Menetelmät ovat osa kasvatustapahtumien kulkua, joihin liittyvät myös kasvatustapahtumien suunnittelu eli ennakointi ja kasvatustapahtumien ohjaaminen eli toimenpiteet.

Myös Vehviläinen (2014, 27-37) mieltää ohjauksen olevan oppimisprosessi, joka on osa pedagogista toimintaa. Hän mainitsee ohjauksessa toteutuvan myös niin sanotun kasvattajan paradoksin. Ohjauksessa tämä paradoksi näyttäytyy siten, että haluamme tukea yksilön itsenäistä toimintaa, mutta samalla yksilö on ohjauksesta riippuvainen eli, miten voidaan yhdistää vapaus ja pakko. Ohjaajia paradoksi askarruttaa käänteisesti siten, miten paljon heidän pitää puuttua ja milloin on puututtu liikaa. Tästä voidaan käyttää myös termiä pedagoginen paradoksi. Tämä toteutuu myös yhteiskunnan tasolla. Ohjaus voidaan nähdä täten sekä kontrolloimisena että toisaalta myös emansipaationa eli riippumattomuuden lisääntymisenä.

Ohjausteoriaan liitetään usein myös sellaiset kasvatustieteen hermeneuttiseen tieteenteoriaan pohjautuvat käsitteet kuin kokemuksellinen oppiminen ja konstruktivismi. Siljander (2011, 84) mainitsee konstruktivistisen käänteen keskeisimmäksi merkitykseksi pedagogisen analyysin kannalta sen, että kyseisen kehityksen myötä huomio kääntyi kasvatustapahtumien ja opetustoiminnasta oppijan oppimisprosesseihin. Tämä vaikuttaa olleen merkittävä käänne myös ohjauksen näkökulmaa ajatellen.

Kokemuksellisella oppimisella viitataan ohjauksen yhteydessä esimerkiksi siihen, että parhaimmillaan yksilö voi oppia tulkitsemaan kokemuksiaan oppimiskokemuksina ja löytää näin niistä merkityksiä. Konstruktivismilla puolestaan viitataan siihen, että ohjaus on ohjattavan ammatillisen kehityksen tukemista. Kehitystä tapahtuu ohjattavan tiedonrakentuksessa, ymmärryksen kautta sekä vuorovaikutuksessa. Lisäksi ohjaamiseen voidaan yhdistää psykologian näkökulmista esimerkiksi psykoanalyttinen teoria, joka kuvastaa sitä, millaisia merkityksiä ihminen antaa kokemuksilleen. (Ojanen 2012, 21-24.)

### 4.3 Toimijuuden tukeminen ohjauksen avulla

Toimijuuden vahvistuminen ohjauksen avulla, voidaan määritellä esimerkiksi toiminnaksi, jossa ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja tuetaan ja vahvistetaan. Ohjaaminen on täten yhteistoimintaa, jossa ohjataan erilaisia prosesseja ja näin vahvistetaan toimijuutta. Toimijuuden ohjaamisesta on muun muassa mainittu, että ohjattavan tulee kokea tai hahmottaa ohjauksen ydinprosessi suhteessa hänen elämäänsä. Tällainen käsitys syntyy aktiivisen ja tavoitteellisen toiminnan avulla sekä siten että ohjattava pyrkii itse viemään tavoitteitaan läpi arvioiden omaa toimintaansa ja resurssejaan. Tällöin ohjattavan tulisi pyrkiä ja haluta tehdä sellaisia valintoja ja päätöksiä, jotka tukevat prosessia. Ohjattavan tulee myös ottaa vastuu näistä valinnoista. (Vehviläinen 2014, 12, 21.)

Vanhalakka-Ruoho (2014, 199) mainitsee, että ohjaustyön ja siirtymien tuen taustalle tarvitaan sekä teoriaa elämäkulusta että toimijuusymmärrystä. Hän muistuttaa, että toimijuus on myös yksilön valintoja sosiaaliseen osallisuuteen ja osallistumiseen. Ohjauksessa on tärkeää ymmärtää myös eksistentiaaliset, yksilön ainutlaatuisiin kokemuksiin perustuvat, ihmisenä olemisen kysymykset. Tähän liittyy ihmisen valinnanvapauden ja vastuuseen liittyvät tekijät, suhteessa yhteiskunnallisiin seikkoihin.

Toimijuuden voidaan ajatella vahvistuvan esimerkiksi silloin, kun ohjattavan omat tavoitteet, pyrkimykset ja päämäärät tulevat selkeästi esille, kun ohjattava suunnittelee toimintaansa, esittää näkemyksiä prosessin kulusta, ohjattavan oma työskentely edistää prosessin etenemistä, hän tulee osaksi ohjausprosessin kannalta tärkeää yhteisöä, ohjattava voi tukeutua toisten osaamisen ja apuun tai kun hänen luottamuksensa prosessista selviytymiseen kasvaa. Aina kaikki mainituista osa-alueista eivät toteudu tai joskus esimerkiksi yksilön terveyden tai toimintakyvyn rajoitukset estävät toimijuuden vahvistumisen. Jotta toimijuutta voidaan ohjata, yksilön tulee ymmärtää, että toiminta tähtää hänen toimijuutensa vahvistumiseen. Tämä vaatii yksilöltä kykyä tarkastella omaa toimintaa ja omia kokemuksia sekä kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. (Vehviläinen 2014, 24-25.)

Potsmoderniaika on Helanderin (2015) mukaan vienyt ohjauksen perinteisestä asiantuntijuudesta kohti yhteistyötä. Keskeisenä elementtinä ohjaustyössä korostuu kuitenkin yhä edelleen puheen ja keskustelun merkitys. Asiakkaan kanssa voidaan purkaa asioita yhdessä pienempiin palasiin, jossa osallisuus, toimijuus ja asiantuntijuus näyttäytyvät eritavalla kuin perinteisesti ohjauksesta ajatellaan. Ohjauksen voidaan ajatella olevan interventio, jossa jaetaan asiantuntijan kokemus yhdistäen se tilaan, jossa keskustelulle on aikaa ja jossa ohjattava itse saa osallistua ratkaisun löytymiseen.

Ohjattavan toimijuuden tukemisen periaatteena voidaan pitää sitä, että erilaisia menetelmiä hyödyntäen ohjattava oppii tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa. Lisäksi hän kykenee arvioimaan toimintatapojansa, harjoittelemaan uusia tapoja ja osallisuutta. Toimijuuden vahvistuminen voi tuottaa yksilölle monia miellyttäviä tunteita rauhoittumisen, varmuuden ja kykenemisen suhteen. (Vehviläinen 2014, 20.)

Budzioska & Klimka (2012, 7) mainitsevat lisäksi, että uravalmennuksessa, joka myös on yksi ohjaamisen muoto, keskeisessä roolissa on yksilön kyky luoda strategioita uraansa koskien. Tällöin valmentajan tehtävä on ensisijaisesti esittää tarpeellisia ja oikeita kysymyksiä. Hänen ei tule antaa oikeita vastauksia, vaan esimerkiksi tukea yksilöä löytämään omat vahvuutensa ja ne asiat, jotka ovat hänelle työelämässä tärkeitä.

#### **4.4 Menetelmiä: dialoginen ohjaus, motivointi ja NLP**

Niin sanottu dialoginen ohjaus on syntynyt kognitiivis-analyttisen terapian perustalta. Se on joustava, asiakaslähtöinen ja asiakkaan tarpeidenmukainen lyhytinterventio. Päämääränä on auttaa asiakasta tunnistamaan ja muuttamaan ongelmallisia toimintatapojaan. Tähän voidaan päästä itsehavainnoinnin ja kehittyneempien itsesäätelykeinojen avulla. Tällä tavoin voidaan vähentää asiakkaan toimijuuteen liittyviä esteitä. Tätä menetelmää voidaan soveltaa hyvin monialaisesti, niin sosiaali-, terveys-, koulutus- kuin työvoimapalvelujen asiakastyössäkin. Lisäksi sitä voidaan hyödyntää mainittujen alojen yhteistyössä ja moniammatillisessa verkostotyössä. (Koivuluhta & Kauppila 2015.)

Tässä menetelmässä keskiössä on ohjattavan toimintatapojen yksilöllinen hahmottaminen. Dialogisessa lähestymistavassa tärkeää on huomata, mikä on ohjattavan niin kutsuttu ”ilmiongelma”. Se on jotakin, joka toistuu, johon yksilöllä ei ole otetta ja mitä hän ei yrityksistä huolimatta saa ratkaistua. Ongelman ratkaiseminen ohjatusti vaatii sitä, että yksilöllä on olemassa toimijuuden edellytykset. (Leiman 2015a, 57-65.) Lisäksi dialogien ohjauksen keskiössä on ohjattavan oman kokemuksen sisällön rakentumisen hahmottaminen. Tämän kokemuksen tavoittamiseen ei ole olemassa yksiselitteistä kaavaa. Toiminta asiakastyössä perustuu siihen, että ohjattavan ja ohjaajan välille saadaan luotua kontakti. Tämän kontaktin avulla voidaan nostaa esille yksilön toimijuuden esteet. (Leiman 2015b, 19-20.)

Myös Oksanen (2014, 46 -57) mainitsee dialogisuuden tietoista toimijuutta käsitellessään. Hän toteaa tällaisessa kohtaamisessa tärkeäksi sen, että siinä korostuu kumppanuus sekä se, että ohjattavan asiantuntemusta korostetaan. Asiantuntemusta voidaan vahvistaa esimerkiksi siten, että ohjaaja on aidosti kiinnostunut yksilön omista näkökulmista asioihin. Tämä vahvistaa myös yksilön sisäistä motivaatiota. Dialogisuuden yhteydessä on alettu käyttää myös käsitettä (sosiaalinen) uusi asiantuntijuus. Tällä viitataan kumppanuuden ja asiakkaan asiantuntijuuden lisäksi siihen, että kohtaamisen tulisi olla dialogista ja yhdessä tietoa tuottavaa. Uusi tieto rakentuu täten keskustelujen kautta asiakkaan asiantuntijuudesta omaa kehoa ja elämää koskien sekä ohjaajan ammattitaidosta alallaan.

Dialogisuudesta on myös todettu, että se on vuorovaikutuksellinen toimintatapa, jossa osapuolet ovat keskustelukumppaneita. Tulkintoja tehdään yhdessä niin ajatuksia kuin näkökantoja arvioimalla, samalla tiedostaen, että nämä näkemykset voivat olla hyvin erilaisia. Tällaisen arvioinnin ideana on, että ohjattava oppisi suunnittelemaan, arvioimaan ja kannattelemaan itse omaa prosessiaan. (Vehviläinen 2014, 26.)

Toinen konkreettinen ohjausmenetelmä on, miten motivointia voidaan käyttää työvälineenä erilaisissa ohjaustilanteissa. Motivoinnista työvälineenä on muun muassa todettu, että on tärkeää, ettei ohjaajana toimivan asiantuntijan tiedot syrjäytä näissä kohtaamisissa mukana olevia kokemuksellisia puolia, sillä myös tunteet ovat osa tietämistä. Tunteminen on tärkeää, jotta ohjaaja voi todella ymmärtää ohjattavaa. (Oksanen 2014, 13-14.)



Räsänen (1994, 75-76) esittää, että ohjaaja ei voi koskaan motivoida oppijaa, vaan hän voi pahimmillaan jopa nujertaa motivaation. Ohjaaja voi sen sijaan esittää asioita niin, että ne saavat yksilön motivoitumaan. Motivoiva ohjaus sisältää tulevaisuuden odotuksien selvittämisen ja oppijan omien havaintojen ja tulkintojen tekemisen.

Myös Oksanen (2014, 71) puhuu motivoinnin merkityksestä ja mahdollisuuksista. Hän mainitsee motivoinnin olevan erillinen ohjausmenetelmä, josta hän käyttää termiä motivoiva haastattelu. Sen ideana on, että ohjaaja esittää avoimia kysymyksiä, kuuntelee vastauksia peilaten ja tekee välillä yhteenvetoa tilanteesta. Tällaisessa keskustelussa ei ole olennaista saada asiaan tiettyä diagnoosia, vaan tärkeintä on saada yksilö havaitsemaan millaisia haittoja tilanteesta hänelle aiheutuu ja miten hän kokee ongelmansa sekä mitä hän toivoisi asialle tehtävän. Voidaan sanoa, että motivaatio kasvaa tällöin toiminnan muuttumisen mukana.

Salmela-Aro (2010, 140) mainitsee lisäksi henkilökohtaiset tavoitteet ihmisen toiminnan muokkaajina. Hän toteaa, että tavoitteet sopivat hyvin erilaisten interventioiden eli väliintulojen lähtökohdaksi. Tavoitelähestymistavan on muun muassa todettu toimivan työelämälähtöisessä ohjauksessa, jossa on vahvistettu sekä yksilön työelämää koskevaa myönteistä motivaatiota että hänen sisäistä motivaatiotaan.

Kolmas konkreettinen ohjausmenetelmä, jolla voidaan parantaa muun muassa yksilön motivaatiota, on niin kutsuttu NLP. Sana juontuu termistä neuro-lingvistisen ohjelmointi. Sen avulla voidaan myös johtaa suorituskyykyyn vaikuttavia sisäisiä prosesseja. NLP:n taustalla voidaan kiteyttää olevan ajatus siitä, että yksilöllä on nykyisen käsityksen mukaan vastuu omasta kehityksestä, käyttäytymisestä ja kommunikointimme vaikutuksista. Jokaisella on täten myös mahdollisuus vaikuttaa omaan kehitykseensä, oppimiseensa ja hyvinvointiinsa. Ajatuksien, toiminnan ja tunteiden katsotaan yhdessä muodostavan yksilön kokemukset. NLP pohjautuu niin kutsuttuun systeemiajatteluun, jossa keskeistä on asioiden väliset suhteet. Tämä tarkoittaa NLP:n näkökulmasta muun muassa sitä, että vuorovaikutustilanteessa keskitytään vuorovaikutusprosessiin ja sen aikaansaamaan vaikutukseen. (Grönfors & Roos 1997, 23-41).

NLP:stä on myös todettu, että se ohittaa menneisyyspainotteiset selitykset ja keskittyy sen sijaan nykyhetkeen sekä tulevaisuuteen. Tämä tutkimussuuntaus on esimerkiksi kiinnostunut, kuinka jokin asia voidaan mallintaa sellaiseksi, että sen tiedon varassa voidaan opettaa taitoja myös muille. Lähtökohtana ei siis ole ongelmat ja niiden historia, vaan taito, taitavuus, onnistumiset, tiedostamaton osaaminen ja niiden rakenne. (Toivonen & Asikainen 2000, 107-109.)

Lisäksi NLP:hen voidaan ajatella liittyvän tietynlainen myönteinen ajattelutapa, osaamisen ja onnistumisen mallit sekä tekniikat. NLP:hen sisältyy myös herkkyyys lukea palautetta ja kyky ohjautua palautteen pohjalta kohti toivottuja tavoitteita. (Hiltunen, Kiviaho & Vikeväinen-Tervonen 2003, 11-12.)

## 5 POHDINTA

Tässä niin sanotussa systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, jota voin toivon mukaan hyödyntää myös myöhemmin mahdollisesti fenomenografisen graduni teoreettisena viitekehyksenä, tarkoitukseni oli tarkastella motivaatiota ja erityisesti työmotivaatiota. Tarkastelunäkökulmani, työmotivaation sidonnaisuus toimijuuteen ja sen ohjaamiseen, muovautui mielestäni työtä tehdessä varsin monipuoliseksi ja perustelluksi kokonaisuudeksi.

Nostin esille sekä motivaatio- että työmotivaation käsitteet, sillä totesin kirjoitustyöni aikana, että työmotivaatiota on hieman haastellista avata ellei nosta esille ensin joitakin motivaatioon liittyviä peruseriaatteita. Tämän tarkastelun pohjalta totesin kirjoittaessa, motivaation olevan erittäin monitahoinen asia. Sitä kuvataan esimerkiksi joukoksi toiminnan ärsykeitä, joiden myötä ihminen toimii tietyllä tavalla. Se myös säätelee ihmisen käytöstä ja saa hänet tavoittelemaan tiettyjä asioita. Motivaation sanotaan myös ohjaavan ja ylläpitävän toimintaa. Toiminnan perustana on puolestaan usein erilaiset tarpeet. Nämä tarpeet ohjaavat yksilöä tiettyyn suuntaan.

Työmotivaation voidaan ajatella olevan hyvin tärkeä asia, sillä kun motivaatiota on, työskentely on mukavampaa ja helpompaa kuin silloin jos motivaatiota ei ole. Korkean työmotivaation omaavat henkilöt suoriutuvat yleensä hyvin annetuista tehtävistä. Heidän sanotaan sitoutuvan, yrittävän ja keskittyvän vahvasti työhönsä. Motivaatio liittyy täten voimakkaasti myös jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Voidaan myös todeta motivaation puutteen pahimmillaan johtavan väsymykseen, kyynistymiseen, uupumiseen tai masennukseen.

Motivaatioon liitetään usein myös toimijuuden käsite. Tällainen yksilöllinen kyky hallita omaa elämää, tehdä sitä koskevia valintoja ja tahtoa asioita, mahdollistaa elämään kuuluvat siirtymät. Vahva toimijuus voidaan nähdä myös elämän solmukohtia helpottavana seikkana. On lisäksi muun muassa todettu, että korkea toimijuus on yhteydessä elämään liittyvään tyytyväisyyteen. Korkean toimijuuden voidaan myös todeta olevan merkki voimakkaasta motivaatiosta ja se voi lisäksi säilyä, vaikka motivaatio vaihtelisi.

Motivaation käynnistäjänä todetaan olevan niin sanotut motivaatiotekijät. Näitä on kahdenlaisia, mekanistisia ja organistisia. Näkökannasta riippuen motivaation katsotaan lähtevän yksilön psykologisista tarpeista, ympäristön ärsykkeistä tai fysiologisista vieteistä. Vaikka motivaation ajatellaan olevan sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä johtuvaa, tietyllä tapaa automaattista, siihen voi kuitenkin vaikuttaa monella tapaa. Yksilön tarpeista ja mielenkiinnonkohteista riippuu, millaiset asiat ketäkin työssä motivoivat. Yhdelle tärkeää voi olla vaikka vapaa-aika, toiselle raha ja kolmannelle tasa-arvo.

Yksilö voi itse lisätä motivaatiotaan muun muassa asettamalla itselleen kulloiseenkin elämäntilanteeseen sopivia tavoitteita, panostamalla niin sanottuun itsensä johtamiseen, huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan ja katsomalla maailmaa avoimin silmin. Toimijuutta on lisäksi mahdollista vahvistaa muun muassa siten, että yksilön omat tavoitteet, pyrkimykset ja päämäärät tulevat selkeästi esille, yksilö itse suunnittelee toimintaansa ja saa tukea muilta työskennellessään päämääriensä eteen.

Tällaista tukea voidaan tarjota esimerkiksi työpaikoilla. Työympäristössä ihmistä voidaan motivoida sisäisillä ja ulkoisilla menetelmillä. Vaikka voidaan ajatella, että motivaation tulisi lähteä yksilöstä itsestään, myös työnantajille on tärkeää työntekijöiden motivoituneisuus. Erilaisilla motivaatiokeinoilla voidaan pyrkiä parantamaan näitä asioita. Aina työyhteisön tuki ei kuitenkaan välttämättä riitä ja silloin toimijuuden ja motivaation vahvistamiseen voi etsiä apua esimerkiksi erilaisista ohjauspalveluista.

Ohjausta tarjotaan tänä päivänä hyvin laaja-alaisesti, sillä tämä niin sanottu postmoderniaika asettaa ihmiset lukemattomien valinta- ja muutostilanteiden eteen. Tämä tarve on muuttanut ohjauskäytäntöjä perinteisestä asiantuntija - asiakas asetelmasta modernimpaan ajattelumalliin, jossa ohjaaja ja ohjattava käyvät eräänlaista vuoropuhelua, jossa ohjattavalla on suuri rooli ja myös vastuu omasta edistymisestään. Menetelmiä tällaisen keskustelun pohjaksi on olemassa paljon. Tässä työssä olen nostanut esille dialogisuuden, motivoinnin ja NLP:n, koska niiden ajatellaan olevan työkaluja, joilla voidaan tukea juuri yksilön toimijuutta ja motivaatiota. Luonnollisesti vahvistusta voitaisiin hakea myös muista menetelmistä.

Tällaisen vuorovaikutuksellisen ja rakentavan ohjaustyön voidaan ajatella kehittävän juuri niitä tärkeitä ominaisuuksia yksilössä, joiden varassa hänen toimijuutensa voidaan todeta vahvistuvan ja motivaation voimistuvan. Ohjauksessa yksilö voi oivaltaa niitä asioita, jotka toimivat hänen työtään häiritsevinä seikkoina, omaa ajattelua rajaavina asioina ja toimintaa vaikeuttavina tekijöitä. Uskon, että tällainen voimistuminen ja “silmien avautuminen” antaa mitä parhaimmat eväät oman elämän hallinnan tunteen voimistumiseen ja päätösten tekemisen helpottumiseen. Mielestäni ohjaustyö on mennyt hyvään suuntaan, nyt kun emme enää odota asiantuntijoiden tietävän “oikeaa tapaa toimia”, vaan yksilöstä tehdään ohjauksen avulla oman elämänsä asiantuntija.

Tätä työtä tehdessä minulle oli haastavinta aiheen rajaaminen, mielenkiintoisia näkökulmia tästä aiheesta on olemassa niin paljon. Lisäksi haastetta tehtävään toivat valitsemani käsitteet, sillä niitä olisi helppo tarkastella erittäin laajasti. Seminaarin aikana kävikin varsin selväksi, että on järkevää keskittyä työssään yhteen tai pariin keskeiseen tutkijaan tai suuntaukseen ja etsiä niistä mahdollisimman paljon yhteenkokoavaa tietoa. On myös todettu, että mitä enemmän työssä on käsitteitä, sitä enemmän on avattavaa ja yhteen liitettävää. Opinkin tässä yhteydessä sen, että tällaisen työn tärkeimpiä seikkoja ovat muun muassa aiheen rajaaminen ja suunnalleen uskollisena pysyminen.

Olen kuitenkin erittäin tyytyväinen työni sisältöön. Loin tässä kohtaa varsin kattavan kokonaisuuden toimijuuden ja työmotivaation lähtökohdista. Onnistuin nostamaan esille monia alalla vaikuttavia henkilöitä, tuoretta tutkimustietoa ja erilaisia näkemyksiä. Koen, että tämä on hyvä kokonaisuus kandin työksi ja voin jatkaa sitä tästä eteenpäin hieman myöhemmin graduksi. Silloin voin kenties vielä tarkentaa näkökulmaani. Nyt tämä kattava katsaus on laajentanut ymmärrystäni toimijuuden merkityksestä työmotivaatioon. Voidaan ajatella, että tämä vahvistaa samalla myös omaa toimijuuttani, ainakin tiettyihin, esimerkiksi ohjauksellisiin rooleihin liittyen.

## LÄHTEET

- Budzioska, G., & Klimka, M. (2012). Valmennuksella uraoppimista. Innovaation kehityshanke: Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning. Lainattu 29.09.2015, saatavilla: <http://www.adam-europe.eu/prj/6832/prd/8/5/SUOMIC%20Coaching%20for%20career%20learning.pdf>
- Eteläpelto, A. (2012). Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan? Interaktiivinen opetus ja oppiminen [yleisöluennon diat]. Jyväskylän yliopisto. Lainattu 29.9.2015, saatavilla: <https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisluentodiat/etelapelto>
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen : Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Lainattu 26.11.2015, saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1>
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? Aikuiskasvatus 3/2014, 202-214.
- Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja. Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Lainattu 19.11.2015, saatavilla: [https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR\\_Tata\\_on\\_tutkittu2009.pdf](https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf)
- Helander, J. (2015). Hyvä elämä, hyvä ohjaus. Erityispedagogiikan Erkkää verkossa-luentosarja. Ammattiopisto Luovi. Luentomuistiinpanot.
- Hiltunen, S., Kiviaho, M. & Vikeväinen-Tervonen, L. (2003). NLP perusteet. Tampere: University Press.

- Hämäläinen, P. (2001). Jaksamisesta innostumiseen: työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.
- Juutilainen, P-K. (2011). Oppiminen ja opettaminen muuttuvissa ympäristöissä: sosiodynaaminen ohjaus. Itä-Suomen yliopisto. Otavan opisto. Lainattu 12.10.2015, saatavilla: <http://www.slideshare.net/otavanopisto/sosiodynaaminen-ohjaus-pivikatriina-juutilainen>
- Jokisaari, M. (2005). Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauppila, P., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntietä. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke.
- Koivuluhta, M., & Kauppila, P. A. (2015). (toim.) Toimijuuden tuki : Dialoginen ohjaus. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työelämäsiirtymät, toimijuus ja ohjaus-hanke. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Lehtinen, E., & Kuusinen, J. (2001). Kasvatuspsykologia. Helsinki: WSOY.
- Lehtinen, E., Kuusinen, J. & Vauras, M. (2007). Kasvatuspsykologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Leiman, M. (2015a). Dialoginen ohjaus. Teoksessa Kauppila, P., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.). Toimijuus, ohjaus ja elämäntietä. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke.
- Leiman, M. (2015b). Dialogisen ohjauksen periaatteita ja työvälineitä. Teoksessa Koivuluhta, M. & Kauppila, P. A. 2015. (toim.) Toimijuuden tuki : Dialoginen ohjaus.

Toimijuuden tuki: koulutus- ja työelämäsiirtymät, toimijuus ja ohjaus-hanke. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. (2006). Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. (2002). (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.

Ojanen, S. (2012). Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Palmenia.

Oksanen, J. (2014). Motivointi työvälteenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pirkkalainen, J. (2003). Työhön, työssä ja työstä oppiminen. Toimijuus ja työn muutos. Akateeminen väitöskirja, Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Lainattu 29.10.2015, saatavilla: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67338/951-44-5835-4.pdf?sequence=1>

Ruohotie, P. (1983). Motivaatio ja työkäyttäytyminen : Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu ([2. p.]. ed.). Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Ruohotie, P. (1995). Ammatillinen kasvu työelämässä. Ammattikasvatussarja 8. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Räsänen, J. (1994). Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Porvoo-Helsinki-Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Saari, T. (2014). Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampere University Press. Lainattu 29.10.2015, saatavilla: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/95421>



- Salmela-Aro, K. (2010). Henkilökohtaiset tavoitteet elämän kulussa. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feld, T. Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J-E. (2005). (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siljander, P. (2008). Kasvatustiede eilen ja nyt – teoriahistoriallisia murroksia. Teoksessa Siljander, P. & Kivelä, A. (toim.) Kasvatustieteen tila ja käytännöt. Paradigmat katosivat, mitä jäljellä? Suomen Kasvatustieteellinen Seura. Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences 38.
- Toivonen, V-M., & Asikainen, R. (2000). Osaamisen ohjaaminen – NLP ja inhimillisen taidon mallintaminen. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäkulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus* 3/2014, 192-201.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa Kauppila, P., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.). Toimijuus, ohjaus ja elämäkulku. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke.
- van der Weiden, A., Ruys, K. I. & Aarts. H. (2013). A Matter of Matching: How Goals and Primes Affect Self-Agency Experiences. *Journal of Experimental Psychology: General* 2013, Vol. 142, No. 3, 954-966.
- Vartiainen, M., & Nurmela, K. (2005). Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Vehviläinen, S. (2014). Ohjaustyön opas : yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Viljanen, E. (1982). Kasvatustiede. (4.-5., uudistettu painos). Helsinki: Kirjayhtymä.
- Voyer, B. G., & Franks, B. (2014). Toward a Better Understanding of Self-Construal Theory: An Agency View of the Processes of Self-Construal. *Review of General Psychology* 2014, Vol. 18, No 2, 101-114.
- Åkerblad, L. (2014). Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiedekunta. Lainattu 19.11.2015, saatavilla: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1364-7/urn\\_isbn\\_978-952-61-1364-7.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1364-7/urn_isbn_978-952-61-1364-7.pdf)
- Åkerblad, L. (2015). Hämmennystä ja reittivalinnan vaikeutta – prekaari toimijuus. Teoksessa Kauppila, P., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.). Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke.